

Duración del contrato 8

→ 2ª posibilidad:

Para:

- La cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante un contrato fijo.

Reglas:

- No exceder de 3 meses o del plazo inferior que se hubiera recogido en convenio colectivo.
- Tras la duración máxima no puede, con el mismo objeto, concertarse de nuevo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contrato fijo-discontinuo 1

Objeto: - realización de trabajos de **naturaleza estacional o actividades productivas de temporada.**

- Trabajos de **prestación intermitente**, aunque no tengan naturaleza estacional, que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Se podrá concertar para trabajos en el marco de la **ejecución de contratos mercantiles o administrativas**, que siendo previsibles formen parte de la actividad ordinaria de la empresa:
 - Los **periodos de inactividad** solo se producen como **plazos de espera** entre subcontrataciones. **Máximo tres meses**, si en el convenio sectorial no hay previsión al respecto.

Se permite la celebración del contrato fijo discontinuo **entre una ETT y una persona contratada para ser cedida.**

Requisitos formales del contrato:

- Por escrito, reflejando la duración de la actividad, la jornada y el horario, pudiendo estos últimos ser concretados en el llamamiento.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contrato fijo-discontinuo 2

Llamamiento:

- La empresa debe trasladar a la representación legal al inicio de cada año, las previsiones de llamamiento anual, o, semestral.
- El convenio colectivo o el acuerdo de empresa establecerán los criterios objetivos y formales para el llamamiento de las personas trabajadoras.
- Por escrito u otro medio que deje constancia de la debida notificación.
- Con una antelación adecuada a la fecha de la incorporación.

Incumplimientos relacionados con el llamamiento:

- Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan desde el momento de la falta de llamamiento o desde el momento en que la conociesen.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contrato fijo-discontinuo 3

Los convenios colectivos sectoriales podrán establecer:

- Plazo máximo de inactividad entre subcontratas.
- Bolsa sectorial de empleo durante los periodos de inactividad para facilitar la contratación de las personas fijas-discontinuas.
- Celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.
- La obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.
- Periodo mínimo de llamamiento anual.
- Cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por la empresa.

Antigüedad:

- Se calcula teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

Información a la representación legal de los trabajadores y a las personas trabajadoras:

- Existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contrato fijo-discontinuo 4

Conversión en contrato de carácter fijo ordinario:

- De carácter voluntario y de conformidad con los procedimientos establecidos en los convenios colectivos (sectoriales o de empresa) y en los acuerdos de empresa.

Protección de las personas trabajadoras fijas-discontinuas:

- No podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencia con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas.
- Tienen la condición de colectivo prioritario para el acceso a iniciativas de formación profesional para el empleo durante el periodo de inactividad.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

No discriminación en las relaciones laborales 1

Son nulas y **no** producirán efectos:

- los preceptos reglamentarios,
- las cláusulas de los convenios colectivos,
- los pactos individuales
- las decisiones unilaterales del empresario

que den lugar: 1) en el empleo, 2) en materia de retribuciones, 3) jornada y 4) demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta por:

- razón de edad, - discapacidad, - por razón de sexo,
- origen (racial o étnico), - estado civil, - condición social,
- religión, - convicciones, - ideas políticas,
- orientación o condición sexual,
- adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos,
- vínculos de parentesco con personas pertenecientes a relacionadas con la empresa,
- y lengua dentro del Estado español.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta