

¿Cómo se calcula la indemnización de despido de los trabajadores fijos-discontinuos?

ACTUALIZADO 29/05/2023

La relación laboral de los trabajadores fijos-discontinuos siempre es una fuente inagotable de dudas, dada su peculiar configuración y la tendencia generalizada a compararla con una relación laboral ordinaria.

Una de esas dudas es la polémica cuestión del cálculo de la indemnización por despido en el caso de un trabajador que tiene suscrita esta modalidad de contrato, dada la peculiaridad de que, mientras la relación laboral pervive, el trabajador tiene periodos de actividad en la empresa y periodos de inactividad.

Durante los periodos de inactividad el trabajador no presta servicios a la empresa e incluso, si cumple los requisitos para ello, puede percibir la prestación o el subsidio por desempleo pero, sin embargo, el vínculo laboral con la empresa no se ha roto y sigue unido a la misma, que debe realizarle el oportuno llamamiento cuando se inicie el nuevo periodo de actividad.

Ello lleva a plantearse, cuando se extingue la relación laboral, si la existencia de periodos de inactividad tiene incidencia en el cálculo de la indemnización de despido, especialmente en cuanto al factor de la antigüedad se refiere; ya que las indemnizaciones por extinción de la relación laboral tienen dos variables: el salario y el tiempo trabajado.

Sepa que:

Sobre esta cuestión se ha pronunciado el Tribunal Supremo, en Sentencia de la Sala de lo Social de 30 de Julio de 2020, dictada en un Recurso de Casación en Unificación de Doctrina.

Más reciente es la resolución del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en la [sentencia 308/2023](#), de 28 de marzo, en la que la sala completa la doctrina anterior en los términos que desarrollaremos en el presente comentario.

Por centrar la cuestión, diremos que existen dos criterios de cálculo de la indemnización de despido en este tipo de contratos:

1. El primero es el que computa como antigüedad toda la duración del contrato - incluyendo periodos de actividad y de inactividad -, por entender que, aunque existan periodos de inactividad, el vínculo laboral no se rompe durante la inactividad y el contrato de trabajo sigue vigente.
2. El segundo es el que solo toma en consideración los periodos de actividad y descuenta los de inactividad porque la variable prevista en la ley para el cálculo de las indemnizaciones laborales habla de "tiempo trabajado".

El primero es el que aplica la sentencia recurrida, dictada por el TSJ de Castilla-La Mancha.

El segundo es el que, como veremos a continuación, aplica el Tribunal Supremo.

En el caso concreto analizado en la Sentencia de la Sala de lo Social 30 de Julio de 2020 se trata de una indemnización por despido improcedente; y el Tribunal Supremo señala que el Estatuto de los Trabajadores establece que el importe de la indemnización viene determinado por el salario del trabajador en relación con el "tiempo de servicio". No obstante, entendemos que este criterio es aplicable a otras indemnizaciones por extinción de la relación laboral, como, por ejemplo, el despido objetivo.

Por ello, señala el Tribunal, si la retribución del trabajador se multiplica por todo el tiempo - periodos de actividad y de inactividad -, la cuantía resultante no guardaría nunca relación proporcional alguna con el trabajo efectivamente realizado por el empleado en la empresa.

Como decíamos anteriormente, la [sentencia 308/2023](#), de 28 de marzo, añade específicamente para los trabajadores fijos discontinuos agrarios que en caso de despido improcedente, la indemnización será la correspondiente a los periodos de actividad y específicamente por las cotizaciones durante sus "jornadas reales" (en las que ya se contabilizan los periodos de descanso entre jornadas y descanso semanal).

En resumen, la indemnización de despido del trabajador fijo-discontinuo solo tomará en consideración los periodos de actividad y no todos los días naturales que dure el vínculo contractual con la empresa.

Y añade el Alto Tribunal que ello no genera ningún tipo de discriminación, porque durante los periodos de inactividad el trabajador fijo-discontinuo puede, en su caso, acceder a prestaciones o subsidios por desempleo y puede también llevar a cabo prestación laboral para otro empleador; lo que no puede hacer un trabajador con una modalidad de contrato distinta.

Para finalizar, un ejemplo:

Un trabajador fijo-discontinuo que trabaja 6 meses al año y tienen otros seis meses de inactividad.

Es despedido tras tres años de antigüedad en la empresa mediante un despido que resulta finalmente declarado improcedente.

La indemnización resultante será 33 días de salario por año de servicio.

Como tienen actividad durante seis meses al año, a efectos de tiempo de servicio para calcular la indemnización, sólo se tendrá en cuenta año y medio; y NO los tres años que ha durado el contrato de trabajo.