



INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER

emple@ragón

Boletín de información laboral de la Mujer en Aragón

Instituto Aragonés de la Mujer-Servicio de Asesoramiento Laboral

Boletín nº 8– Diciembre 2022

SUBVENCIONES

1) Becas del programa Escuela taller

A través de este trámite, el alumnado de las escuelas taller del Gobierno de Aragón podrá presentar una solicitud para optar a las becas del Programa de Escuelas Taller durante la primera fase formativa.

Beneficiarios/as:

Alumnos/as que participen en programas de escuelas taller.

Más información: [Becas programa Escuela taller](#)

FORMACIÓN

1. Instituto Aragonés de Empleo

[Cursos y talleres](#) ofrecidos a través del Instituto Aragonés de Empleo.

[Información general de los cursos](#)

2. Convocatorias de acceso permanente para la acreditación de competencias profesionales

El PEAC (procedimiento de evaluación y acreditación de es un procedimiento que permite evaluar y, en su caso, acreditar oficialmente competencias profesionales adquiridas por las personas, por su experiencia laboral o mediante vías no formales de formación

[Información sobre las convocatorias](#)

EMPLEO

1. INAEM

Consulta de las ofertas de empleo que gestiona el INAEM en Aragón a través de la web del [Sistema Nacional de Empleo](#).

2. Empleo Público

- [Procesos selectivos abiertos gestionados por el Instituto Aragonés de Administración Pública \(IAAP\)](#)
- [Convocatorias Universidad de Zaragoza](#)
- [Procesos abiertos gestionados por el Ayuntamiento de Zaragoza](#)

FIJOS DISCONTINUOS

Tras la reforma laboral que entre en vigor en marzo/2022, el llamado contrato fijo discontinuo, ha venido para reemplazar los antiguos contratos, el fijo periódico y el fijo discontinuo. Es el más practicado en el mercado de laboral y se halla en expansión.

1. ¿Qué es un contrato fijo discontinuo?

Es un contrato de trabajo que tiene carácter indefinido, pero en el que la actividad se desarrolla de forma intermitente en el tiempo. Por lo tanto, el empleado no trabaja todos los meses de enero a diciembre, sino que desarrolla su actividad en determinados meses del año.

Por lo tanto, aunque el contrato parezca temporal, es un contrato indefinido que se suspende y se activa en función de cada época del año.

Características del contrato fijo discontinuo

Podemos determinar las siguientes características del contrato fijo discontinuo:

- No es un contrato de trabajo temporal, sino indefinido.
- Tiene una fecha de inicio, pero no una fecha de fin.
- El empleado realiza la actividad de forma intermitente y forma parte de la plantilla de la organización.
- La jornada del trabajador puede ser completa o parcial.
- El empresario debe convocar al trabajador en el momento en que comience la actividad por escrito o de otra forma fehaciente.

- Debe reflejar todo el contenido básico de un contrato: jornada, horario, datos de las partes, salario, funciones etc.

El contrato fijo discontinuo es un contrato indefinido, con fecha de inicio y no de fin, en virtud del cual el trabajador realiza una actividad intermitente a jornada completa o parcial.

2. Casos en los que se utiliza

En base al artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores se establece que el contrato fijo discontinuo se utiliza en los siguientes casos:

- Para realizar trabajos estacionales o relacionados con actividades productivas de temporada. También para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Para la realización de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de contratos mercantiles o administrativas que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Para la contratación de personas por empresas de trabajo temporal.

¿Qué derechos tiene el trabajador con un contrato fijo discontinuo? El trabajador contratado con un contrato fijo discontinuo tiene los siguientes derechos:

Retribución

- El trabajador fijo discontinuo recibirá la misma remuneración que se regule en el convenio colectivo aplicable a sus compañeros con contrato indefinido. Por lo que respecta a su salario, este dependerá de las horas de trabajo efectivo.

3. Despido

- En el caso en que el trabajador fijo discontinuo no reciba el llamamiento de la empresa para que se incorpore a prestar sus servicios, se considerará que le ha

despedido y podrá presentar una papeleta de conciliación por despido improcedente debido al incumplimiento del empresario.

4. Cotización a la Seguridad Social

- El trabajador fijo discontinuo cotiza a la Seguridad Social de la misma forma que cualquier trabajador indefinido. Es decir, por las contingencias de enfermedad común, incapacidad, jubilación y desempleo.

5. Prestación por desempleo

- Los trabajadores fijos discontinuos también tienen derecho a la prestación por desempleo. Para ello deberán cumplir los requisitos legalmente establecidos.

6. Derecho a ser informados

- Las personas que trabajen con un contrato fijo discontinuo deberán ser informadas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.

7. Formación

- Durante los periodos de inactividad, el trabajador fijo discontinuo tendrá acceso prioritario a la formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

8. Llamamiento ¿qué pasa si no me llaman?

Los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en el convenio colectivo –antiguamente se hacía por rigurosa antigüedad. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por cualquier otro medio que permita que deje constancia de la fecha de llamamiento y de las condiciones laborales de ésta siempre con una antelación adecuada.

En caso de incumplimiento, el trabajador debe reclamar por despido improcedente ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo de 20 días hábiles desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria, en caso de duda

sobre el llamamiento, siempre es mejor demandar para asegurarte de que el plazo de 20 días no se pasa.

La reforma laboral ha introducido la obligación de la empresa de informar a las personas trabajadoras con un contrato fijo discontinuo, así como a la representación de los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, para que éstos puedan solicitarlos.

9. El derecho a la prestación por desempleo

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, también se está en situación legal de desempleo en los contratos indefinidos a tiempo parcial durante el tiempo que no se trabaje si son periodos 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.

En cualquier caso, para tener derecho a paro hay que cotizar el tiempo mínimo, es decir, tener cotizado por desempleo un período mínimo de 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo.

En total cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales, indicarle que sus datos se hayan incluidos en nuestra base de datos como persona receptora de este boletín, comunicándole que, si no desea volver a recibir información nuestra, puede borrarse de nuestra base de datos haciéndonoslo constar simplemente con un e-mail con su nombre y dirección de email a iamlaboral@ext.aragon.es. En caso contrario entendemos su aceptación expresa para poder enviarle información divulgativa de nuestros contenidos. No obstante, puede ponerse en contacto con nuestro servicio para cualquier duda o aclaración que necesite en el correo.