



CONTRATOS INDEFINIDOS: INDEFINIDO ORDINARIO



OBJETO DEL CONTRATO

El objeto de este tipo de contratos se concierne sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios en cuanto a la duración de este.

Es aquel en el que se establece una relación laboral entre el empleado y la empresa, en la cual no se pacta un tiempo determinado de duración. Es decir, se tiene intención de que el trabajador pase a formar parte de la plantilla mientras la empresa tenga actividad.

REQUISITOS DEL TRABAJADOR Y DEL EMPRESARIO

No existen requisitos específicos que deba de cumplir un trabajador ni el empresario para poderle dar de alta en este tipo de contrato.

DURACIÓN

Como la duración es indefinida, no existen límites mínimos ni máximos.

PERIODO DE PRUEBA

Debe de revisarse el convenio colectivo aplicable y variará, por lo general, según la categoría del trabajador. Si en el Convenio colectivo no se establece nada, deberá regirse por el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores:

- Trabajadores técnicos titulados: máximo 6 meses.
- Resto de trabajadores:
 - + Empresas > 25 trabajadores: máximo 2 meses.
 - + Empresas < 25 trabajadores: máximo 3 meses.

JORNADA

Se puede realizar a jornada completa o parcial.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

No existe finalización de contrato puesto que se celebran de forma indefinida, pero pueden terminar por causas generales a todos los contratos, aquí dejamos las más comunes:

1. Extinción durante la vigencia del periodo de prueba
2. Extinción por las causas consignadas válidamente en el contrato



5. Extinción por dimisión del trabajador
4. Extinción por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
5. Despido por causas objetivas.
6. Despido disciplinario.
7. Extinción por jubilación del trabajador.

TRAMITACIÓN

- **Alta en Seguridad Social a través de Sistema RED:** En Seguridad Social anotaremos:

- + **Código del contrato:**

- **100:** contrato indefinido a tiempo completo
- **200:** contrato indefinido a tiempo parcial

- + **Grupo de cotización**

- + **Coefficiente de parcialidad:** en caso de ser contrato a tiempo parcial.

OTROS DATOS	
TIPO CONTRATO: 100	INDEFINIDO.TIEMPO COMPLETO.ORDINARIO
SEPE:	COTIZACIÓN ADICIONAL:

- **Comunicar al SEPE a través de Contrat@):** no existe ninguna especificación en este tipo de contrato. En el contrato debemos de rellenar lo mínimo de todo contrato (puesto de trabajo, horas semanales, jornada, etc.). Debemos de elegir el tipo de indefinido ordinario y seleccionar entre parcial o completa.

INDEFINIDO ORDINARIO

OBJETO DEL CONTRATO

Este tipo de contrato se concierta para realizar los 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.

Este tipo de contratos suele utilizarse, en mayor medida, en actividades condicionadas por ciclos estacionales, como las agrícolas, las turísticas y hosteleras, las educativas, etc.

Podrán celebrarse contratos fijos discontinuos también, entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.



DURACIÓN Y PRÓRROGA

El contrato se presume y se celebrará por tiempo indefinido y dada su condición de indefinida no se puede acordar ninguna prórroga.

Se reconocerá toda la antigüedad del periodo de la relación laboral y no sólo de los periodos efectivamente trabajados.

FORMALIZACIÓN

Se deberá formalizar necesariamente por escrito y en el deberán figurar los siguientes requisitos:

- Duración estimada de la actividad.
- Forma y orden de llamamiento establecido en el convenio.
- Jornada laboral estimada: con carácter general, la jornada se concertará a tiempo completo. No obstante, los convenios colectivos podrán acordar cuando las peculiaridades del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos. Por tanto, si el convenio no prevé este tipo de contrato a tiempo parcial no podrá celebrarse un contrato en dichos términos.
 - + Horas extraordinarias: son aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.
 - + Horas complementarias: en este contrato solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas en cómputo anual (siempre y cuando el convenio permita el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial).
- Distribución horaria.

LLAMAMIENTOS

Es la comunicación que realiza la empresa a sus trabajadores para solicitar su reincorporación al trabajo después de interrumpirse la producción por temporada.

Este tipo de contrato está pensado para sectores como la actividad hotelera, el comercio, la agricultura o la necesidad de socorristas en temporada de verano, dado que se requiere a personal cualificado al que no sea necesario formar y para determinadas épocas.

Existe una gran discrecionalidad para realizar el llamamiento, aunque las condiciones tendrían que quedar bien establecidas en el contrato laboral, que tendrá que ser por escrito. La legislación establece que será en este documento donde tendrá que constar el orden y la forma de comunicación. Hay que tener en cuenta el convenio colectivo del porque es posible que incluya información más detallada del procedimiento.



Existen varios medios para hacer constar al trabajador el llamamiento, como pueden ser los siguientes:

- **Burofax:** lo más común es que los llamamientos se realicen por burofax, en especial en aquellos servicios o empresas que dependan directamente de la administración. Es un medio difícilmente rebatible, dado que esta aceptado por los Tribunales como prueba legal y además deja constancia del día, hora y lugar de envío y notificación. Si existe este burofax la empresa estaría cubierta, siempre y cuando se haya realizado en las fechas establecidas por convenio o en su defecto, según lo que se firmó en el contrato.
- **Otros métodos:** lo ideal es dejar constancia documental, así que, en caso de no realizarse por burofax, lo recomendable es enviar **una carta certificada** y con acuse de recibo o **un correo electrónico**. Rara vez los llamamientos se realizan por teléfono o de forma verbal, dado que es difícil demostrar que se realizó dicho llamamiento.
- **Preferencia en los llamamientos:** Los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en el convenio colectivo – antiguamente se hacía por rigurosa antigüedad.

Se pueden dar las siguientes situaciones en el llamamiento:

- 1. Fuerza mayor:** Si un trabajador no pudiera acudir por causa de fuerza mayor, conserva su derecho a ser llamado en las temporadas siguientes.
- 2. Baja laboral:** Trabajador fijo discontinuo que en el momento del llamamiento se encuentre en situación de incapacidad temporal, la empresa debe incorporarlo al llamamiento, ya que en caso contrario se trataría de un despido improcedente. Esto significa que el trabajador tiene que ser dado de alta en la empresa, y tramitar la baja por la incapacidad que corresponda.
- 3. Baja voluntaria:** Si el trabajador no acude al llamamiento de forma voluntaria, se consideraría una baja voluntaria del trabajador, y, por tanto, finalizaría la relación laboral sin derecho a indemnización por despido ni a desempleo.

Según criterio jurisprudencia (STSJ de Galicia de 21 de mayo de 1999; SSTs de 1 de octubre y 28 de octubre de 1991), el simple hecho de que el trabajador no responda al llamamiento empresarial no implica voluntad extintiva por parte del mismo, ya que la falta de respuesta debe ir acompañada de hechos que permiten deducir la inequívoca intención de no acudir al llamamiento.

De conformidad con el art. 16, Estatuto de los Trabajadores, se determina que los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por el orden y la forma que se determine en el convenio colectivo, pudiendo el trabajador en caso de incumplimiento de dicho llamamiento, reclamar judicialmente (iniciándose el plazo de 20 días hábiles desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria).

- **La falta de llamamiento:** no haber sido llamado en tiempo y forma facultaría al trabajador para iniciar un proceso de despido improcedente, desde el día siguiente hábil a aquel que tenga conocimiento de la falta de convocatoria o desde que hubiese debido conocer la convocatoria.



Además, el empresario no puede realizar los llamamientos cuando ha sido demandado porque carece de validez legal. Por tanto, la empresa tiene el deber de llamar al trabajador cuando se reúne la actividad regular, siempre y cuando este sea indefinido, dado que en caso de contrato temporal no suele ser necesario porque la extinción coincide con el fin de la temporada.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

Podemos ver dos supuestos de finalización:

- **Extinción del contrato fijo-discontinuo:** Finaliza definitivamente la relación laboral y no habrá más llamamientos, en consecuencia, **se produce un despido que conlleva una indemnización de 20 días por año trabajado**. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar al trabajador el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas.

En este aspecto se podrán dar también cualquiera de las causas de la finalización del contrato que hemos visto para el contrato indefinido ordinario (dimisión del trabajador, baja en periodo de prueba, etc.)

- **Finalización de los periodos de actividad:** Entre periodos de inactividad el contrato de trabajo **no se extingue**, simplemente, **se interrumpe** y no genera derecho a percibir una indemnización, ya que no se produce un despido, dado que se realizará un nuevo llamamiento cuando se reanude la actividad. Los trabajadores fijos discontinuos tienen derecho a percibir prestación por desempleo durante los periodos de interrupción de la actividad (según apdo. 1. d) art. 267, LGSS). Cuando reinicie su actividad, el trabajador podrá detener la prestación por desempleo hasta el siguiente período en que el contrato esté en suspenso.

En el caso en que el empresario incumpla la obligación del llamamiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido improcedente ante la jurisdicción social en el plazo de 20 días a partir de que se haya tenido conocimiento de la falta de llamamiento. Si el juez declarara la improcedencia del despido, el trabajador tendría derecho a la indemnización establecida para el despido improcedente (33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades).

INCENTIVOS

Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, **dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería**, siempre que se encuentren vinculadas a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en **los meses de febrero, marzo y de noviembre de cada año** y que **inicien o mantengan en alta durante dichos meses** la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, **podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencia comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.**



TRAMITACIÓN

1. ALTA

- **Sistema Red:** indicar código 300 y en caso de contrato a Tiempo parcial hay que Indicar horas anuales aproximadas partiendo de las horas anuales que estipule el convenio.

En el caso de la bonificación empresas dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, comercio y hostelería, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y de noviembre >>> en dichos meses (Febrero, Marzo y Noviembre) habrá que realizar el siguiente tramite en Sistema Red.

- **Registro de contrato en SEPE a través de Contrat@:** código 300, si es un contrato a tiempo parcial se sigue indicado el código de contrato 300 y se indica la parcialidad anual.

En caso de contrato a Tiempo parcial: Indicar horas aproximadas partiendo de 1.800 horas anuales (revisar convenio). Deberá indicar la estimación de horas anuales para el cálculo.

Ejemplo: cliente indica que estima que serán 1000 horas anuales y el convenio nada dice (partimos de 1.800 horas anuales).

1.800 - 100
1000 - **55,56%**

En sistema red indicar 55,56% y en contrato indicar 1.000 horas.



2. LLAMAMIENTO

En el alta inicial no es necesario realizar el llamamiento, si será necesario en los sucesivos llamamientos.

Debemos de hacer dos trámites:

1. **Registro del llamamiento** en SEPE a través de Contrat@
2. **Alta en Seguridad Social a través de Sistema RED**

ALTA

Situación	01	Fecha Real Alta		Grupo Cotización	
Exc. Cotización		I.Cotiz. Mensual		Grado Minusvalía	
Ocupación		Tipo Contrato		Coef.T.Parcial	0,
Cole. Trabajador		R.L.C.E		Cond. Desempleado	
Mujer Subrepres		Incap.Readmitido		Excl.soc/Vio.dom	
Trab. de Autónomo		Relevo		Renta Act.Inser	
Causa Sustituci		NUSS Sustituido		Parto Ult. 24 mes	
FIC Especifico		Fec.Ini.Contrato		Vinculo Familiar	
Tipo Inactividad		Mujer Reincorp		Camb. Puesto Tra.	
CESIÓN Tipo		C.C.C		N.S.S	
Excedente S. Ind		Convenio Colec	99100055012011	Pérd. Beneficios	
Ind.Trab.Empresa		Reducc. Jornada		CTP Inicial	0,
Beneficios		Sistema Especial		Coef.P.Sist.Esp.	
C.Red. Edad Jub				Fom.Empl. Agrario	
Causa Base Adic					

Impresión Documento SI Tipo de impresión OnLine

Impresión I.D.C. SI Tipo de impresión OnLine

Ayuda Borrar Continuar

3. BAJAS

Finalización de los periodos de actividad:

- **En sistema Red:** clave 94 BAJA POR PASE A INACTIVIDAD FIJO DISCONTINUO
- **En SEPE:** certific@: código 15: Fin o interrupción de la actividad de los trabajadores/as -discontinuos/as

NORMATIVA

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 8 y 16).

Disposición adicional centésima vigésima segunda de la ley 11/2020 de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.