



EL MIT SÍ QUE INFORMA:

LAS SUPUESTAS "VENTAJAS" DE SER FIJO DISCONTINUO:

- EL CONTRATO INDEFINIDO ES EL QUE TE DA MÁS GARANTÍAS SOBRE TODOS LOS ASPECTOS, TANTO INDEMNIZATORIOS EN CASO DE DESPIDO COMO PERIODOS COTIZADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL, SÓLO SE CONTEMPLA LA BONDAD DEL FIJO DISCONTINUO ANTE LA ACTUAL SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL CUALQUIER CONTRATO ES BIEN RECIBIDO. Y SI ÉSTE TE GARANTIZA UNA CIERTA ESTABILIDAD EN LA EMPRESA, MEJOR, AUNQUE SÓLO SE TRABAJE POR TEMPORADAS.(MENUDO CHOLLO).
- PUEDES PERMITIRTE EL LUJO DE COMPATIBILIZAR ESTE TRABAJO, EN EL QUE ESTÁ CONTRATADO COMO FIJO DISCONTINUO, CON OTRAS ACTIVIDADES LABORALES. (QUE NECESIDAD TIENES SI YA ERES INDEFINIDO O FIJO A TIEMPO COMPLETO).
- LOS FIJOS DISCONTINUOS SON UTILIZADOS POR LAS EMPRESAS PARA REFORZAR SUS PLANTILLAS (FIJAS) DURANTE DETERMINADOS PERIODOS.
- ESTE TIPO DE CONTRATO OFRECE UNA CIERTA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO PORQUE EL PROFESIONAL TIENE DERECHO A SER LLAMADO DE NUEVO CUANDO LA ACTIVIDAD SE REANUDA. ADEMÁS, EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE DICHA LLAMADA, EL TRABAJADOR PUEDE RECLAMAR EN PROCEDIMIENTO DE DESPIDO". (OJO SI NO TE LLAMAN EN 20 DÍAS DESPUÉS DEL INICIO DE LA TEMPORADA TE DEBES CONSIDERAR DESPEDIDO SIN CARTA DE DESPIDO).
- LA TEMPORADA PACTADA SE PUEDE FRAGMENTAR Y NO TRABAJARLA SEGUIDA, ES DECIR SI LA EMPRESA DENTRO DE 9 MESES DE TEMPORADA, PUEDE MANDARTE A CASA CUANTOS DÍAS CREA OPORTUNO POR NO TENER TRABAJO Y AL FINAL SE VERÁ SI SE CUMPLEN LOS MESES PACTADOS DE TRABAJO.
- A LA EMPRESA, POR SU PARTE, LE PERMITE ADECUAR SUS NECESIDADES DE MANO DE OBRA CON CIERTA ESTABILIDAD A LOS MOMENTOS PUNTUALES EN QUE LA MISMA SEA NECESARIA.
- LAS EMPRESAS QUE REALIZAN ESTE TIPO DE CONTRATOS PUEDEN BENEFICIARSE DE BONIFICACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL, COMO LA TARIFA PLANA DE 100 EUROS PARA LA CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL INDEFINIDO O MANTENER LOS QUE HAY. Y ES QUE, EN EL FONDO, UN FIJO DISCONTINUO ES ESO, UN CONTRATO FIJO.



- "EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS, LOS TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO ESTA FIGURA TAMBIÉN PUEDEN SER CESADOS. SI ENTRAN EN EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE) SE LES PAGA SU INDEMNIZACIÓN CORRESPONDIENTE, PERO PIERDEN LA POSIBILIDAD Y EL DERECHO DE QUE LES VUELVAN A LLAMAR PARA OTRA TEMPORADA LABORAL". (LOS INDEFINIDOS SI TIENEN ESE DERECHO).
- HAY CIERTAS EMPRESAS QUE EXTIENDEN ESTOS CONTRATOS "PARA REDUCIR COSTES EN ÉPOCAS DE ESCASA ACTIVIDAD ECONÓMICA. BÁSICAMENTE LO QUE SUCEDE ES QUE A ALGUNOS TRABAJADORES FIJOS SE LES CONTRATA AHORA COMO DISCONTINUOS CON EL OBJETIVO DE DISPONER DE ELLOS ÚNICAMENTE DURANTE UN PERIODO DE TIEMPO LIMITADO".
- LA TEMPORADA PACTADA INICIALMENTE PUEDE SER REDUCIDA POR RAZONES OBJETIVAS Y ECONÓMICAS QUE PLANTEE LA EMPRESA.
- EL PROFESIONAL EN CUESTIÓN SÓLO PODRÁ COBRAR EL PARO SI HA COTIZADO EL TIEMPO MÍNIMO PARA TENER DERECHO A PERCIBIR LA PRESTACIÓN. (OJOS EL TRABAJADOR QUE VOLUNTARIAMENTE HAYA TRANSFORMADO UN CONTRATO INDEFINIDO VOLUNTARIAMENTE A FIJO DISCONTINUO TENDRA PROBLEMAS PARA COBRAR LA PRESTACIÓN COMPLETA).
- EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO ES EL QUE SE CONCIERTA PARA REALIZAR TRABAJOS PARA EMPRESAS CUYO FUNCIONAMIENTO ES CÍCLICO. ESTOS EMPLEOS NO SE REPITEN EN FECHAS CIERTAS, DENTRO DEL VOLUMEN NORMAL DE ACTIVIDAD DE LA COMPAÑÍA.
- ESTE CONTRATO SE DEBERÁ FORMALIZAR NECESARIAMENTE POR ESCRITO EN EL MODELO OFICIAL ESTABLECIDO POR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL Y EN EL QUE DEBERÁ FIGURAR DURACIÓN ESTIMADA DE LA ACTIVIDAD; FORMA Y ORDEN DE LLAMAMIENTO QUE ESTABLEZCA EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE; Y JORNADA LABORAL ESTIMADA Y SU DISTRIBUCIÓN HORARIA.
- LAS EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES ENCUADRADAS EN LOS SECTORES DE TURISMO, COMERCIO VINCULADO AL MISMO Y HOSTELERÍA QUE GENEREN ACTIVIDAD PRODUCTIVA EN MARZO Y NOVIEMBRE DE CADA AÑO, Y QUE INICIEN Y/O MANTENGAN EN ALTA DURANTE DICHOS MESES LA OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS DE CARÁCTER FIJO DISCONTINUO, PODRÁN APLICAR UNA BONIFICACIÓN EN DICHOS MESES DEL 50% DE LAS CUOTAS EMPRESARIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR CONTINGENCIAS COMUNES, ASÍ COMO POR LOS CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA DE DESEMPLEO, FOGASA Y FORMACIÓN PROFESIONAL.



- EL TRABAJADOR FIJO DISCONTINUO CUANDO ESTÁ EN EL PERIODO DE INACTIVIDAD ESTÁ EN SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO. NO SE HA ROTO SU CONTRATO CON LA EMPRESA, ÚNICAMENTE ESTÁ EN SUSPENSO DURANTE LOS MESES DE INACTIVIDAD Y EN ESE ESTADO, SE LE CONSIDERA EN PARO; “SE CONSIDERAN EN SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS, QUE REALICEN TRABAJOS QUE NO SE REPITAN EN FECHAS CIERTAS Y ESTÉN SUJETOS A LLAMAMIENTO, Y LOS TRABAJADORES QUE REALICEN TRABAJOS FIJOS Y PERIÓDICOS QUE SE REPITEN EN FECHAS CIERTAS, EN LOS PERIODOS DE INACTIVIDAD PRODUCTIVA. (ART. 208.1.4 LGSS) . ESTA SITUACIÓN SE ACREDITA CON EL CERTIFICADO QUE LA EMPRESA ENVÍA A LA OFICINA DE EMPLEO”. (ES DECIR CADA TEMPORADA SE IRAN GASTANDO MESES DE PARO).
- EL CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA EMPIEZA A CONTAR MÁS LENTO, ES DECIR, 9 MESES DE TEMPORADA NO SE COMPUTA COMO UN AÑO SINO POR 9 MESES, ESTO ES IMPORTANTE, YA QUE SI HAY DESPIDOS LA ANTIGÜEDAD ESTA MERMADA Y LA CUANTÍA DE INDEMNIZACIÓN SERÁ MENOR.
- SI ACCEDEN A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO POR SER TRABAJADORES FIJO-DISCONTINUOS NO PODRÁ COMPATIBILIZAR PRESTACIÓN Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL UNA VEZ REINICIADA LA ACTIVIDAD. (SE PUEDE COMPATIBILIZAR TRABAJO CON TRABAJO FUERA DE LA TEMPORADA, PERO TERMINADA LA TEMPORADA Y COBRAS EL PARO NO PUEDES TRABAJAR EN OTRO SITIO A TIEMPO PARCIAL Y SEGUIR COBRANDO EL PARO).
- POR LO PECULIAR DE ESTE TIPO DE CONTRATOS, LOS SUBSIDIOS QUE PUEDEN RECIBIR TIENEN CIERTAS LIMITACIONES QUE NO EXISTEN EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO NORMAL. LOS FIJOS DISCONTINUOS PUEDEN SOLICITAR LA AYUDA FAMILIAR Y TAMBIÉN EL SUBSIDIO POR INSUFICIENCIA DE COTIZACIÓN , PERO EN ESTOS CASOS LA LEY REDUCE LA DURACIÓN DEL SUBSIDIO AL NÚMERO DE MESES COTIZADOS EN EL AÑO ANTERIOR A LA SOLICITUD, SI SE TRATA DE UN NUEVO DERECHO.
MIENTRAS SE TENGA LA CONSIDERACIÓN DE TRABAJADOR FIJO DISCONTINUO NO SE PUEDE SOLICITAR EL SUBSIDIO PARA MAYORES DE 55 AÑOS. CUANDO DE FORMA DEFINITIVA SE EXTINGA SU RELACIÓN LABORAL CON LA EMPRESA, ENTONCES SI PODRÁ SOLICITARLO SI CUMPLE LOS REQUISITOS GENERALES DE ESTE SUBSIDIO.
- CUANDO LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJOS Y PERIÓDICOS QUE SE REPITEN EN FECHAS CIERTAS, NO SE DENOMINAN FIJOS DISCONTINUOS, SINO FIJOS A TIEMPO PARCIAL (ES VUESTRO CASO EN EL BALNEARIO).



- **LOS LLAMAMIENTOS SUELEN ESTAR REGULADOS EN EL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR. NORMALMENTE LA PRIORIDAD ES EN FUNCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR, DE TAL MODO QUE CADA AÑO SE LLAMA PRIMERO A LOS MÁS ANTIGUOS. SI SE LLAMA A OTRO TRABAJADOR POR ENCIMA DEL QUE TENÍA MÁS DERECHO SEGÚN EL CONVENIO, ÉSTE PUEDE CONSIDERARLO COMO UN DESPIDO IMPROCEDENTE Y RECLAMAR.**
- **LA PRÁCTICA EMPRESARIAL ES LA DE DESPEDIR A LOS TRABAJADORES O NO RENOVARLES EL CONTRATO EN VERANO O PERIODO DE VACACIONES Y VOLVERLES A CONTRATAR PASADO LAS VACACIONES PARA AHORRARSE LAS COTIZACIONES Y EL SALARIO DE ESOS MESES.**
- **HAY EMPRESAS QUE PROCURAN HACER TEMPORADAS DE ONCE MESES Y EL QUE QUEDA, QUE EN TEORÍA SERÍA EL DE VACACIONES, EL TRABAJADOR FIJO DISCONTINUO COBRA EL DESEMPLEO DE MANERA ABSOLUTAMENTE LEGAL Y SIN CAER EN LA PRÁCTICA FRAUDULENDA DE DESPEDIR O NO RENOVAR EN VERANO PARA AHORRARSE LOS COSTES DE LOS MESES ESTIVALES.**
- **DE UN INFORME DE LA SEGURIDAD SOCIAL SE DESPRENDE LA NECESIDAD DE UNA FUTURA REFORMA DEL SISTEMA DE DESEMPLEO QUE ENTRE OTRAS MUCHAS SITUACIONES ABORDE LA DE LOS FIJOS DISCONTINUOS. (POSIBLEMENTE DESAPAREZCA LA POSIBILIDAD DE COBRAR EL DESEMPLEO O QUE ESTE SEA MENOR).**

LEE, REFLEXIONA Y DECIDES, QUE
NO TE MANIPULEN, HAY MUCHOS
QUE ASESORAN QUE PARECEN MÁS
LA EMPRESA QUE LA PROPIA
EMPRESA.