

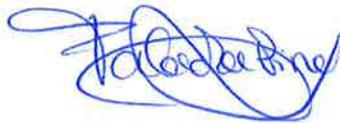
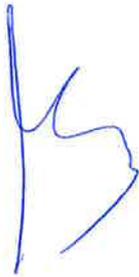
# **REGLAMENTO FIJOS – DISCONTINUOS SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO (SAD)**

**2024**



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>REGLAMENTO</b> .....	6
1. Objeto. ....	6
2. Llamamientos.....	6
3. Interrupción del contrato.....	8
4. Determinación de periodos de llamamientos.....	8
<b>REGLAS GENERALES</b> .....	10
<b>NORMATIVA DE APLICACIÓN</b> .....	12
<b>MODELOS</b> .....	13
1. Modelo de comunicación de renuncia voluntaria con preaviso.....	13
2. Modelo de comunicación de opción de periodos inciertos.....	14
3. Modelo de comunicación de renuncia a periodos inciertos.....	15



## INTRODUCCIÓN

El contrato fijo-discontinuo es un contrato indefinido concertado para realizar ciertos trabajos que se repiten anualmente de forma discontinua, cuya regulación se establece en el **artículo 16 del 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** (en adelante, ET). Dicho precepto legal dice así:

### **“Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.**

*1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de 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.*

*El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.*

*Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

*2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.*

*3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.*

*Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.*

*Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.*

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas 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, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.”.

Por su parte, la **Disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo** regula el régimen aplicable al personal laboral del sector público estableciendo lo siguiente:

**“Disposición adicional cuarta. Régimen aplicable al personal laboral del sector público.**

*Los contratos por tiempo indefinido y los fijos-discontinuos podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación.*

*Sin perjuicio de la tasa de reposición establecida en la ley de presupuestos generales del Estado vigente para cada ejercicio, si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.*

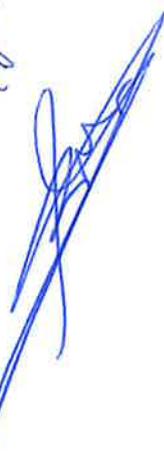
*Igualmente se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.”.*

*Por tanto, de acuerdo con lo previsto en los artículos 8.2 y 16.2 ET el contrato de fijo-discontinuo debe formalizarse necesariamente por escrito y debe reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien pudiendo figurar estos últimos con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.*

La empresa debe ser rigurosa en los procesos con este colectivo de personas trabajadoras, a fin de evitar discriminaciones, conflictos laborales y posibles sanciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El llamamiento debe realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación de 48 horas.

Se mantiene la posibilidad de que las personas fijas-discontinuas ejerzan las acciones que procedan (por despido) en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de éste o desde el momento en que la conociesen.



## REGLAMENTO

El presente Reglamento se constituye para regular los llamamientos que la Corporación Municipal de Jerez, S.A. (en adelante, COMUJESA) debe realizar para los puestos de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio (en adelante, SAD) bajo la modalidad contractual de personal laboral fijo-discontinuo.

### 1. Objeto.

Para velar por la gestión del SAD se establecen las normas generales y los requisitos a los que se ajustará el régimen de llamamientos de fijos-discontinuos.

Este Reglamento se registrá por lo contenido en el presente documento, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 16 ET y en el convenio colectivo del SAD, en su caso.

### 2. Llamamientos.

Conocida la necesidad del Servicio se procederá al llamamiento de los fijos-discontinuos necesarios para su ocupación. Los llamamientos serán individuales y se realizarán conforme al siguiente procedimiento:

1. Se seguirá el orden de prelación de los candidatos conforme a la puntuación final obtenida en el oportuno proceso selectivo. La empresa realizará la siguiente comunicación por escrito del llamamiento al trabajador/a fijo-discontinuo:

*“Nos ponemos en contacto con Ud., de acuerdo con la legislación y el convenio colectivo aplicables, con la finalidad de comunicarle que, a partir del próximo día .... de .....de 202..., está prevista la reanudación de la actividad del contrato que, como trabajador fijo-discontinuo, mantiene con esta empresa.*

*En consecuencia, por medio del presente, se realiza el llamamiento de forma fehaciente, por escrito y con antelación suficiente, indicándole que debe usted reincorporarse a su centro de trabajo en la fecha y horario indicado:*

*La distribución de la jornada de trabajo se realizará en turnos de mañana y/o tarde, pudiendo variar en función de las necesidades del Servicio, cubriendo permisos de uno o varios compañeros y según cuadrante que se adjunta y habiendo sido comunicado su llamamiento a la TGSS y al Servicio Público de Empleo.”.*

Los llamamientos irán acompañados de un Anexo donde se detallarán las cláusulas acordes al tipo de sustitución y las particularidades propias de cada llamamiento (Se dejará constancia por escrito de la llamada realizada e información facilitada de las circunstancias específicas del llamamiento).



Previo a la notificación señalada con anterioridad, se realizará una comunicación telefónica con un máximo de tres (3) llamadas, un SMS, un correo electrónico y/o cualquier otro medio que permita su rápida localización, a fin de no paralizar el procedimiento. Si no pudiera localizarse al trabajador/a por los medios descritos, se continuará el llamamiento siguiendo el orden de prelación establecido.

La relación laboral quedará extinguida cuando el trabajador fijo-discontinuo, sin haber alegado de forma fehaciente causa justa para justificar su ausencia, no se incorpore al trabajo en la fecha para la que fue convocada. En este caso se entenderá que causa baja en la empresa por dimisión voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo, y consecuentemente, su relación laboral con la empresa, sin derecho a indemnización alguna.



Se establecen las siguientes excepciones:

- La incapacidad temporal, total, absoluta o gran invalidez.
- La maternidad y el riesgo durante el embarazo.
- La paternidad, la adopción o el acogimiento permanente.
- Estar ejerciendo cargo público representativo o función sindical electiva a tiempo completo.
- Ser cuidador/a habitual de persona mayor, dependiente o discapacitada, debidamente acreditado.
- Razones de fuerza mayor.



2. Se establecerá una Comisión de Seguimiento, compuesta por los mismos miembros de la Comisión de la Bolsa de Trabajo Temporal, para valorar, en su caso, los supuestos de fuerza mayor y empate que puedan afectar a los llamamientos.

3. Estudiados los anteriores supuestos, la decisión de la Comisión de Seguimiento deberá ser comunicada a la empresa dentro de los cinco (5) días naturales siguientes, al objeto de retomar el orden de los llamamientos.



4. En el momento del llamamiento se indicará el puesto y sus características, así como los efectos en caso de renuncia.

5. Asimismo, se establecerá la obligación de la empresa de elaborar un censo del personal fijo-discontinuo en el que se especificará el nombre y apellidos de los trabajadores/as y los periodos para los que han sido llamados. Dicho censo se publicará anonimizado semestralmente en la página web de COMUJESA y/o por cualquier otro medio que permita el acceso y conocimiento de los/as trabajadores/as.

### 3. Interrupción del contrato.

Finalizado el objeto del llamamiento realizado, se comunicará a la persona trabajadora la interrupción del contrato fijo-discontinuo, cuya notificación contendrá el siguiente texto:

*“Nos ponemos en contacto con Ud. con la finalidad de comunicarle que, a partir del próximo día... de .... de .... está prevista la interrupción del contrato que como trabajador fijo-discontinuo mantiene con esta empresa debido a la conclusión del período de actividad para el cual fue contratado. Todo ello sin perjuicio de su posterior reanudación, para la que se realizará el oportuno llamamiento, de acuerdo con la legislación y el Convenio Colectivo aplicables.”*

### 4. Determinación de períodos de llamamiento.

Debido a las particularidades del Servicio y cuadrantes a cubrir los llamamientos se realizarán a jornada completa o parcial, dependiendo de la necesidad de cada momento.

La persona trabajadora no podrá estar contratada durante más de once (11) meses, incluido su periodo vacacional. Se pondrá un periodo mínimo de contratación de noventa (90) días para los periodos ciertos comprendidos por los periodos de vacaciones estivales según Convenio, Semana Santa, Feria del Caballo y diciembre, sin necesidad de que sean consecutivos.

A los efectos de determinar los períodos de trabajo se establecen los siguientes:

#### 1. Periodos ciertos:

Periodos de vacaciones estivales comprendidos entre el periodo vacaciones estivales según Convenio, vacaciones de Semana Santa, Feria del Caballo y diciembre. Toda persona con contrato fijo-discontinuo deberá estar disponible en los periodos ciertos.

#### 2. Periodos inciertos:

Se establecerán periodos inciertos para la sustitución de permisos por asuntos propios, horas de libre disposición, especialmente en Semana Santa, Feria del Caballo, puentes o días próximos a festivos, permisos por horas sindicales y vacaciones solicitadas fuera del periodo vacacional estival.

Se considerará periodo incierto aquél destinado a la sustitución de los miembros del Comité de Empresa para el disfrute de horas sindicales, de forma que se disponga de las primeras veinticinco (25) personas del listado de fijos-discontinuos para la realización de estas sustituciones.

Las personas interesadas en prestar servicios en periodos inciertos deberán comunicarlo por escrito a la empresa, comprometiéndose a atender los llamamientos que reciban. El periodo mínimo en el que deberán permanecer a disposición de la empresa en los periodos inciertos será

de un (1) año natural. La comunicación de renuncia, en su caso, deberá realizarse con quince (15) días de antelación a la finalización del año en curso y se hará efectivo a partir del 1 de enero del siguiente año.

Una vez seleccionado el personal destinado para realizar las sustituciones de las horas sindicales deberán permanecer durante un periodo de seis (6) meses cubriendo dichas horas sindicales, siendo por periodos rotatorios cada seis (6) meses.

El orden para los llamamientos vendrá determinado por la puntuación final obtenida en el proceso selectivo correspondiente.

### 3. Nuevos cuadrantes estructurales:

Se establecerán periodos de 10 meses de trabajo en un periodo de 12, para nuevos cuadrantes estructurales para incrementos del servicio de ayuda a domicilio por altas nuevas. Estos cuadrantes quedarán cubiertos de forma definitiva por procesos de selección interna entre el personal con contrato fijo-discontinuo.

Para las sustituciones que se prevean por bajas IT/AT, excedencias, etc., se realizará el llamamiento a las personas inscritas en la Bolsa de Trabajo Temporal del SAD, cubriéndose mediante contrato de sustitución del trabajador con reserva del puesto de trabajo.

Todo el personal fijo-discontinuo deberá haber sido llamado al menos una vez al año.

## REGLAS GENERALES

1. La relación laboral se debe finiquitar en cada periodo de trabajo. Dicho finiquito contendrá las vacaciones generadas y no disfrutadas, así como la parte proporcional de las pagas extras, si es que no están ya prorrateadas. No se abonará indemnización alguna al no extinguirse la relación laboral, la cual queda en suspenso hasta el siguiente llamamiento.
2. Los días de disfrute de las vacaciones han de establecerse de común acuerdo fuera de los periodos ciertos. Si no llegasen a disfrutarse dentro del periodo de trabajo por el motivo que sea, se abonará en el finiquito correspondiente. Sólo se tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en función de los días que se trabajen de manera efectiva.
3. A efectos de indemnización por despido, únicamente se suman los periodos efectivamente trabajados. Sin embargo, a efectos retributivos, se deben abonar la antigüedad y los trienios que correspondan.
4. Si la persona trabajadora no se incorpora al llamamiento realizado, se podrá considerar como una baja voluntaria sin derecho a prestación por desempleo ni indemnización. Por otro lado, la empresa también puede proceder a un despido disciplinario por ausencia injustificada, con la que sí se tendrá derecho a prestación por desempleo siempre que se haya cotizado lo suficiente para ello, si bien tampoco se tendrá derecho a indemnización.
5. 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.
6. El trabajador puede trabajar para distintas empresas excepto que se considere concurrencia desleal o haya firmado un pacto de exclusividad. En primer lugar, el ámbito de concurrencia desleal se limita a las actividades que desarrolla el trabajador de manera principal en el trabajo. Las actividades prohibidas son aquellas que requieran:
  - Dedicación a actividades por cuenta propia o ajena de igual o similar naturaleza o ramo de producción de las que se están llevando a cabo en virtud del contrato de trabajo, dirigidas a una

potencial clientela común, con ofrecimiento de productos o servicios equivalentes sin autorización del empresario.

- Utilización de la experiencia y perfeccionamiento profesional adquiridos en la empresa en beneficio propio.

- Que tal utilización redunde en desmérito o perjuicio para el interés de dicha empresa.

1. Las personas contratadas bajo la modalidad de contrato fijo-discontinuo no podrán estar inscritas en la bolsa de trabajo temporal del SAD.

2. Cuando por incremento del servicio se precise contratar personal para asignarles un cuadrante de trabajo se propondrá la modificación de las condiciones de trabajo, de modo que los/as trabajadores/as, por orden riguroso de mayor puntuación final obtenida en el proceso de selección correspondiente puedan optar a cuantas plazas fijas se precisen crear en cada categoría del SAD o por promoción interna, una vez concluido el proceso actual, ya sea por concurso de méritos o concurso-oposición. El procedimiento para ello se regulará en el correspondiente Convenio colectivo y para estos procesos se convocará previamente a la Comisión de Seguimiento.

3. La empresa deberá informar al personal fijo-discontinuo, así como a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes con carácter fijo ordinario y negociará la conversión de los mismos.

4. Las personas fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

5. Dicho Reglamento se incluirá en el Convenio en el Capítulo IV Contratación, Jubilación y Formación. Modalidades de contrato (personal fijo-discontinuo) con el título REGLAMENTO.

6. **Las horas de libre disposición y asuntos propios serán las recogidas en el convenio colectivo. Se disfrutarán las generadas por tiempo trabajado en el año natural.**

## NORMATIVA DE APLICACIÓN

- 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.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- Convenio colectivo del servicio del servicio de ayuda a domicilio de la corporación municipal de jerez, s.a. 2024-2027.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. Some signatures are more legible than others. One signature at the top right is clearly labeled 'Fatima'. Other signatures include 'P. Vargas' and 'Pau'. The signatures vary in style, from simple loops to more complex, stylized flourishes.



## MODELOS

### 1. Modelo de comunicación de renuncia voluntaria con preaviso.

#### **Asunto: Comunicación de renuncia o baja laboral voluntaria.**

Estimado/a D.

Por medio de la presente, yo, (*Nombre y apellidos del trabajador*), con DNI: .....pongo en su conocimiento mi decisión de causar baja laboral voluntaria de mi puesto de (*puesto que ocupa el trabajador*), el cual he venido desempeñando desde el.../.../....

Igualmente, informo que esta renuncia se produce al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, así como, en todo caso, respetando el preaviso aplicable de quince (15) días. Así, mi último día de trabajo será el .../.../....

Atentamente,  
(*Firma del trabajador*)

.....

**RECIBÍ el: .../.../....**



**Reglamento Fijos -Discontinuos.  
Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)**

**Fecha:** 22/10/2024

Rev.: 06

## 2. Modelo de comunicación de opción de periodos inciertos.

### Asunto: Comunicación de opción de periodos inciertos.

Estimado/a D.

Conforme a lo establecido en el Reglamento de Fijos discontinuos se establecerán periodos inciertos para la sustitución de permisos de asuntos propios, horas de libre disposición, especialmente en Semana Santa, Feria del Caballo, diciembre y puentes o días próximos a días festivos, permisos por horas sindicales y vacaciones solicitadas fuera de periodo vacacional estival.

Por medio de la presente, yo, (*Nombre y apellidos del trabajador*), con DNI: .....pongo en su conocimiento mi decisión de prestar mi disponibilidad para desarrollar las contrataciones correspondientes a los periodos inciertos establecidos.

Atentamente,  
(*Firma del trabajador*)

.....

**RECIBÍ el: .../...../.....**