

## La 'trampa' de los fijos discontinuos

*Cuando el trabajador/a sea contratado/a para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa, será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.*

### • Contrato indefinido a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial es aquel en el que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. El contrato de trabajo a tiempo parcial puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada. En el primer caso, se producirá cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Este contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, y en él deben figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

### • Contrato indefinido de fijos discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se utiliza para cubrir determinados procesos productivos de una actividad empresarial y que se dan en unas fechas determinadas. Ejemplo de esto puede ser: la recogida de la uva, de la fresa, etc... Este contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable. Asimismo, deberá constar la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

*La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador/a. La posibilidad de realizar horas complementarias tendrá que ser pactada expresamente con el trabajador/a y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad pero, en cualquier caso, se tratará de un pacto específico y por escrito respecto al contrato de trabajo.*

En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 50 % de la jornada semanal.

El trabajador/a podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- 1.- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores (Guarda Legal).
- 2.- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- 3.- Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.