



**UAGN**

Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra

# El contrato fijo discontinuo.

✓ El art. 11 del Convenio Agropecuario de Navarra, regula los trabajadores fijos discontinuos.

✓ Adquieren dicha condición aquellos trabajadores eventuales que sean contratados por tercer año consecutivo, siempre que en los dos años anteriores hayan trabajado un mínimo de 100 jornadas efectivas por año.

✓ El contrato fijo-discontinuo está regulado principalmente en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

✓ Este tipo de contrato es un contrato indefinido, aunque intermitente, es decir, se trabaja en un periodo determinado a lo largo del año y en el resto la relación se mantiene suspendida. Está pensado para realizar trabajos en una empresa que se repiten con una fecha incierta dentro de su actividad normal.

### Diferencia entre un contrato temporal y un fijo-discontinuo

Uno de los contratos más utilizados en el sector es el contrato temporal de obra y servicio, se adapta muy bien a la actividad agraria ya que su duración es incierta al igual que las campañas agrarias. En el convenio Agropecuario de Navarra se recoge la posibilidad de realizar contratos temporales de obra y servicio identificando trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa. Ahora bien habrá que tener en cuenta que este tipo de contratos cuando se suceden en el tiempo o cuando son cíclicos y se repiten en las mismas fechas pueden llegar a convertirse en fijos discontinuos.

### Obligación de que el contrato sea por escrito

El contrato de fijo-discontinuos **se deberá celebrar por escrito**, y en él deberá figurar:

- Indicación de la duración estimada de la actividad.
- Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
- De manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

### Jornada parcial o completa

**La jornada ha de ser obligatoriamente a jornada completa**, salvo que el convenio colectivo permita su realización a jornada parcial. Recordemos que la jornada completa es aquella que se trabaja 40 horas semanales en cómputo mensual, salvo que el convenio colectivo establezca una jornada inferior.

### ¿Existe un periodo mínimo de duración del tiempo de trabajo o un periodo máximo?

No existe un periodo mínimo de días que se ha de estar contratado. **Además, tampoco existe un periodo máximo.** Obviamente, si el trabajador está contratado durante más de once meses, teniendo en cuenta que se tiene derecho como mínimo a un mes de vacaciones, el contrato debería transformarse en un indefinido ordinario.

### Trabajar para otra empresa

El trabajador puede trabajar para distintas empresa **excepto que se considere concurrencia desleal o haya firmado un pacto de exclusividad.**

### Posibilidad de cobrar el paro tras una baja

El trabajador fijo discontinuo, a pesar de tener un contrato indefinido, **se encuentra en situación de desempleo para cobrar la correspondiente prestación cuando está en una situación de inactividad.** Cuando reinicie su actividad, el trabajador podrá detener la prestación por desempleo hasta el siguiente período en que el contrato esté en suspenso.

### Llamamiento

Los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en el convenio colectivo Agropecuario (art. 11).

El llamamiento se llevará a efecto por riguroso orden de días trabajados (jornadas reales) mediante cualquier medio que deberá conocer la persona trabajadora, bien porque conste la referencia a ellos en el finiquito expedido al final de la anterior campaña, (o cualquier otro sistema), o bien mediante la comunicación telefónica de la persona trabajadora con la empresa a un número facilitado por ésta a tal efecto.

En caso de incumplimiento, el trabajador puede reclamar por despido improcedente, iniciándose el plazo de 20 días hábiles desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Se pueden dar las siguientes situaciones en el llamamiento:

▶ **Baja laboral:** El Trabajador fijo discontinuo que en el momento del llamamiento se encuentre en situación de incapacidad temporal, la empresa debe incorporarlo al llamamiento, ya que en caso contrario se trataría de un despido improcedente. Esto significa que el trabajador tiene que ser dado de alta en la empresa, y tramitar la baja por la incapacidad que corresponda.

▶ **Baja voluntaria:** Si el trabajador no acude al llamamiento de forma voluntaria, al tercer día se consideraría una baja voluntaria del trabajador salvo que justifique la no comparecencia, y por tanto, finalizaría la relación laboral sin derecho a indemnización por despido ni a desempleo.

▶ **Suspensión por causas climatológicas o causas imprevistas:** Si se suspende la incorporación el preaviso inicial servirá y será suficiente.

Llegado el día de trabajo de la reanudación de la actividad, el trabajador se incorporará a su puesto inmediatamente.

### ¿Cómo se computa la antigüedad en estos contratos?

**A efectos de indemnización por despido**, únicamente se suma los periodos efectivamente trabajados.

Sin embargo, **a efectos retributivos**, aplicando la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 15 de octubre de 2019 se debe abonar teniendo en cuenta los años trabajados o de vinculación con la empresa, y no los días efectivamente trabajados esos años.

Habrà que ver si de manera análoga, los tribunales acaban aplicando el mismo razonamiento para calcular las indemnizaciones por despido.

### ¿Hay que disfrutar las vacaciones dentro del periodo de actividad?

Los días de disfrute de las vacaciones han de establecerse de común acuerdo según el artículo 14 del convenio. Si no se llegan a disfrutar dentro del periodo de trabajo, por el motivo que sea, **se deberán abonar en el finiquito correspondiente.** Por otro lado, es importante recordar que sólo se tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en función de los días que se trabajen de manera efectiva.

### ¿Qué pasa si no me reincorporo en el llamamiento?

Si no te incorporas al llamamiento realizado, **será considerado una baja voluntaria.** Si la persona trabajadora no acude al llamamiento y no se incorpora al puesto de trabajo perderá la condición de fijo discontinuo y se considerara baja voluntaria, al tercer día.

### ¿Corresponde finiquito al finalizar el periodo de trabajo?

**Sí, la relación laboral se debe finiquitar en cada periodo de trabajo.** Dicho finiquito contendrá las vacaciones generadas y no disfrutadas, así como la parte proporcional de las pagas extras, si es que no las tienes prorrateadas. Sin embargo, **no se debe abonar una indemnización**, ya que la relación laboral no se extingue, simplemente se suspende hasta la próxima campaña.