



Circular Informativa 036-2022

11 de Abril de 2022

## **Circular Informativa 036-2022.CLAUSULA A** **INCORPORAR EN LOS CONTRATOS DE LOS** **TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS**

Estimados socios \*|FNAME|\*,

Con la finalidad de intentar poner un poco de luz en la Reforma Laboral cara al llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos cuando se hagan contratos por temporadas que supongan un aumento de la plantilla normal de la Oficina de Farmacia os proponemos esta cláusula que consideramos indispensable incluir en el contrato a suscribir con este grupo de trabajadores (fijos-discontinuos):

*“La empresa se compromete a comunicar el llamamiento al empleado con al menos \_\_\_\_\_\* meses antes del momento en el que se establezca en el propio llamamiento para su reincorporación y a realizar el llamamiento mediante \_\_\_\_\_ (email, SMS, teléfono, WhatsApp, etc.), el medio acordado con el trabajador.*

*“En todo caso, la comunicación (por escrito)\*\* utilizando el medio pactado y los datos hayan sido facilitados por éste para que se proceda a su llamamiento, se considerará que se ha producido con plena eficacia y validez el llamamiento, aunque la comunicación no se haya recepcionado por parte del empleado, y no será necesaria la reiteración de dicha comunicación a ningún otra dirección, número de teléfono, correo electrónico, etcétera.*

*“Si la persona trabajadora no responde al llamamiento en el plazo de los 5 días laborables siguientes a su recepción y por el mismo medio que el utilizado para hacer el llamamiento o, cuando, no se reincorpora a su puesto de trabajo en el momento determinado en la comunicación, se*

*considerará que el contrato queda extinguido por desistimiento o baja voluntaria de la persona trabajadora quedando facultado el empresario para cursar su baja en la Seguridad Social por tal motivo".*

*"La persona trabajadora tiene la obligación de comunicar a la empresa cualquier cambio de los datos suministrados que permitan su localización para realizar el llamamiento al que hace referencia el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, y mantenerlo completamente actualizado. Asimismo el trabajador, expresa y conscientemente, acepta (consiente en) que el empleador tenga acceso y pueda utilizar los datos para su localización aunque los mismos tengan la consideración de datos de carácter personal siempre que el trabajador los haya facilitado para que se pueda realizar el llamamiento para incorporarse a su puesto de trabajo o como resultado de su relación laboral. Asimismo autoriza la cesión de dichos datos a los colaboradores del empleador que participen en la gestión o realización del llamamiento.*

\* El plazo deberá establecerlo cada empleador dependiendo de sus necesidades y modo de gestión; no obstante, nosotros recomendamos un periodo cercano a los dos (2) meses de antelación al momento en que se desea que el empleado se reincorpore al puesto de trabajo (que no tiene que coincidir exactamente con el comienzo de la campaña o tener la duración completa de la misma, sino en el indicado por el empleador en la comunicación), ya que no sabemos cuál será el devenir de la gestión (si el trabajador rechazará o no la propuesta de reincorporación y habría que buscar otro empleado).

\*\* La ley no exige que el llamamiento se realice por escrito, pero deberá realizarse por cualquier medio que deje constancia de que se ha realizado el mismo y la fecha en la que tuvo lugar. En la actualidad existen diversos medios que permiten la notificación ya con intervención de terceros (terceros de confianza a modo de notarios) como por ejemplo correos electrónicos o SMS certificados (ver [notificad@s](mailto:notificad@s), [certificate](#), [Aviva Voice](#), entre otras), WhatsApp con captura de pantalla y debidamente almacenados, etcétera, que han de sumarse a los medios tradicionales como el bufofax (con certificación de texto) de correos, el telegrama. La comunicación como decimos puede ser escrita o una grabación de WhatsApp ("audio" o nota de voz), vídeo, etcétera, pero les recordamos que tiene que permanecer en el tiempo y no puede desaparecer ("cualquier medio que deje constancia"). Aunque nosotros aconsejamos que se realice por escrito y siempre de acuerdo con su asesor laboral para que cumpla con todos los requisitos necesarios.

Lógicamente habrá que adaptar el sistema de comunicación a los datos personales facilitados o requeridos al empleado para el llamamiento, ya que si sólo nos deja una dirección postal, no podremos notificarle por

WhatsApp y tendremos que hacerlo de forma que físicamente la comunicación le llegue a su domicilio (burofax, etc.), o si el empleado sólo nos deja un teléfono fijo no podremos notificarle por escrito.

Se aconseja que la comunicación se realice por varios medios a la vez, por ejemplo WhatsApp y correo electrónico (preferentemente utilizando las opciones de confirmación de entrega y confirmación de lectura), guardando y trasladando la documentación al gestor para que la guarde y archive convenientemente.

Por otra parte, esta propuesta de cláusula a introducir en el contrato de los trabajadores fijos-discontinuos, habrá de remitirse a su asesor en la contratación laboral para que incluya ésta o alguna otra que él considere más apropiada.

Esperando que esta información te sea de utilidad, recibe un cordial saludo.

Junta Directiva de FARVAL