Coronavirus y contratados fijos discontinuos

20/10/2020



En el sector del calzado todo el mundo sabe a qué nos referimos cuando hablamos de los contratos fijos discontinuos. Son contratos de trabajo que se adecuan a las particularidades de las campañas del sector, que suelen ser dos al año y cuyo inicio y conclusión suelen variar de un año a otro, dependiendo de los pedidos que hagan los clientes a las fábricas de la zona.

Es por ese motivo que las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos son indefinidos en la empresa y saben cuándo se va a producir su llamamiento para iniciar la campaña, bien porque lo pone en el contrato, bien por la fecha de años anteriores, de manera que, llegada la fecha de inicio de campaña, deja de producirse el llamamiento para su incorporación. Lo más aconsejable es que se ponga en contacto con una abogada o abogado laboralista, debido a que esa dejadez de la empresa puede llevar al despido de la trabajadora o trabajador y el plazo que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social marca para demandar en ese tipo de supuestos, es decir, por el despido, es de tan solo, 20 días.

En el sector del calzado, la inestabilidad laboral y la economía sumergida van de la mano y eso lo sabemos todos y todas, no es nada nuevo. Tampoco es nada

nuevo denunciar que las autoridades públicas deberían poner más medios para atajar de una vez por todas ese lastre que es la economía sumergida. Pero esa es otra cuestión, de lo que me gustaría hablar es de las consultas relativas a las medidas adoptadas por el Gobierno de España para paliar los efectos provocados por el coronavirus en las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos y en especial lo relativo a la prestación por desempleo y la falta de incorporación al trabajo.

¿Consume la prestación por desempleo el periodo de inactividad?

En los contratos de fijos discontinuos, hemos dicho que hay campañas en las que presta el trabajador o trabajadora servicios para la empresa y también hay periodos en que se halla en inactividad. Pues bien, dependiendo de las cotizaciones del trabajador o de la trabajadora en cuestión, tendrá derecho a prestación por desempleo del fijo discontinuo. Esa prestación por desempleo se descuenta del derecho y del periodo generado por la trabajadora o por el trabajador.

Y la regulación legal especial aprobada por la ministra de Trabajo para paliar los efectos que el coronavirus está provocando y que cambia en esencia lo que se ha mencionado con anterioridad, la encontramos en la normativa que se cita a continuación.

- En el Real Decreto, 8/2020.
- En el Real Decreto, 15/2020.
- En el Real Decreto, 30/2020.

Solo vamos a entrar a valorar en este artículo, las medidas que afectan a las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos (no os asustéis). Vamos a ver aquellos que están afectados por los ya conocidos ERTES y los que no.

- Trabajadoras y trabajadores que son afectados por un ERTE.

Se les reconoce la prestación por desempleo aunque carezcan de cotizaciones.

Y que, además, el periodo de prestación, no computa para generar derecho a prestaciones por desempleo futuras.

- Trabajadoras y trabajadores que no son afectados por un ERTE.

Trabajadores que acreditan prestaciones suficientes par percibir la prestación:
Perciben la prestación según el periodo cotizado y recuperan hasta 90 días de prestación en cuanto vuelvan a estar en desempleo.

Trabajadores que no acreditan prestaciones:

Se les reconoce una nueva prestación contributiva, por un tope de 90 días, en cuantía que es igual a la última percibida.

¿Y qué pasa cuando la empresa deja de llamar a la trabajadora o trabajador para reincorporarse?

Pues que podrían haberle despedido. Por ese motivo lo más aconsejable es que cuando el trabajador o trabajadora afectada observe que llegado el inicio de campaña la empresa "le da largas", quede constancia de que el trabajador ha comunicado a la empresa su intención de incorporarse y que la empresa lo ha obviado, y ello con el objetivo de acreditar, de ser necesario, que se ha cumplido con la obligación de incorporarse a su puesto de trabajo o al menos lo ha intentado y que la empresa es la que no lo ha permitido, entendiendo que le han despedido.

Espero que estas líneas hayan servido para aclarar vuestras dudas y recordad que no dudéis en enviar vuestras preguntas al email josejuanmartinezperez@gmail.com.