

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO, PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE DESEMPLEO ("EL PARO") Y SUBSIDIOS DE DESEMPLEO

La reforma laboral que entró en vigor recientemente, a final de 2021, afectó en gran medida al contrato fijo-discontinuo. Esta modalidad configura un contrato fijo, pero intermitente, y se usa mucho en la hostelería, (cuando los hoteles están abiertos solo en temporada), la educación (cursos cíclicos que no abarcan todo el año), o sector agrario, (siembras, recolecciones de cosechas, etc.). En definitiva, actividades que combinan durante el año, periodos de actividad y periodos de nula actividad.

LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

La reforma laboral ha abordado la cuestión relativa a la antigüedad del trabajador fijo discontinuo, afirmando que tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados. Esto ha producido la falsa imagen de que su indemnización de despido (que se calcula en base al tiempo trabajado) también se calcula desde el primer día de contrato, pero no es así.

Las normas del Estatuto de los trabajadores referidas a las indemnizaciones por despido, hablan de "**tiempo de servicios**" no de "**antigüedad**". Los art. 53.1 y 56.1 del ET fijan la indemnización por despido y se refieren a un porcentaje en función del salario por "año de servicio", prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año». Por tanto, el método de cálculo de la indemnización por despido de un trabajador fijo discontinuo no ha cambiado, y debe computarse únicamente el período de tiempo de prestación de servicios «efectivo», no todo el período de tiempo natural. En los años de servicio, no puede incluirse los periodos de inactividad del trabajador fijo-discontinuo, porque en ellos no realiza prestación de servicios.

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de **veinte días por año de servicio**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 56. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y **tres días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

No se causa discriminación a los trabajadores fijos-discontinuos con estos métodos de cálculo, ya que, el fijo-discontinuo percibirá la misma indemnización por despido que un fijo que haya prestado servicios durante un tiempo igual, a la suma de los periodos de ocupación del fijo-discontinuo. En ambos casos se computan los servicios efectivamente prestados. Además, el trabajador que presta servicios a tiempo completo, carece de las oportunidades de pluriempleo que tiene el trabajador fijo-discontinuo, lo que justifica el régimen indemnizatorio de este último.

En conclusión, la indemnización por despido de los trabajadores fijos-discontinuos no se calcula sobre años naturales en la empresa, sino sobre periodos de actividad. Sí en cambio, existe una referencia que la ley concede como beneficio desde el inicio, al trabajador fijo discontinuo: y es que a efectos de trienios y demás elementos configuradores del salario se computa antigüedad desde primer día. Es decir, **la antigüedad** a estos efectos no se pierde cada año, sino que se mantiene desde la fecha del primer contrato que hubo, acumulándose así los periodos de inactividad como periodos de antigüedad.

Por supuesto, la parte de la prestación de servicios anterior a 2012, se computa a razón de cuarenta y cinco días por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y a partir de 2012, se computa a treinta y tres.

Dicho lo anterior, no deja de ser cuanto menos llamativo, que en trabajadores que denuncian la sucesión de contratos temporales irregulares, o en fraude de ley, los pronunciamientos judiciales han elaborado la «teoría de la unidad esencial del vínculo contractual», según la cual la indemnización de despido para estos empleados, se calcula, computando también los períodos de inactividad (en ocasiones, bastante dilatados) como prestación de servicios efectiva, cosa que no se aplica en los contratos fijos-discontinuos.

PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE DESEMPLEO CUANDO SE TERMINA DEFINITIVAMENTE LA RELACIÓN LABORAL

El fijo discontinuo podrá cobrar prestaciones de desempleo cuando finalice definitivamente su relación laboral con la empresa por una razón que no dependa de su voluntad (despido, etc) o si se suspende o se reduce la jornada laboral por un Expediente de Regulación de Empleo. Como les sucede al resto de los trabajadores, para poder cobrar la prestación contributiva, el fijo discontinuo tiene que tener acumulado al menos 360 días de cotización por desempleo sin consumir en los últimos seis años.

Además, el trabajador podrá acceder a la prestación por desempleo en los períodos de inactividad productiva entre campañas, deteniendo la prestación cuando reinicie la actividad.

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".

Si acceden a la prestación por desempleo por ser trabajadores fijo-discontinuos y a tiempo parcial no podrá compatibilizar prestación y trabajo a tiempo parcial una vez reiniciada la actividad.

SUBSIDIOS DE DESEMPLEO

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.

Desde el pasado mes de marzo, los trabajadores fijos discontinuos podrán acceder al subsidio para mayores de 52 años del Servicio Público de Empleo Estatal, siempre que cumplan los requisitos para acceder a ella. Como los trabajadores fijos discontinuos tienen contratos indefinidos en la empresa, pero ejercen su labor de forma intermitente, podrán recibir el subsidio para mayores de 52 años, tantas veces como se encuentren en periodos de inactividad hasta alcanzar la edad de jubilación y no tengan derecho de recibir el paro.

El SEPE es claro en cuanto a los requisitos que los trabajadores fijos discontinuos con más de 52 deben cumplir para recibir la ayuda. El más importante recae en la cotización del trabajador para alcanzar la jubilación, ya que se le exigen 15 años cotizados y al menos 2 de ellos deben registrarse en los 15 años previos a la fecha de la solicitud de la ayuda. También se debe haber cotizado por desempleo un mínimo de seis años a la Seguridad Social a lo largo de su vida laboral.

La carencia de rentas mensuales propias también es un requisito a tener en cuenta, porque sus ingresos mensuales no pueden superar el 75% del SMI, es decir, ser inferiores a 750 euros. Aun así, no se tienen en cuenta los ingresos del resto de la unidad familiar, ni cuando se solicita ni durante la vigencia del mismo.

Durante el periodo de inactividad, los trabajadores fijos discontinuos recibirán un pago de 460 euros mensuales. Esta cuantía corresponde con el 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). Esa paga del SEPE es la misma para el resto de subsidios.

Un aspecto relevante a resaltar es que mientras se recibe dicha ayuda, se cotizará para la jubilación por el 125% de la base de cotización mínima vigente en cada momento.