

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21911 *Resolución de 5 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional.*

Visto el acuerdo de modificación del Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional (código de convenio n.º 99016925012009), que fue publicado en el BOE de 11 de junio de 2021, mediante el que se da nueva redacción al artículo 20 sobre contratos fijos discontinuos y se aprueban las tablas salariales para los años 2022 y 2023, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 27 de julio de 2023, de una parte, por la Asociación de Empresas de Marketing Operacional (AEMAR), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FeSMC-UGT y CC.OO. Servicios, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LOS SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICIÓN Y SERVICIOS DE MARKETING OPERACIONAL

Artículo 20. *Contratos Fijos Discontinuos.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán personas trabajadoras fijas discontinuas quienes formalicen este tipo de contrato cuyo objeto será prestar servicios en trabajos de naturaleza estacional, actividades productivas de temporada o para el desarrollo de trabajos de prestación intermitente que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del E.T., 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.

El orden y la forma del llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, será el siguiente:

Las personas trabajadoras serán llamadas cada vez que se vayan a llevar a cabo las actividades para las que fueron contratadas, y su llamamiento se hará de manera gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar dentro del periodo de inicio de las campañas promocionales o ciclos productivos del cliente para el que fue contratado/a, o del cliente al que vaya a ser asignado salvo fuerza mayor debidamente constatada.

El llamamiento se efectuará por orden de antigüedad de las personas trabajadoras en la empresa, atendiendo a las necesidades de trabajo requeridas por el cliente y se hará por grupos de personas trabajadoras de las distintas zonas geográficas establecidas en cada empresa.

Producido el llamamiento, la persona trabajadora está obligada a su incorporación al trabajo.

La empresa se obliga en ese periodo de tiempo que se marca como de inicio de campaña a comenzar la actividad en la misma, salvo supuestos de causa de fuerza mayor debidamente constatada.

El cese de las personas trabajadoras fijas discontinuas se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad de la empresa, y de forma rotatoria por grupos de personas trabajadoras, de tal forma que, el primero en ser contratado, será también el primero en cesar en el trabajo, procurándose así que todas las personas trabajadoras fijas discontinuas presten en la empresa un número igual de días dentro de cada campaña o ciclo de producción.

No obstante lo anterior, en los supuestos en los que un trabajador esté vinculado a una acción concreta e individual contratada por un cliente, el cese parcial del contrato de un cliente afectará exclusivamente a las personas trabajadoras que tengan asignado ese servicio individualmente. Así pues, solo en estos casos, no se tendrá en cuenta el orden de incorporación de las personas trabajadoras.

Las empresas deberán 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, en su caso, semestral, así como los datos de altas efectivas de las personas fijas-discontinuas una vez se produzcan.

El llamamiento se entenderá válidamente realizado cuando este se comunique con una antelación de, al menos 10 días, por cualquier medio que deje constancia del llamamiento como, por ejemplo: correo certificado, SMS certificado, burofax o correo electrónico con aviso de notificación y recepción, debiendo contestar el trabajador en el plazo máximo de 6 días a contar desde su recepción.

Como excepción y debido al corto tiempo de prestación de servicios propios de campañas promocionales para los puestos de trabajo Promotor/a, Demostrador/a, Azafato/a, Operario de Montaje de Cartelería y/o Implantador, el llamamiento se entenderá válidamente realizado cuando este se comunique con una antelación de, al menos 5 días, por cualquiera de los medios citados en el párrafo anterior, debiendo contestar el trabajador en el plazo máximo de 2 días a contar desde su recepción. En el supuesto de que, realizado el llamamiento conforme al sistema determinado en este párrafo, este sea declinado por la persona requerida, o cuando la solicitud de la actividad, por parte del cliente, se haya hecho en un plazo inferior a 5 días a su fecha de inicio y no haya sido cubierta la vacante, el plazo de antelación podrá reducirse a 48 h. de antelación a la incorporación. No obstante, cuando el llamamiento se realice en un plazo inferior al general de 5 días, la denegación de incorporación no se considerará baja ni desistimiento de la persona trabajadora en ningún caso.

Las empresas informarán a la RLTP de este supuesto en el plazo máximo de 48 horas desde el momento en el tengan conocimiento.

Las obligaciones específicas de las personas trabajadoras fijas-discontinuas consistirán en acudir al trabajo cada vez que sean llamadas al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación. El incumplimiento de esta obligación durante tres

llamamientos, sin justificación por parte de la persona trabajadora, será causa válida de extinción del contrato de trabajo.

La no contestación o falta de incorporación del trabajador se entenderá como una baja voluntaria, salvo que justifique las razones de su no reincorporación, de acuerdo con la legislación vigente, incluyendo también la situación de Incapacidad Temporal.

Cuando llegadas las fechas del llamamiento y la comunicación a las personas trabajadoras, establecidas en el presente convenio, no se produjeran o se comunicase la decisión extintiva del contrato de forma expresa, las personas trabajadoras podrán reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad serán de hasta 10 meses

Atendiendo a las peculiaridades de la actividad del sector, se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial tendrán garantizado un periodo mínimo de ocupación –salvo suspensión de la relación laboral debido a las causas contempladas en los artículos 45, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores– de 120 días, de los cuales 90 serán continuados, todo ello en un periodo de doce meses. El resto del/de los periodo(s) de ocupación hasta alcanzar el mínimo de ocupación garantizado se distribuirán en un periodo de ocupación de 30 días continuados, salvo acuerdo con la RLPT.

Como excepción y debido al corto tiempo de prestación de servicios propios de campañas promocionales para los puestos de trabajo Promotor/a, Demostrador/a, Azafato/a, Operario de Montaje de Cartelería y/o Implantador el tiempo mínimo de ocupación será de 60 días, de los cuales 20 serán continuados, todo ello en un periodo de doce meses.

En el caso de actividades/campañas contratadas con duraciones inferiores a 20 días, el número de días continuos del contrato de trabajo será idéntico al de la duración de la actividad contratada. Con un límite mínimo de 2 días continuos.

Las partes se comprometen a ver la evolución de este tipo de contrato en el sector de cara a valorar el aumento de la garantía de ocupación, siempre y cuando dicha garantía mínima de ocupación de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo sea superior a la establecida en el presente acuerdo durante un periodo de tres años.

Los periodos de ocupación incluyen los descansos legales y los contemplados, de forma proporcional al tiempo efectivo de trabajo, en el presente convenio colectivo.

Durante este periodo de la prestación laboral, la persona trabajadora contratada como fija discontinua a tiempo parcial prestará servicios un mínimo de 4 horas por cada día de trabajo efectivo.

Tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo a tiempo completo quienes estén trabajando como fijos discontinuos en el mismo lugar de trabajo mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial. Así mismo, las personas trabajadoras fijas-discontinuas contratadas a tiempo parcial podrán novar temporalmente y de común acuerdo con la empresa la prestación de sus servicios a tiempo completo.

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

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.

Tablas salariales 2022

Grupos profesionales	Salario base mes – Euros	P.P. Pagas – Euros	Total mensual (con p.p. pagas extras) – Euros	Total anual – Euros
Grupo I.	1.000,00	166,67	1.166,67	14.000,00
Grupo II.	1.040,00	173,33	1.213,33	14.560,00
Grupo III.	1.053,37	175,56	1.228,93	14.747,14
Grupo IV.	1.095,50	182,58	1.278,08	15.337,00

Tablas salariales 2023

Grupos profesionales	Salario base mes – Euros	P.P. Pagas – Euros	Total mensual (con p.p. pagas extras) – Euros	Total anual – Euros
Grupo I.	1.080,00	180,00	1.260,00	15.120,00
Grupo II.	1.123,20	187,20	1.310,40	15.724,80
Grupo III.	1.168,13	194,69	1.362,82	16.353,79
Grupo IV.	1.214,85	202,48	1.417,33	17.007,94