

CONTRATOS FIJOS PERIÓDICOS Y CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Se han recibido diversas consultas en las que se plantea la incidencia que tiene la modificación del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, sobre medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en relación con los contratos fijos y periódicos, y el acceso que tienen los mismos a la prestación por desempleo.

En este sentido, es importante señalar que en las INSTRUCCIONES PROVISIONALES PARA LA APLICACIÓN, EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO, DEL REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, SOBRE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y DEL REAL DECRETO-LEY 3/2022, DE 1 DE MARZO, se establece que *no podrán acceder a la prestación por desempleo, por no encontrarse en situación legal de desempleo, los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial que vean interrumpida su actividad a partir del día 31 de diciembre de 2021, aunque tengan concentrada su jornada durante determinados periodos ciertos. Ello sin perjuicio de que pueda efectuarse novación contractual, transformando la relación laboral para acogerse a la modalidad de contrato fijo discontinuo. (...)*

Conforme a lo dispuesto en el propio Preámbulo del Real Decreto ley 32/2021, ***desaparece por fin la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos***, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas.

De esta manera, la presente normativa afina su definición de forma que lo decisivo es el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Podrán, además, desarrollarse a través de la contratación fija-discontinua, las actividades realizadas al amparo de contratos mercantiles o administrativas

*En definitiva, **no resulta justificado distinguir** ni a efectos legales ni conceptuales **el fijo discontinuo del fijo periódico**, incluyéndolos en una categoría y régimen común que subraya el carácter indefinido de la relación laboral y recoge un catálogo de derechos de las personas trabajadoras que, sin perjuicio de las especialidades asociadas a esta modalidad contractual, garantiza el principio de no discriminación e igualdad de trato.*

Para ello, el Real Decreto 32/2021 da una nueva redacción al artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, estableciendo en su apartado 1 que el *contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de **naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada**, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de “prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.”*

Por tanto, pueden concertar contratos de fijos discontinuos no solo quienes realicen trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, sino también quienes desarrollen trabajos de distinta naturaleza, pero de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos, sean determinados o indeterminados.

No obstante, ha de tenerse en cuenta que, además de los anteriores, continúan existiendo los contratos a tiempo parcial indefinidos, que no tienen protección durante los periodos en que no se trabaja. Es decir, una persona con contrato a tiempo parcial que trabaja menos horas a la semana, al mes o al año, no tiene derecho a protección por desempleo aquellas horas o día en que no trabaja, sin perjuicio de lo establecido para la compatibilización de los mismos con las prestaciones por desempleo.

Confirmando esta distinta consideración, **el propio Real Decreto Ley 32/2021, establece en su artículo tercero, la modificación del artículo 267 de la Ley General de la Seguridad Social, que al establecer la situación legal de desempleo, señala en su artículo 267.1.d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos discontinuos**. Modificando la redacción anterior que señalaba: *d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas. Las referencias a los fijos discontinuos del título III de esta ley y de su normativa de desarrollo incluyen también a los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.*

Es decir, a partir del 1 de enero de 2022, no estarán en situación legal de desempleo, aquellos trabajadores que no tengan la consideración de fijos-discontinuos, y así los ha excluido expresamente la norma.

Por ello, para que los trabajadores con contratos para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas tengan derecho a protección por desempleo durante los periodos de inactividad productiva, tienen que haber firmado una novación de su contrato a fijo discontinuo (modificando consecuentemente los códigos en vida laboral a 3XX). En caso de no firmar dicha novación a fijo discontinuo, al ser un contrato indefinido a tiempo parcial no tiene protección durante los periodos en los que no se trabaja.

Conviene recordar que el Boletín de Noticias RED de la TGSS (BNR 01/22), establece que *los trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas no tendrán, a partir de la fecha indicada, la consideración de contratos a tiempo parcial celebrados por tiempo indefinido, sino que tendrán la consideración de contratos fijos-discontinuos*. Señalando a continuación:

Actuaciones a realizar: Los contratos para trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas que se formalicen a partir de la fecha indicada, no se identificarán con los códigos de contratos de trabajo 2xx sino con los códigos 3xx.

Las Palmas de Gran Canaria a 16 de Junio de 2.022

EL DIRECTOR PROVINCIAL

Pedro Duarte Vázquez