



Instrucció 7/2020 per a l'aplicació de mesures laborals per a les persones treballadores que tenen subscrits contractes de treball fixos discontinus, arran de la Crisi de la COVID19 i per l'aplicació de les previsions normatives dictades en matèria laboral.

Davant de l'actual situació derivada de l'afectació del COVID-19, i l'estat d'alarma decretada pel govern de l'Estat, cal posar de relleu una sèrie d'aspectes rellevants per a la correcta aplicació de mesures laborals de les persones treballadores que tenen subscrits contractes de treball fixos discontinus, davant les previsions que es citen en el Reial Decret-Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la Covid-19.

L'apartat 6 de l'article 25 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, esmentat, preveu que:

“Artículo 25. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.

6. Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.”

En aquest sentit, cal concretar les situacions respecte les persones treballadores que tenen subscrits contractes fixos discontinus, en tant en quan concorrin causes que així es determinin, als efectes de poder estar incloses en els procediments descrits als articles 22 i 23 del Real decret 8/2020, de 17 de març, , per tal que es puguin acollir a les mesures extraordinàries allà previstes, concretament en matèria de protecció per atur, en relació al que estableix l'article 25.6 del citat Reial decret llei.

Als efectes d'aclarir el criteri administratiu a seguir en aquests casos, es concreta que les mesures per a la correcta gestió del col·lectiu de persones treballadores amb contractes de treball fixos discontinus, en relació al Reial decret llei, 8/2020, de 17 de març, en tant en quant els pugui ser d'aplicació els articles 22 o 23, als efectes del que es cita en l'article 25, es fa necessari que, i tal com estableix l'article 16.2 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel que s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors, es procedeixi a la crida legal prevista, de la forma que es determini en els respectius convenis col·lectius. Així doncs, cal procedir a la crida legal prevista i en la forma que es determini en els respectius convenis col·lectius.

Alguns convenis col·lectius estableixen que la crida dels treballadors fixos discontinus es produirà en el moment en que a l'empresa hi hagi necessitats reals de càrrega de treball que justifiquin el mateix. Per tant, no sempre hi ha una obligació de crida als treballadors. En aquests casos continuarà el contracte suspès, si bé, es tindrà en compte sempre la data efectiva de la crida dels treballadors a l'any anterior a fi efecte de que la situació del COVID19 no sigui un factor que pugui impedir que els treballadors a qui els correspongui siguin efectivament cridats.

Si es donés l'eventualitat que l'expedient de regulació temporal d'ocupació ja estigués en tràmit, o fins i tot autoritzat per l'autoritat laboral en relació al personal d'alta a l'empresa (sense tenir en compte les persones treballadores amb contracte fix discontinu), l'empresa haurà de presentar-ne un de nou per



incloure aquest col·lectiu específic, i en el moment de la crida passaran a la situació de suspensió per el ERTO.

Un cop feta la crida, es podria concórrer al procediment previst als articles 22 i 23 del Reial decret llei 8/2020, i per aquelles persones que hagin estat incloses en els procediments descrits en ells, amb jornades concentrades i que fan treballs fixos i periòdics que es repeteixen en dates certes. Les prestacions per desocupació que percebin durant el període de suspensió, es podran tornar a percebre, amb el límit màxim de 90 dies, quan tornin a trobar-se en situació de desocupació, passat el període de mesures excepcionals.

Els treballadors fixos discontinus que vegin suspès el contracte pels articles 22 i 23 del RD Llei 8/2020, també tindran dret a la prestació d'atur encara que no tinguin el període de carencia, com la resta de treballadors, però només podran recuperar 90 dies del període consumit per futures situacions.

També cal tenir present que, a efectes d'aplicació dels esmentats preceptes, les dates de prestació prevista, malgrat no s'hagi pogut portar a terme, serà les efectivament realitzades a l'any anterior en base al mateix contracte, i en cas de ser el primer any, s'estarà als períodes d'activitat d'altres treballadors comparables a l'empresa.

Aquest procediment és aplicable tant als treballadors cridats per les empreses abans de l'entrada en vigor del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, com per les crides que es puguin produir amb posterioritat, i sempre que es trobi afectada la prestació de serveis per les circumstàncies excepcionals a les que es refereixen els articles 22 i 23 de l'esmentada norma.

Sant Antoni de Vilamajor, a 28 de març de 2020

Josep Ginesta i Vicente

Secretari general