

# Los contratos temporales y fijos discontinuos, los más usados por empresas en Black Friday y Navidad tras la reforma laboral

Los contratos temporales y fijos discontinuos, los más usados por empresas en Black Friday y Navidad tras la reforma laboral

Arranca la temporada de compras de Black Friday, Navidad y rebajas, unos meses intensos en los que todo el mundo lucha por encontrar los mejores descuentos y hacer los mejores regalos. Sin embargo, este aumento de venta requiere también un **incremento en la plantilla de empleados** para poder satisfacer esta demanda.

Para estos casos, hay diferentes tipos de contrato que se contemplan tras la reforma laboral de 2022 para que las empresas puedan cubrir este tipo de situaciones. Contratos que han sido explicados a Conflegal por el abogado experto en derecho laboral, **Andrés Robles**, de [Cdlegal](#).

Pero para el letrado, es importante que se cumplan los requisitos legales para la celebración de estos contratos y que se respeten los derechos de los trabajadores.

## CONTRATOS TEMPORALES

Los contratos temporales son aquellos que tienen una duración determinada y se utilizan para cubrir necesidades de personal en momentos concretos. Existen tres tipos y en ellos se requiere especificar **con precisión** la causa que motiva la temporalidad, las circunstancias que lo justifican y la conexión con la duración prevista.

Por un lado, está el **contrato temporal por circunstancias de la producción**, que «se utiliza cuando hay un incremento de la actividad de manera ocasional y también en la demanda». En este caso, hay que distinguir dos situaciones: en el caso de que sea por incremento ocasional e imprevisible la duración no puede ser superior a 6 meses, ampliable a 12, según el convenio.

Y si es por situaciones previsibles, como es el Black Friday o Navidad, la duración máxima es de 90 días, que pueden ser intermitentes dentro del año natural por cada empresa, ha destacado **Robles**.

Por otro lado, está también el **contrato laboral por sustitución**, que se utiliza para cubrir de forma temporal la baja de un empleado. No tiene una duración máxima «pero sí está limitado a la duración de la baja del trabajador sustituido». Además, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado.

Y, por último, está el contrato de **formación en alternancia**, que combina la formación y el trabajo. «La duración mínima del contrato es de 6 meses y la máxima de 3 años. Además, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 8 días por año trabajado al finalizar el contrato».

## **FIJOS DISCONTINUOS**

Por otro lado, **Robles** ha destacado los contratos de trabajo fijos discontinuos, que se utilizan para empleos estables pero intermitentes en el tiempo.

«El empleado trabaja y está de alta en la Seguridad Social en las épocas que lo necesita el empresario. La duración máxima de un contrato fijo discontinuo no puede exceder de un año, pero puede variar según la legislación de cada provincia o territorio».

!El reingreso del trabajador fijo-discontinuo en la empresa será a través de lo que se conoce como “el llamamiento”. Se trata de un

procedimiento para reincorporarse a su puesto de trabajo cada temporada, que se regula en el convenio colectivo».

Sin embargo, el letrado laboralista ha resaltado que hay que tener en cuenta que los trabajadores fijos discontinuos tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de los empleados de la empresa.