

# ***El contrato de trabajo fijo discontinuo.***

*Fernando Sicre Gilabert*

*Doctor en Derecho y Doctor en Ciencias Económicas*

*Inspector de Trabajo y Seguridad Social*

## **1. Un contrato de trabajo con una especial naturaleza: fijo por disposición de la norma, temporal o a tiempo parcial por naturaleza económica.**

Siendo la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, nos lleva a considerarlos temporales o a tiempo parcial desde su consideración económica, teniendo en cuenta la normalidad de la actividad económica como factor de producción que, sería a tiempo completo e indefinido en el tiempo. Además, está previsto su utilización para los casos de la conformación de las plantillas de naturaleza estructural, en los casos de contrata y subcontrata, o sea, la plantilla necesaria para la prestación ordinaria de la actividad objeto de contratación mercantil entre empresas o en los casos de concesiones administrativas. La naturaleza económica de la actividad es temporal, lo que quedaba corroborado con la jurisprudencia española que determinaba que la causa del contrato mercantil o de la concesión administrativa, temporales por naturaleza, determinaba la causa del contrato para obra o servicio, temporal por naturaleza. Sin embargo, subraya el carácter indefinido de la relación laboral, ya que la prestación de actividad con carácter temporal, solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Por lo que es la norma la que lo califica como indefinido por reducción al absurdo al limitar el contrato temporal. En resumen, tenemos una relación jurídica indefinida que, será prestada de forma temporal, dada las circunstancias de la prestación laboral condicionadas por las circunstancias económicas.

La Exposición de Motivos bendice el contrato, precisamente porque va a ser considerado una especie de cajón de sastre, cuyo uso se extenderá a todos aquellos casos en los que no proceda el fijo ordinario y tampoco quepa la utilización del temporal.

La reforma operada por el RD-Ley 32/2021, 28 de diciembre, comienza una tenaz cruzada contra la temporalidad injustificada, convertida en una práctica muy arraigada en nuestras relaciones laborales y generalizada por sectores, que genera una precariedad social inaceptable. España tiene una tasa de temporalidad y de paro que prácticamente duplica la media europea. Lo que exige una necesaria transformación integral de nuestro mercado de trabajo, cambiando las normas que favorecen esta temporalidad por otras que impulsen la estabilidad en el empleo, generando así un cambio en las prácticas y en la propia cultura de las relaciones laborales. Es aquí donde encaja el contrato de trabajo fijo discontinuo. Ahora bien, siendo la reducción de la tasa de temporalidad un objetivo evidente y loable, no debemos olvidar que el contrato fijo discontinuo atiende la realización de trabajos de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o

indeterminados, todos ellos temporales por propia naturaleza. Lo que viene corroborado también, por la ampliación del ámbito objetivo del contrato fijo discontinuo, para la prestación intermitente de actividad laboral, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Desparece la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas.

La desaparición del haz de tipos contractuales laborales del contrato de obra o servicio determinado, contrato preeminente utilizado durante mucho tiempo en los casos de descentralización productiva, exige que, las plantillas estructurales que realizan la actividad ordinaria, en los casos de contrata y subcontratas, terminarán por convertir al contrato fijo discontinuo en el contrato ordinario en dichos supuestos.

Termino advirtiendo que buena parte del desarrollo del devenir del contrato fijo discontinuo, será llevado a cabo por la negociación colectiva de naturaleza sectorial, en concreto, lo concerniente al régimen de llamamiento o la formación y mejora de empleabilidad de las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad.

## **2. La prestación de trabajo objeto de contratación: omnicomprensividad de la misma que, aglutinará todo lo que no sea prestación de trabajo fijo ordinaria o en su caso temporal.**

Los tipos de prestaciones objeto del contrato fijo discontinuos aparecen recogidos en el artículo 16.1 ET cuando dice que, el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Otro ámbito importante de prestaciones objeto del contrato fijo discontinuo, se encuentra en la descentralización productiva. El párrafo segundo, apartado 1, artículo 16 ET dispone que, el contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Es decir, salvo que los trabajadores incorporados a la contrata sean fijos ordinarios, los demás que desarrollen las actividades propias y ordinaria de la obra o servicio subcontratado u objeto de concesión administrativa, serán contratados como fijos discontinuos, con la única salvedad, del uso de la contratación temporal, en los términos dispuestos en el artículo 15.2, párrafo quinto ET. Este dispone que, no podrá identificarse como causa del contrato temporal previsto en el artículo 15.2, párrafos uno a cuatro, la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que, constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa. Ahora bien, continúa diciendo el párrafo quinto referido del artículo 15.2 ET que, se podrán formalizar contratos temporales, de los previstos en el artículo 15.2, párrafo uno a cuatro ET, cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos previstos en el ámbito de la ejecución de la contrata o concesión administrativa. Lo que vienen a indicar que, aquellos incremento ocasional e imprevisible de la actividad

y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, son susceptibles de contratación temporal (Ex artículo 15.2 párrafo primero ET) y cuando lo que acontece exige atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida (90 días máximos en el contexto del año natural), las empresas podrán hacer uso de la contratación temporal reducida, en los términos previstos en el artículo 15.2, párrafo cuarto ET.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, conforme establece el artículo 16.1, párrafo tercero ET. En este caso, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, (Ex. D.F. 1.ª del RDL 32/2021).

### **3. Desaparición de la distinción entre contrato fijo discontinuo y contrato fijo a tiempo parcial.**

Desparece la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, incluyéndolos en una categoría y régimen común que subraya el carácter indefinido de la relación laboral y recoge un catálogo de derechos de las personas trabajadoras, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas.

### **4. Forma y contenido del contrato.**

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 ET, 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 (Ex. Artículo 16.2 ET).

### **5. El llamamiento.**

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en la forma y orden que determinen los convenios colectivos o en su caso acuerdos de empresa. A tal efecto, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. Sí no existieren criterios convencionales que lo regularan, no corresponde al ámbito del haz de facultades del empresario su determinación, ya que la norma pretende que existan criterios objetivos en su establecimiento<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> STS 23 de noviembre de 2016.

En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Continúa diciendo el artículo 16.3 ET que, sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá 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, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

En caso de incumplimiento, los trabajadores fijos-discontinuos podrán ejercer las acciones que procedan. La modalidad procesal a utilizar en estos casos, es la del despido, cuyo plazo de caducidad para el ejercicio de la acción comienza a correr desde que se tenga conocimiento de la falta de convocatoria. Una apreciación al respecto, en los casos de despidos improcedentes con readmisión del trabajador, los salarios de tramitación son devengados desde la fecha del despido hasta la fecha en que se hubiere finalizado la actividad “temporal-cíclica” objeto del contrato<sup>2</sup>.

El paso del tiempo ha ido modificando las formas de llamamiento. Desde la antigüedad, que determinaba desde siempre la prioridad al mismo, a pasar en épocas más recientes a una concepción que resta importancia precisamente la antigüedad, preponderando la igualdad, en cualquier caso, por el mero hecho de su condición de trabajador fijo discontinuo, incluso, a llegarse a considerar el llamamiento fundamentado en las circunstancias profesionales de mayor aptitud y preparación para los diferentes puestos de trabajo a cubrir en cada momento.

## **6. Bolsa sectorial de empleo.**

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo (Ex. Artículo 16.5 ET).

## **7. Celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos.**

Los trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas no tendrán la consideración de contratos a tiempo parcial celebrados por tiempo indefinido, sino que tendrán la consideración de contratos fijos-discontinuos. No obstante, los convenios sectoriales podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

La cuestión que ahora subyace es la de sí es posible o no contratar fijo discontinuo a tiempo parcial cuando el convenio colectivo nada dice al respecto. Comencemos advirtiéndolo que, no es posible dar una respuesta indubitada, consecuencia de la deficiente técnica legislativa utilizada en la redacción de buena parte del contenido del RD-Ley

---

<sup>2</sup> STS 23 de marzo de 2011.

32/2021. Partiendo de la propia Exposición de Motivos podemos entender la justificación que ha llevado al legislador a dar nueva redacción al artículo 16 ET, en concreto dice:

Unificar en el nuevo contrato fijo discontinuo con el antiguo “contrato fijo periódico” que era, en realidad un contrato a tiempo parcial, equiparándolos ambos.

Se establece expresamente esta modalidad de contratación para las contratas y subcontratas, en relación con la conformación de la plantilla que venga a realizar la actividad ordinaria objeto de contratación mercantil o en su caso de concesión administrativa.

Se otorga un papel “fundamental” a la negociación colectiva en relación con una serie de cuestiones: el llamamiento, la empleabilidad y la formación. Nada se dice sin embargo de la jornada. Hace hincapié la redacción de la Exposición de Motivos con que “desaparece por fin la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas ... En definitiva, no resulta justificado distinguir ni a efectos legales ni conceptuales el fijo discontinuo del fijo periódico, incluyéndolos en una categoría y régimen común que subraya el carácter indefinido de la relación laboral y recoge un catálogo de derechos de las personas trabajadoras que, sin perjuicio de las especialidades asociadas a esta modalidad contractual, garantiza el principio de no discriminación e igualdad de trato”. Además, en el artículo 8.2 ET se dice que “se 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.” Si tenemos en consideración que uno de los elementos esenciales del contrato, es la determinación de la jornada, lo cual debe interpretarse en el sentido de que es posible que dicha jornada sea a tiempo parcial, ya que resultaría redundante e innecesaria dicha determinación en el contrato sí sólo se pudiera realizar a jornada completa.

A mayor abundamiento y considerando el artículo 267 LGSS, debemos considerar que el contrato, en los periodos de inactividad se suspende, por lo que la jornada a consignar en el contrato, ya sea a jornada completa o lo sea a tiempo parcial, debe ser la que corresponde a los periodos de actividad. Debemos considerar ciñéndonos al contenido de la Ley que, al no establecer limitación alguna, debemos aplicar la regla interpretativa que, exige una exégesis estricta del texto, sin admitir más distinguos que aquellos que, en su caso, la propia norma contenga<sup>3</sup>. Por lo que debemos considerar la posibilidad de la contratación fijo discontinuo con jornada a tiempo parcial. En consecuencia, lo que podría hacer el convenio colectivo sectorial será lo contrario, prohibirla o limitarla de manera expresa. Además, y no habiendo habido modificación del artículo 12 ET, sigue posibilitando realizar contratos indefinidos a tiempo parcial siempre que las fechas de inicio y finalización de la actividad sean ciertas.

---

<sup>3</sup> STS 1 de abril de 2014.

## **8. Liquidación de salarios.**

Finalizada la campaña o el correspondiente período de actividad, el empresario deberá liquidar al trabajador los salarios devengados no pagados. El contrato de trabajo del trabajador fijo discontinuo es indefinido que, se interrumpe hasta el siguiente período de actividad. Ahora bien, siguiendo los trámites dispuestos al efecto por el artículo 29.1 ET que, dispone que la liquidación se llevará a cabo siguiendo los trámites y garantías previstas en el artículo 49.2 ET. O sea, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. Y el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

## **9. Cómputo de la antigüedad.**

Los trabajadores fijos-discontinuos 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.

Debemos diferenciar al respecto, entre la cuantificación correspondiente al tiempo de trabajo entre derechos económicos y de promoción profesional (computa los periodos de actividad y los de inactividad) y la interpretación dada para calcular la indemnización por despido (que sólo considera para el cálculo del tiempo los de actividad).

El TS cambió de doctrina en 2019 (hasta entonces sólo se consideraban los períodos de actividad para el cálculo de cualquier derecho económico relacionado con el tiempo de permanencia en la empresa del trabajador fijo discontinuo), considerando indistintamente los períodos de actividad y los de inactividades, modificando su doctrina y declaró el derecho de los trabajadores fijos discontinuos a que se les compute, a efectos del complemento de antigüedad y de promoción profesional, no solo el tiempo efectivamente trabajado sino también, los períodos de inactividad<sup>4</sup>.

En 2020, el TS<sup>5</sup> interpretó que esa doctrina (la que interpretaba los derechos económicos) no era de aplicación al cálculo de la antigüedad, para calcular la indemnización por despido. A tal efecto señaló siguiendo el pronunciamiento del TJUE, que a efectos de derechos económicos y de promoción profesional (trienios) se les computa todo el tiempo de duración de la relación laboral y no únicamente el tiempo efectivamente trabajado. Pero esta doctrina no se aplica al cálculo de la indemnización por despido por el siguiente motivo: la literalidad del artículo 56.1 ET, que fija la indemnización por despido improcedente en 33 días de salario por año de servicio, alude a dos conceptos para su cálculo: salario diario y años de servicio. El concepto relativo a

---

<sup>4</sup> El TS modifica su doctrina (STS 19 de diciembre de 2019), para adaptarla a lo resuelto por el auto del TJUE 15-10-19 C-439/18 y C-472/18.

<sup>5</sup> STS de 30 de julio de 2020.

los años, no puede incluir los períodos de inactividad del trabajador fijo discontinuo, porque durante ellos no realiza actividad alguna. En consecuencia, la indemnización por despido de los trabajadores fijos discontinuos no se calcula sobre la base de los años naturales en los que ha estado en la empresa, sino considerando sólo los períodos de actividad en los que el trabajador haya prestado efectivamente servicios.

## **10. Derechos de información de los trabajadores y de la representación legal de los trabajadores.**

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa (Ex. Artículo 16.7 ET).

## **11. Derechos expresamente reconocidos a los trabajadores fijos discontinuos que los equiparan a todos los efectos a los fijos a jornada completa**

Los trabajadores fijos-discontinuos no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos (Ex. artículo 16.6 ET).

## **12. La contratación laboral en las contratas y subcontratas.**

La Exposición de Motivos RD-Ley 32/2021 justifica impedir que se utilice la externalización de servicios, a través de la subcontratación, como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas. Pretende la reforma desincentivar su utilización con la única finalidad de reducir costes, así como avanzar hacia la equiparación de condiciones de los trabajadores subcontratados y reforzar la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas. El objetivo pretendido con los cambios operados en el nuevo régimen jurídico impuesto en su regulación conforme a la reforma de 2021, es una regulación precisa que garantice el equilibrio entre agilidad y flexibilidad y un nivel adecuado de protección a los trabajadores de las subcontratas, en relación con los trabajos que desarrollan.

Hasta la reforma de 2021, el TS entendió que la causa del contrato mercantil suscrito entre la empresa principal y la contratista o subcontratista, operaba como causa justificativa de la temporalidad del contrato laboral para obra o servicio determinado suscrito entre el empresario de la empresa contratista o subcontratista. Ahora, por mor de la reforma operada por RD-Ley 32/2021, dicha fórmula contractual desaparece y remite al artículo 16.4 ET, la contratación laboral estructural en los casos de contratas y subcontratas. Es decir, aquellos trabajadores que prestan su actividad para la empresa contratista o subcontratista, en el ámbito de la actividad reflejada en el propio contrato mercantil suscrito entre las partes o en el pliego de condiciones, en aquellos casos de

concesiones administrativas, actividad calificada de estructural, o sea, aquella que es necesaria para dar cumplimiento al objeto del contrato objeto de la descentralización productiva, exige la contratación como trabajadores fijos o en su caso fijos-discontinuos. El último párrafo del artículo 15.2 ET, dispone que no podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa. Por lo que sólo quedan dos posibilidades al respecto, para la cobertura de esa actividad estructural que va a dar cumplimiento al objeto del contrato mercantil entre las empresas, el contrato fijo, posible, en cualquier caso, por pertenecer a la plantilla de la empresa que ahora es subcontratada y que el empresario, organizador de la actividad, vía “ius variandi”, decide que la prestación de servicios se lleve a cabo sujeto a la actividad de la contrata, o cuando el trabajador es contratado de manera expresa para su desarrollo en el ámbito de la misma por razones estructurales de la prestación del servicio, debe recurrirse al contrato fijo-discontinuo. El apartado 4 del artículo 16 ET es el aplicable entonces. Este dispone que, cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

Ahora bien, queda la posibilidad de contratar trabajadores en el ámbito de la contrata o subcontrata para proveer de mano de obra a las mismas, cuando se acreditan la temporalidad de las causas en los términos contemplados en el artículo 15.2 ET. El párrafo quinto del artículo 15 ER resuelve la cuestión posibilitándola, cuando dice que, no podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores. Es decir, acreditas las causas que permiten el contrato temporal previsto en el artículo 15.2 en su doble acepción párrafos 2 y 4, es posible su utilización.

Además de lo dicho, la reforma de 2021 otorga a la negociación colectiva sectorial, la posibilidad de incidir en la regulación de los supuestos de cambio de contrata (la empresa principal concierta con una nueva contrata, la prestación de los servicios o la ejecución de la obra pactada, es decir, se extingue el contrato mercantil originario y se formaliza uno nuevo) con subrogación de plantillas. El párrafo segundo del artículo 16.4 ET, dispone que, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma. Lo que viene a significar que, con carácter general, en los casos de cambio de contrata con derecho a la subrogación de la plantilla, los trabajadores podrán encontrarse en situación de inactividad, en tanto la nueva contrata realiza los ajustes de plantilla necesarios, que posibiliten la prestación ordinaria de actividad objeto de contratación mercantil, por un periodo máximo de tres meses. Este período podrá amplificarse cuando así lo dispusiera un convenio colectivo sectorial. Sigue diciendo la norma que, finalizado ese plazo, el empresario deberá adoptar las medidas coyunturales (suspensión de contratos a través de un ERTE) o definitivas que procedan (despidos colectivos a través de un ERE o despidos objetivos en función de los umbrales de afectados por la medida, en los términos dispuestos en el artículo 51.1 ET). Es decir, la norma está previendo la forma de llevar a cabo el ajuste de plantilla cuando proceda un cambio de contrata.



### **13. Situación legal de desempleo de los trabajadores fijos discontinuos.**

El artículo 267.d) LGSS, regula la situación legal de desempleo, disponiendo al efecto que, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos-discontinuos.

## *Índice.*

1. UN CONTRATO DE TRABAJO CON UNA ESPECIAL NATURALEZA: FIJO POR DISPOSICIÓN DE LA NORMA, TEMPORAL O A TIEMPO PARCIAL POR NATURALEZA ECONÓMICA.....	1
2. LA PRESTACIÓN DE TRABAJO OBJETO DE CONTRATACIÓN: OMNICOMPRESIVIDAD DE LA MISMA QUE, AGLUTINARÁ TODO LO QUE NO SEA PRESTACIÓN DE TRABAJO FIJO ORDINARIA O EN SU CASO TEMPORAL. ....	2
3. DESAPARICIÓN DE LA DISTINCIÓN ENTRE CONTRATO FIJO DISCONTINUO Y CONTRATO FIJO A TIEMPO PARCIAL. ....	3
4. FORMA Y CONTENIDO DEL CONTRATO. ....	3
5. EL LLAMAMIENTO. ....	3
6. BOLSA SECTORIAL DE EMPLEO.....	4
7. CELEBRACIÓN A TIEMPO PARCIAL DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.....	4
8. LIQUIDACIÓN DE SALARIOS. ....	6
9. CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD. ....	6
10. DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES. ....	7
11. DERECHOS EXPRESAMENTE RECONOCIDOS A LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS QUE LOS EQUIPARAN A TODOS LOS EFECTOS A LOS FIJOS A JORNADA COMPLETA ....	7
12. LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS. ....	7
13. SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.....	9