



Los contratos temporales y a tiempo parcial como formas de trabajo atípicas. Especial referencia a su régimen de seguridad social

Miriam Trillo Ojea

Profesora del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo. E-mail: miriamtrillo@uvigo.es

Resumen

Hasta el inicio de los años ochenta, el mercado de trabajo español se caracterizó por relaciones laborales rígidas, así como por las elevadas tasas de paro, concentradas particularmente entre mujeres y jóvenes, que no permitían hacer frente a los cambios del mercado empresarial. A partir de 1984, se inició una tendencia flexibilizadora con la adopción de un paquete legal que supuso entre otras ventajas: la implantación de medidas para facilitar la entrada y salida del empleo, estimular la incorporación al mercado de trabajo de jóvenes, mujeres y parados de larga duración, la liberalización de los contratos temporales de trabajo a través de la ruptura del nexo causal, y la implantación de tres tipos de contrataciones atípicas: el contrato temporal de fomento del empleo, el contrato para la formación y el contrato en prácticas. No obstante, la búsqueda de flexibilidad industrial llevó a la precariedad del mercado de trabajo, además, el excesivo recurso a la contratación temporal desincentiva la inversión empresarial en formación de los trabajadores, pudiendo acarrear falta de motivación y estancamiento o empeoramiento de la productividad y competitividad empresarial. Se concluye, que de todas las formas de trabajo atípicas, las más recurridas, las que agrupan a un mayor porcentaje de trabajadores, son: los contratos temporales y los contratos a tiempo parcial, siendo este último el que más especialidades de seguridad social reviste, fundamentalmente en materia de cotización, protección por desempleo y jubilación. Asimismo, si bien a simple vista parece que la contratación temporal y a tiempo parcial sólo conlleva ventajas para la actividad empresarial, esto no es del todo cierto, estas formas de contratación posibilitan el ingreso al mercado la-

boral de personas que por tener otro tipo de prioridades, como la atención de la vida familiar o la formación, anteriormente se veían en la necesidad de abandonarlo o de incorporarse más tardíamente.

Palabras clave: Relaciones Laborales, Flexibilidad, Contrataciones Atípicas, Seguridad Social.

Temporary and Part-Time Contracts as Atypical Forms of Work. Special Reference to the Social Security Regimen

Abstract

Up to the beginning of the 1980s, the Spanish labor market was characterized by rigid labor relations as well as high strike rates, concentrated particularly in women and youth, that did not permit facing changes in the entrepreneurial market. From 1984 on, a flexibilizing tendency began with the adoption of a legal package that supposed, among other advantages, the implantation of measures to facilitate entering and leaving a job, stimulate the incorporation of youth, women and those who had been out of work for a long time into the labor market, the liberalization of temporary work contracts through the rupture of the causal connection, and the implantation of three types of atypical contracts: the temporary contract to foment employment, the training contract and the contract for practices. Nevertheless, the search for industrial flexibility brought the labor market to a precarious situation; furthermore, excessive recurrence to temporary contracting removes the incentive for entrepreneurial investment in training workers, possibly risking a lack of motivation, stagnation or worsening in entrepreneurial productivity and competitiveness. Conclusions were that of all the forms of atypical work, those that are recurred to most and that include a greater percentage of workers are: temporary contracts and part-time contracts. The latter is what most social security specialists review, fundamentally in terms of valuation, unemployment protection and retirement. Likewise, even though at first sight it seems that temporary and part-time contracting only bring advantages for entrepreneurial activity, this is not completely true; these forms of contracting make it possible for persons to enter the labor market who, because they have another type of priorities, such as attention to family life or education, previously would have had to abandon work or incorporate themselves into the labor market later.

Key words: Labor relations, flexibility, atypical contracts, social security.

1. Introducción: origen y evolución de las relaciones laborales atípicas

Dado que la estructura del mercado de trabajo vigente en España hasta bien entrados los años ochenta, con relaciones laborales caracterizadas fundamentalmente por una problemática rigidez de prestaciones (los empresarios encontraban importantes limitaciones legales tanto a eventuales despidos en momentos retroactivos, como a nuevas contrataciones en momentos expansivos¹) y una ele-

vadísima, creciente y persistente tasa de paro (concentrada sobre todo entre mujeres y jóvenes), no permitía hacer frente a los nuevos cambios a que se enfrentaba el mercado empresarial² (como consecuencia de la crisis del petróleo³, las nuevas tecnologías y su aplicación en los procesos productivos, el lento crecimiento económico, la globalización de la economía mundial, las desregulaciones en determinados sectores y el mayor desarrollo del sector terciario⁴, etc.⁵), en los años ochenta se inició una tendencia flexibilizadora que llevó a la adopción de

- 1 Y ello era así porque el inicial Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo) desarrollaba todo el sistema de contratos de trabajo alrededor de relaciones laborales de carácter indefinido, permitiéndose tan sólo modalidades contractuales por tiempo determinado cuando fueran de tipo causal.
- 2 Lo que se plasmó en una doble necesidad de revisión de las ventajas competitivas de las organizaciones y de desarrollo de nuevos enfoques de adaptación al entorno, que se vio colmada con la superación de los tradicionales modelos de producción fordista y trabajo por cuenta ajena a tiempo completo y por tiempo indefinido (Rodríguez-Piñero Royo, 2002). M. Developments in labour law in Spain Between 1992 and 2002. En: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/ell_spain.pdf.
- 3 La crisis del petróleo ocasionó un impacto negativo duradero sobre las economías desarrolladas, disparando la tasa de inflación y generando aumentos salariales muy por encima de la productividad laboral, lo que redujo significativamente la competitividad empresarial y obligó a las empresas a ser más flexibles tanto en la contratación de sus empleados como en la atención de sus clientes finales (Muñoz Bullón, "Empresas de trabajo temporal y la salida del desempleo". En: Informe para la Cátedra AEGTT. Universidad Carlos III. Madrid. 2005. Pág. 51).
- 4 En este sentido: González del Rey Rodríguez, I. (1998). "El contrato de Trabajo a Tiempo Parcial". En: **Aranzadi Social**. Pamplona.
- 5 Esta situación se vio agravada sobre todo en los sectores secundario y terciario: a) En el sector servicios cuya demanda, sometida a importantes fluctuaciones temporales, impone el ajuste de los costes y el trabajo a la demanda; b) De igual modo, en el marco industrial la cada vez mayor utilización de los procesos just-in-time, exige la adaptación de la prestación laboral a las variables y urgentes necesidades empresariales.

nuevas modalidades de contratación atípica⁶.

Así las cosas, en 1984 se dictó un paquete legal cuyas principales aportaciones fueron: a) la implantación de importantes medidas a favor del empleo, orientadas a flexibilizar la entrada y salida del empleo, así como a estimular la entrada en el mercado de trabajo de jóvenes, mujeres y parados de larga duración; b) la liberalización de los contratos temporales de trabajo a través de la ruptura del nexo causal, y de la implantación de tres tipos de contrataciones atípicas: el contrato temporal de fomento del empleo⁷, el contrato para la formación y el contrato en prácticas⁸, por lo que es posible afirmar que esta reforma constituyó el origen de la segmentación del mercado laboral en trabajadores permanentes y temporales⁹.

Las posteriores reformas responden al convencimiento de que si bien puede ayudar a flexibilizar el mercado, el excesivo recurso a la contratación temporal desincentiva la inversión empresarial en la formación de los trabajadores, lo que puede acarrear falta de motivación y consecuentemente estancamiento o en su caso empeoramiento de la productividad y competitividad empresarial. Consecuentemente, tanto en 1997¹⁰ como en 2001¹¹ a fin de fomentar el empleo de calidad¹², se acordó: restringir el uso de algunos contratos temporales, introducir el contrato para el fomento de la contratación indefinida, impulsar el contrato a tiempo parcial y flexibilizar la distribución del horario laboral en cómputo anual¹³.

- 6 Este afán flexibilizador ya había llegado en años anteriores a muchos los países vecinos que venían experimentando la introducción de nuevas formas de empleo atípicas, consideradas fórmulas alternativas a las modalidades de contratación estándar.
- 7 Con una duración máxima de tres años e indemnización fija a su término de 12 días por año de trabajo.
- 8 Ambos dirigidos a jóvenes sin y con cualificación, respectivamente, con duración máxima trienal (Muñoz Bullón, "**Empresas de trabajo...** Op. Cit..." pp. 22 y ss). En: Informe para la Cátedra AEGTT. Universidad Carlos III. Madrid. 2005.
- 9 En un periodo de diez años la proporción de temporales aumentó desde un 10% hasta superar el 35% (Senise Barrio, M.E. "Empleo atípico y mercado de trabajo atípico. Employment and Labour Market". En: Revista de Relaciones Laborales. No. 5, julio 2001).
- 10 Ley 63/1997 de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida.
- 11 Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y le mejora de su calidad.
- 12 Lo que sin duda pasa por dotarlo de mayor estabilidad.

2. Caracterización de las formas de trabajo atípicas

Tras un breve repaso por el proceso evolutivo, que en búsqueda de la flexibilidad industrial llevó a la precariedad del mercado de trabajo, es momento de centrarse en el concreto estudio de las principales formas de trabajo atípicas vigentes en España en estos días o al menos de aquellas de mayor importancia porcentual.

Si bien no existe definición legal de la “relación laboral atípica”, existe unanimidad doctrinal en entender como tal “toda relación laboral que por su duración y jornada se escapa de la

prestación de trabajo típica¹⁴”, o lo que es lo mismo, como “toda relación que escapa del modelo tradicional de empleo por cuenta ajena regulado en el Estatuto de los Trabajadores¹⁵” en adelante ET.

Caracterizada la “relación atípica de trabajo” por contraposición al trabajo tradicional¹⁶, resulta indispensable determinar qué se entiende por éste. Pues bien, el ordenamiento jurídico español identifica como relación normal de trabajo la regulada por el contrato general de trabajo del ET: a tiempo completo y de carácter permanente¹⁷. Más concretamente, se trata de la relación laboral caracterizada

- 13 Véase Muñoz Bullón F. “Empresas de trabajo temporal y la salida del desempleo”. En: Informe para la Cátedra AEGTT. Universidad Carlos III. Madrid. 2005. Pág. 25 y ss.).
- 14 Ahora bien, es importante distinguir las ocupaciones precarias y relaciones laborales atípicas, pues si bien las primeras son aquellas que se encuentran al margen del derecho del trabajo y de la protección social, las segundas son contrataciones de carácter laboral insertas dentro del ámbito de regulación del derecho del trabajo y de la seguridad social, y confieren al trabajador tanto derechos mínimos como protección frente a los riesgos sociales.
- 15 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 16 Este modelo, que responde a las condiciones económicas y laborales existentes a partir de los grandes procesos de industrialización en los países de occidente y cuya regulación respondió a las necesidades derivadas de la cuestión social, hoy se encuentra en profunda crisis, por la imperante necesidad de nuevas formas de organización del trabajo que faciliten la flexibilidad laboral y el abaratamiento de los costes industriales (Caamaño Rojo, “Las contrataciones atípicas y el contrato de trabajo a tiempo parcial”. En: Revista de Derecho. Valdivia. Vol. 10, No. 1, 1999).
- 17 Que es aquel que no forma parte de los contratos especiales de trabajo regulados expresamente por el legislador (Sagardoy Bengoechea, J.A. “La regulación del tiempo de trabajo en el estatuto de los Trabajadores”. En: VV.AA. (Coord. De la Villa Gil, L.E.) **Estudios sobre la Jornada de Trabajo**, Madrid 1991. Pp. 17 y 18; y Merino, Senovilla, H. **El trabajo a tiempo parcial**. Edit. Lex Nova. Valladolid. 1999. Pp. 36 y 37).

por: la duración indefinida, la jornada a tiempo completo, la prestación laboral en los locales de la empresa, la subordinación del sujeto prestador frente al receptor, la remuneración pactada y las prestaciones sociales completas¹⁸.

Así pues, las principales diferencias existentes entre las relaciones de empleo contingentes o atípicas y las tradicionales¹⁹ son: a) la inferior duración de la jornada laboral²⁰ frente al trabajo a tiempo completo; b) la insegura continuidad de las relaciones de empleo frente a la duración indefinida; c) la eventual inexistencia de un empleador como tal y en su caso de relación directa entre el empleado y el empleador²¹ frente a su existencia.

3. Modalidades contractuales atípicas previstas legalmente

Si bien tras su caracterización, a simple vista la enumeración de las modalidades contractuales previstas parece sencilla, la realidad es que las pocas referencias que el ET hace a este respecto, no se muestran claras.

La primera referencia a formas contractuales de carácter contingente, se encuentra en el artículo 8²², que establece especialidades²³ para una serie de contratos: en prácticas y para la formación, a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, de trabajo a domicilio, para la realización de una obra o servicio determinado, de inserción, y de trabajadores contratados en España al servicio de empresas espa-

18 En determinados ordenamientos vecinos, y en concreto en el Derecho del Trabajo alemán el tema de la actual situación de la relación normal de trabajo frente a las contrataciones atípicas, así como el análisis de la eventual crisis como modelo de relación laboral en el moderno derecho del trabajo, ha sido objeto de numerosos estudios, que en general concluyen que la relación normal de trabajo comprende una relación jurídica de prestación de servicios bajo dependencia, estable en el tiempo y socialmente protegida, cuyas condiciones son objeto de un contrato individual y colectivo de trabajo, así como reguladas por el derecho del trabajo y de la seguridad social.

19 Véase Muñoz Bullón, "Empresas de trabajo temporal y la salida del desempleo". En: Informe para la Cátedra AEGTT. Universidad Carlos III. Madrid. 2005. Pág. 25 y ss.

20 Por existir un umbral de horas por debajo del cual se considera que un empleado trabaja con dedicación parcial.

21 Sobre todo en el caso de caso de recurso a empresas de trabajo temporal, en que –como se verá más adelante–, se da una relación triangular: empresario principal – ETT – trabajador.

22 Referente a la forma del contrato de trabajo.

23 Exigencia de forma escrita. En caso contrario se entenderán realizados por tiempo completo y duración indefinida.

ñolas en el extranjero, y finalmente, contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas²⁴.

Una segunda referencia, más escueta en cuanto a modalidades contractuales pero más extensa en contenido regulador, es la referida en la Sección 4^a²⁵ del Capítulo I, en la que

se califica como atípicas aquellas modalidades contractuales que presenten alguna especificidad, atendiendo bien al lugar de la prestación, bien a los sujetos obligados a la prestación, por razón de tiempo de trabajo a disposición del empresario, o finalmente por la duplicidad de funciones del contrato a la que se suma además del tra-

- 24 El art. 1.1 apartado 2 de la Ley 12/2001 de 9 de julio, dispone que en desarrollo o concordancia con tal previsión pueden verse las atinentes a las siguientes modalidades contractuales:
- Auxiliar asociado: art. 10.3 ET.
 - Contrato de prácticas y formación: art. 11 del ET y 3, 11 y 17 del RD 488/1998.
 - Contrato a tiempo parcial: art. 12 ET y 18.1 RD 2317/1993.
 - Contrato de relevo: art. 12.6 ET.
 - Contrato de trabajo a domicilio: art. 13.2 ET.
 - Contrato sujeto a prueba: art. 14.1 ET.
 - Contrato para obra o servicio determinado y de interinidad: arts. 15 ET y 6 RD 2720/1998.
 - Relaciones especiales de trabajo: art. 4 RD 1382/1985 para altos cargos; art. 3 RD 1006/1985 para deportistas profesionales; art. 3 RD 1435/1985 para artistas; art. 2 RD 1438/1985 para mediadores mercantiles; art. 5 RD 1368/1985 para minusválidos en Centros Especiales y art. 15 RD Ley 2/1986 para estibadores portuarios.
 - Trabajadores mineros: art. 2 RD 3255/1983.
 - Personal civil no funcionario dependiente del Ministerio de Defensa: Orden 06/ mayo/ 1985.
 - Personal contratado por la Administración del Estado o sus contratistas: Convenio OIT núm. 94.
 - Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a empresas usuarias: art. 10.1 Ley 14/1994.
 - Contratos indefinidos para el fomento del empleo de minusválidos: art. 44.1.1 Ley 42/1994.
 - Trabajadores que sustituyen a quienes se jubilan anticipadamente como medida de fomento del empleo: art. 3.2 RD. 1194/1985.
 - (...) Esta lista en el derecho francés es muy similar.
- 25 El artículo 7.2 del R.D. Ley. 5/2000 de 4 de agosto, de infracciones y sanciones en el orden social, establece que “la trasgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, su-puestos y límites temporales distintos de los previstos legal y reglamentaria-

bajo, la formación. En concreto, se refiere a las diferencias esgrimidas por los contratos de trabajo en común y de grupo, formativo, a tiempo parcial²⁶, de relevo y contrato a domicilio, que posteriormente han sido objeto de desarrollo reglamentario²⁷.

Por fin, en su artículo 15²⁸ se refiere a contratos temporales o de duración determinada, limitando el posible recurso a los mismos a ciertos supuestos, que si bien son numerosos, son números clausus²⁹.

Pues bien, junto a lo dispuesto en el ET, es preciso estar a la más extensa regulación explícita que el legislador laboral articuló vía desarrollo legal y reglamentario para las contrataciones laborales atípicas, entre las que destacan sobre todo:

- El Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre, que desarrolla el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de contratos de duración determinada.
- Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, que regula las bonificaciones de cuotas a la seguridad

social de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, que desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (...), en materia de contratos formativos.
- Orden de 14 de julio de 1998, que regula aspectos formativos del contrato para la formación.
- Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, en relación con el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, que desarrolla el contrato en prácticas y de aprendizaje y el contrato a tiempo parcial.
- Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (sobre con-

mente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva” supone una infracción grave.

26 El contrato a tiempo parcial es incluido tradicionalmente entre las formas de trabajo atípicas.

27 En este sentido, véase a Merino Senovilla, H. “**El trabajo...** Op. Cit...” pp. 95 y ss.).

28 Sobre la duración del contrato.

29 Lo que evidencia una tendencia a generalizar el contrato por tiempo indefinido.

tratación temporal para el fomento del empleo durante 1995-2004).

Para concluir el presente apartado querría hacer una breve mención al derecho alemán, y es que a las formas atípicas de contratación antes citadas, en Alemania se agrega con carácter regular la llamada: “relación de independencia aparente”, que es aquella forma de ocupación en la que una persona presta un servicio a otra, de forma independiente por no existir subordinación frente a las instrucciones impartidas por el requirente del servicio, pero concurriendo en todo caso una dependencia de carácter económico.

Finalmente, resta decir que de todas las formas de trabajo atípicas vigentes, las más destacadas por ser las más recurridas, las que agrupan a un mayor porcentaje de trabajadores, son:

los contratos de trabajo temporales o de duración determinada (Fixed-term contracts)³⁰ y los contratos a tiempo parcial (part-time contracts)³¹.

4. La configuración legal de los contratos a tiempo parcial y temporal o a término

A) El contrato a tiempo parcial.

De acuerdo con la norma general del ET, el contrato a tiempo parcial³², es aquel en que “se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable³³”, entendiéndose como tal a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar³⁴.

- 30 Con especial referencia a los supuestos de subcontratación, o contratación vía empresas de trabajo temporal -temporary work agencies-.
- 31 Como ya estableció el profesor Rodríguez-Piñero Royo en su antes citado Estudio Internacional sobre las relaciones laborales e industriales en España (Nota al pie No. 2).
- 32 Regulado en el artículo 12 ET junto al contrato de relevo y en los antes citados RD Ley 15/1998 y Ley 12/2001.
- 33 La anterior regulación del contrato a tiempo parcial (Real Decreto Ley 15/1998 de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad) era más restrictivo en cuanto al concepto de contrato a tiempo parcial, estableciendo que: “el contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal”.
- 34 Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o en su defecto, la jornada máxima legal.

Así las cosas, se trata de una modalidad contractual que, caracterizada por su jornada “incompleta” en lógica referencia a una jornada total, constituye un importante instrumento de flexibilidad laboral en tanto permite determinar, concretar, retribuir y cotizar el tiempo de trabajo estrictamente necesario para la empresa. Y ello es así fundamentalmente porque se rige por tres elementos flexibilizadores básicos:³⁵ a) La amplitud de caracterización del “tiempo parcial” en tanto engloba cualquier posible reducción de la jornada completa comparable, sin límites máximo ni mínimo y cualquier período de referencia dentro del año³⁶; b) La posibilidad de conversión o novación contractual, así como de modificación de condi-

ciones de trabajo; y finalmente c) El régimen de las horas complementarias³⁷, como bolsa de tiempo de trabajo disponible para la empresa en atención a sus necesidades, cuando no resulten suficientemente previsibles y estables³⁸.

Además de éstas, otra característica básica de esta modalidad contractual, que trae disfunciones en la aplicación del Derecho general del Trabajo, es que la eventual prestación de servicios en jornadas inferiores a las máximas previstas se circunscribe a la voluntad de las partes.

Ahora bien, nada tiene que ver la duración de la jornada de trabajo con la duración de la relación contractual, sino que los elementos temporales

- 35 De acuerdo con González del Rey Rodríguez, I. “Flexibilidad, indeterminación y carácter del trabajo a tiempo parcial”. En: *AS*. No. 22, 2006.
- 36 Así, la jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, por tiempo igual o inferior a la de los trabajadores a tiempo completo comparables.
- 37 Se habla de horas complementarias por la prohibición legal de realización de horas extraordinarias por los trabajadores a tiempo parcial.
- 38 Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o en su defecto, de ámbito inferior. Su realización está sujeta a las siguientes reglas: a) El empresario sólo las podrá exigir cuando existiese pacto expreso al respecto con el trabajador (...) debiendo contener éste el número máximo de horas exigibles... (c); b) Sólo se pueden pactar en contratos de duración indefinida; d) su distribución y forma de realización debe atenerse a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación (...) respetando en todo caso los límites en materia de jornada y descansos (e); f) las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones; g) el pacto de horas extraordinarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador mediante un preaviso de 15 días (...).

que enmarcan el objeto del contrato de trabajo a tiempo parcial son la duración de la jornada desarrollada en los períodos de referencia, y éstos mismos³⁹ en cuanto unidad cronológica en la que se desarrolla la prestación. En este sentido, parece claro que los contratos a tiempo parcial pueden concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada en los puestos en que legalmente se permita⁴⁰, entendiéndose celebrado por tiempo indefinido siempre que se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa y cuando se concierte para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa⁴¹.

De acuerdo con lo anteriormente establecido, cabe destacar el contrato

fijo discontinuo o a tiempo parcial concentrado por tiempo indefinido⁴² que es aquel concertado para la realización de trabajos periódicos en fecha cierta dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Se trata de trabajadores que prestando servicios tan sólo en determinados periodos del año, permanecen en alta durante los trescientos sesenta y cinco días⁴³ subsistiendo la obligación de cotizar durante los mismos⁴⁴, rigiéndose por la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido por cuanto la jornada de trabajo se calcula en cómputo anual.

Dado el llamamiento en fecha cierta que diferencia su régimen de trabajo del de los trabajadores de temporada o fijos periódicos⁴⁵, los trabajadores fijos discontinuos son llamados en el orden y la forma determinada en el correspondiente convenio colectivo de

39 Los periodos de referencia.

40 Excepto en el contrato para la formación.

41 Cfr. Fernández López, M.F. "El contrato de los trabajadores fijos discontinuos: la reforma continua". En: **VV.AA.** "Dossier práctico: Trabajo a Tiempo Parcial". Madrid. Ed. Francis Lefebvre. Pp. 527 y ss.

42 Trabajador de temporada con llamamiento en fecha cierta.

43 Por tanto, sin derecho a cobro de las prestaciones por desempleo en los periodos de inactividad, aún cuando estos sean de duración superior a una mensualidad.

44 Véase Toscani Gimenez, D. "El trabajador fijo-discontinuo y los periodos de inactividad: ¿desempleado o trabajador en activo? Comentario a la STC 53/2004 de 15 de abril". En: **AL.** 2004.

45 También llamados fijos discontinuos de llamamiento incierto. En este sentido, véase Benavente Torres, M.I. **El trabajo a tiempo parcial**. Sevilla. 2005. Ed. Publicaciones CES Andalucía. pp. 33 y ss.

acuerdo con un esquema de trabajo cíclico, periódico y cierto⁴⁶.

Así las cosas, el trabajador en caso de incumplimiento por parte del empresario del deber de llamamiento en fecha cierta, puede reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria⁴⁷.

En el mismo orden de cosas debe hacerse especial mención a la jubilación a tiempo parcial, en tanto se entiende como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un 25 y un 85%, cuando reúna todas las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación salvo la edad⁴⁸, siempre que haya alcanzado al menos los 60 años⁴⁹.

Estos trabajadores acceden a la jubilación parcial⁵⁰, manteniéndose en

alta laboral también a tiempo parcial, de modo que siguen cotizando por las horas efectivamente trabajadas en cómputo anual a los efectos de causar derecho a prestaciones de jubilación total, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad⁵¹.

Ahora bien, la jubilación parcial exige la simultánea contratación por la empresa de un trabajador en situación de desempleo, o que tuviese con la empresa un contrato de duración determinada⁵², con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el jubilado parcial⁵³. Esta modalidad contractual denominada contrato de relevo⁵⁴, puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial⁵⁵ (siempre que la duración de la jornada sea al menos igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido⁵⁶) temporal con duración equivalente al tiempo que le falta al trabajador parcialmente jubi-

46 Cfr. Fernández López, M.F. "El contrato de los trabajadores fijos discontinuos: la reforma continua". En: **VV.AA.** "Dossier práctico:... Op. Cit..." pp. 500 y ss.

47 Artículo 15.8 ET.

48 Teniendo en cuenta para la determinación de la edad, todas las bonificaciones o anticipaciones de edad que le sean de aplicación.

49 Así se exige porque a efectos de la participación en el pago de las prestaciones farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales, se concede al jubilado la consideración de pensionista.

50 Con una pensión de cuantía igual al resultado de aplicar, a la que le correspondería de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, el porcentaje de reducción de su jornada y no podrá ser inferior, a la que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de sesenta y cinco años.

lado para alcanzar la jubilación plena⁵⁷ o indefinido.

Además, a fin de configurarlo como un instrumento contractual al servicio de la reordenación operativa del tiempo de trabajo en la empresa que facilite el acceso a pactos de reducción de jornada con trabajadores próximos a la edad de jubilación⁵⁸, se permite el

simultáneo del horario de trabajo de ambos trabajadores y la ocupación de un puesto de trabajo distinto del que ocupaba el trabajador sustituido, siempre que sea similar, entendiendo como tales los del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- 51 Si el trabajador jubilado parcialmente, falleciera o se declarase IP, para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones se tienen en cuenta las bases de cotización correspondientes al periodo a tiempo parcial en la empresa, incrementada hasta el 100% de la cuantía que le correspondería de haber trabajado ese periodo a tiempo completo (Véase VV.AA. **Dossier práctico Trabajo a Tiempo Parcial**. Madrid. 2000. Ed. Francis Lefebvre. pp. 405 y ss). Y ello es así por cuanto se trata de una pensión compatible tanto con el trabajo a tiempo parcial, como con la pensión de viudedad, el desempleo, y otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas a jornada completa, pero incompatible con la pensión de gran invalidez, IP absoluta, IP total, y otra jubilación.
- 52 Salvo que el trabajador haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúna los requisitos para causar derecho a la misma, en cuyo caso podrá acceder a la jubilación parcial sin necesidad de celebración simultánea de un contrato de relevo.
- 53 El reconocimiento de la pensión de jubilación parcial solicitado por el trabajador ante la Entidad Gestora correspondiente, se condiciona a la presentación de los contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo.
- 54 En este sentido: Mella Mendez, L. "Consideraciones sobre el contrato de relevo". En: **AL**. Núm. 46. 1998.
- 55 En todo caso, la duración de la jornada será, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85%. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultáneamente con él.
- 56 La inicial normativa reguladora de la materia establecía sin embargo que el trabajador relevista únicamente podía prestar servicios durante la mitad de la jornada completa del relevado que éste había liberado (estricta división del tiempo de trabajo al 50% entre jubilado parcial y relevista).
- 57 Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo de duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- 58 Véase VV.AA. "**Dossier práctico: ...Op. Cit...**" pp. 360 y ss.

B) El contrato temporal o a término.

De acuerdo con lo expuesto en páginas precedentes, el principio de empleo estable y contratación indefinida vigente hasta la década de los ochenta, que admitía tan sólo contratos a tiempo determinado en circunstancias particulares y por actividades de naturaleza temporal, quedó desvirtuado con el paquete legal de 1984, que con el objetivo de favorecer la creación de empleo⁵⁹, extendió el uso de los contratos de duración temporal, eliminando la exigencia de causa objetiva para su utilización⁶⁰.

Así las cosas, a diferencia del tradicional contrato indefinido, el temporal se caracteriza por la limitación de su duración a una fecha concreta o determinable. El mismo texto estatutario en su artículo 15 establece expresamente los casos en que se puede celebrar un contrato de duración determinada. Pues bien, de acuerdo con su causa o finalidad estas modalidades

se pueden agrupar en cuatro grupos distintos:

1. Contratos temporales estructurales:

- Contrato para la realización de una obra o servicio determinado⁶¹.
- Eventual por circunstancias de la producción⁶².

2. Contrato de Interinidad⁶³. Contratos temporales coyunturales o de fomento del empleo:

- Contrato temporal a tiempo completo para trabajadores minusválidos al amparo del artículo 12/2001.

3. Contratos formativos:

- Contrato de trabajo en prácticas⁶⁴.
- Contrato de trabajo para la formación⁶⁵.

4. Otros contratos temporales:

- Contrato por obra o servicio para inserción de desempleados⁶⁶.
- Contrato de puesta a disposición⁶⁷.

Pues bien, entre todas las modalidades contractuales de carácter temporal reviste especial importancia el contrato de puesta a disposición⁶⁸ y

59 Tratando de incentivar el que las empresas funcionen en cada momento con el mayor volumen de empleo posible, sin esperar a la consolidación de las nuevas actividades o la confirmación de la reactivación de la demanda en el mercado (en este sentido: VV.AA. **Trabajo, temporalidad y empresas de trabajo temporal en España**. Edit. AGETT. Madrid. 2001. P. 61.).

60 Se trata de nuevos contratos temporales con una duración entre 6 meses y 3 años, y 14 tipos contractuales más. Véase, Adam, P. y Canzani, P. "Los contratos temporales en España e Italia", en www.lafactoriaweb.com/articulos/Adam5.htm.

61 Que darán cobertura a aquellas tareas o trabajos que los convenios sectoriales o inferiores identifiquen con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y con una ejecución aunque limitada en el tiempo, de duración inicial incierta, que pueden ser cubiertos bajo esta modalidad contractual.

- 62 Es la modalidad contractual que responde a las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración máxima es de seis meses, dentro de un periodo de doce, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Ahora bien, por convenio colectivo sectorial estatal y de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, ni, como máximo doce meses. (...).
- 63 Al que se recurre para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.
- 64 Entendido como aquel concertado con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de sus estudios. Esto es, se trata de un contrato con doble causa: 1º. Por parte del trabajador, prestar su trabajo y por parte del empresario remunerarlo; y 2º. Por parte del empresario, proporcionar al trabajador una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios y por parte de éste, realizar dicha práctica profesional. Véase, Moradillo Larios, C. **Los contratos de trabajo temporales e indefinidos: incentivos a la contratación**. Valencia.1998. Ed. CISS. pp. 277 y ss.
- 65 Se trata de aquella contratación cuyo objeto consiste en facilitar al trabajador un trabajo efectivo y la formación profesional teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de la clasificación de la empresa. Podrán acogerse a esta modalidad contractual los menores de 21 años o mayores desempleados minusválidos, extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, que lleven más de tres años sin actividad laboral, los excluidos sociales, los alumnos de escuelas taller y casas de oficio. Así, este contrato cuya duración no inferior a seis meses encuentra en los años su tiempo máximo, persigue dos objetivos: a) la inserción profesional del trabajador contratado y b) la formación profesional teórica y práctica necesaria para desempeñar un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación (Véase también: Moradillo Larios, C. “**Los contratos...** Op. Cit...” pp. 316 y ss.).
- 66 Que se da en aquellos supuestos en que se contrate a un trabajador desempleado, inscrito en la oficina de empleo, por parte de una administración pública o entidad sin ánimo de lucro y el objeto de dicho contrato temporal de inserción, sea la de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del

no por su amplio campo de aplicación⁶⁹, ni por la mínima duración de la relación laboral, sino la relación triangular de empleo existente entre el trabajador, la Empresa de Trabajo Temporal (en adelante ETT⁷⁰), y la empresa usuaria.

La legalización de la contratación vía ETT's surgió como respuesta a la cada vez mayor y más urgente demanda de mano de obra especializada de los sectores secundario y terciario⁷¹, a la que los mecanismos tradicionales de intermediación no podían hacer frente. Además, inicialmente el recurso a este tipo de contratación fue muy recurrido por implicar muy pocas obligaciones de la empresa usuaria para con el trabajador, lo que fue modificado en la reforma de 1999 que equiparó los derechos económicos y laborales de

los trabajadores cedidos a los reconocidos en el convenio colectivo de las empresas usuarias⁷².

No obstante, las razones para acudir a la contratación indirecta por medio de ETT's siguen siendo numerosas tanto para el trabajador como para el empresario. Para el primero por cuanto implica un menor compromiso con el mercado laboral y una libertad de prestación de servicios a diferentes empresarios, así como un más fácil acceso a horarios flexibles (que permiten compatibilizar hogar y empleo⁷³). Por su parte, la empresa usuaria se beneficia de una mayor flexibilidad de respuesta a cambios en la demanda de sus productos⁷⁴, porque se evita el sentimiento de pertenencia a la empresa en el trabajador⁷⁵, así como por la reducción de costes tanto en la selección y contratación de tra-

desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos determinados reglamentariamente.

- 67 Al que, dada la especialidad que reviste, se dedican las líneas siguientes.
- 68 Para un estudio más en profundidad de este tema: Chacartegui Jávega, C. (2000). **Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo**. Valencia. Ed. Tirant.
- 69 Ya que esta modalidad contractual se puede utilizar sólo en determinados supuestos: para la realización de una obra o servicio determinado de duración incierta, para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, o finalmente para la cobertura temporal de un puesto de trabajo permanente mientras dura un proceso de selección o promoción (máximo de tres meses).
- 70 Entendiendo por ETT toda empresa cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.
- 71 Fundamentalmente del sector servicios.
- 72 En este sentido, véase Muñoz Bullón (2005). "**Empresas de trabajo ... Op cit...**" pp. 45 y ss.
- 73 Facilitando la incorporación de la mujer al trabajo.

bajadores como en la creación de cantera para potenciales trabajadores indefinidos.

Pero ello no puede llevar a confusión por cuanto no todas las contrataciones realizadas por ETT son de puesta a disposición, sino que éstas cuentan con dos tipos de trabajadores: a) trabajadores de estructura, que son aquellos que prestan directamente su actividad en la ETT; b) trabajadores en misión, que son aquellos que prestan sus servicios en la empresa usuaria. A este respecto es importante destacar que pese a la denominación de la empresa contratante, ambas contrataciones pueden ser de carácter temporal o indefinido, cuestión importante desde el punto de vista legislativo, ya que si bien la contratación del trabajador en misión por tiempo indefinido se rige por la legislación laboral de carácter general, si el contrato fuere de duración determinada, será aplicable la regulación específica de ETT's⁷⁶, así como por el artículo 15 del texto estatutario⁷⁷.

5. Especialidades de seguridad social en la contratación a tiempo parcial y por tiempo determinado

A) El contrato a tiempo parcial.

Si bien es cierto que como norma general se rige por el principio de asimilación de su régimen de seguridad social al del trabajador a tiempo completo equivalente, la realidad es que el contrato a tiempo parcial es de las contrataciones atípicas antes expuestas, la que más especialidades de Seguridad Social reviste, fundamentalmente en materia de cotización⁷⁸, protección por desempleo y jubilación. En concreto reguladas por:

- La Orden TAS, de 18 de enero, que desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 2/2004, de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado.
- Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a

74 Y ello porque la ETT al disponer de una base de datos de trabajadores potenciales que han superado un proceso de selección previo, ofrece un servicio más rápido y eficaz.

75 Facilitando, de ser necesario, la eliminación de la plantilla.

76 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 2 de junio de 1994), y su reglamento de desarrollo.

77 Véase Moradillo Larios, C. (1998). "Los contratos de... Op Cit..." pp. 134 y ss.

tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

- RD Ley 15/1998, de 27 de noviembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad (art. 2).

En el cómputo del tiempo de cotización de los trabajadores a tiempo parcial⁷⁹ se tiene en cuenta las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas⁸⁰, calculado en días teóricos de cotización -resultado de dividir entre 5 las horas efectivamente traba-

- 78 Los actuales tipos de cotización diferencian:
TIPOS DE COTIZACIÓN (%)

CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
C.Comunes	23,60	4,70	28,30
H.Ext. Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto H.Extraordinarias	23,60	4,70	28,30
DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
* Tipo General	6,00	1,55	7,55
* C.duración determinada			
T Completo	6,70	1,60	8,30
* C. duración determinada			
T. Parcial	7,70	1,60	9,30
* C duración determinada (E.T.T.)	7,70	1,60	9,30
	EMPRESA	TRABAJADORES	
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

GRUPO COTIZACIÓN	BASE MÍNIMA/HORA		
1	5,31		
2	4,40		
3	3,83		
4 a 11	3,80		
INDICADOR PÚBLICO DE RENTAS DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)			
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
IMPORTES	15,97	479,10	5.749,20

- 79 A fin de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, riesgo sobre el embarazo y maternidad.
- 80 Tanto ordinarias como complementarias, pues éstas cotizan a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

jadas⁸¹ con aplicación de un coeficiente multiplicador de 1,5⁸².

Para el cálculo del número de días que se consideran acreditados para la determinación de los periodos mínimos de cotización que causen derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al periodo de cotización comprendido en un lapso de tiempo inmediatamente anterior al hecho causante⁸³ incrementado en idéntica proporción de reducción de la jornada efectivamente realizada respecto de la jornada completa del sector, se aplica el coeficiente multiplicador de 1'5, asimilando la fracción de día al día completo⁸⁴. Sin embargo, el cálculo de la cotización necesaria para causar el resto de prestaciones⁸⁵ es

más sencillo en tanto basta con incrementar en idéntica proporción a la reducción de la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual, el lapso de tiempo inmediatamente anterior al hecho causante que comprenda el periodo de cotización mínimo exigible⁸⁶.

Una vez comprobado que se cumple la carencia, es preciso calcular la base reguladora diaria de las diferentes prestaciones. A este respecto deben diferenciarse la incapacidad temporal (en adelante IT) y la maternidad del resto de prestaciones, que se rigen por las normas generales⁸⁷. Sin embargo, la base reguladora de la IT es el resultado de dividir el total de bases de cotización de los tres meses inmediata-

81 Equivalente diario del cómputo de 1826 horas anuales.

82 Este tiempo será el que se tenga en cuenta para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.

83 En este sentido, los periodos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o descanso por maternidad, durante los que perviva el contrato de trabajo a tiempo parcial, así como los de percepción de la prestación por desempleo determinados por la suspensión o extinción de una relación laboral de ese tipo, tendrán la misma consideración, a efectos de lo previsto en los apartados anteriores, que el período de trabajo precedente a la baja médica, al descanso, a la suspensión o a la extinción del contrato, respectivamente.

84 Y ello sin que en ningún caso se pueda computar un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

85 Excepto pensiones de jubilación e incapacidad permanente.

86 Igualmente se incrementa computando las fracciones de día como días completos.

87 Esto es, a efectos de las pensiones de IP, muerte y supervivencia derivadas de enfermedades comunes y jubilación, rigen las normas generales de los artículos 160 y ss del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

mente anteriores al hecho causante, entre el número de días efectivamente trabajados, y la de la maternidad el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante la anualidad⁸⁸ inmediatamente anterior al hecho causante, entre trescientos sesenta y cinco.

Establecidas las normas básicas en la materia, tres cuestiones merecen especial mención por las especialidades que revisten: el desempleo parcial por reducción de jornada, el fijo-discontinuo y la antes mencionada jubilación parcial y subsiguiente contrato de relevo.

El desempleo parcial es una situación dual en que el trabajador está en activo por un porcentaje de su jornada, y en desempleo por el restante. Esto es, el desempleo es parcial cuando la jornada ordinaria del trabajador a tiempo completo se reduce temporalmente, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción⁸⁹, y el origen de la reducción sea la voluntad unilateral del empresario⁹⁰, ésta revista un carácter temporal⁹¹. Así las cosas, el trabajador desempleado parcialmente tiene una doble cotización a la Seguridad social: la cotización por el contrato de trabajo a tiempo parcial⁹², y la que corresponda por la prestación contributiva que percibe⁹³.

En lo que se refiere a los contratos de trabajadores fijos-discontinuos, la especialidad de Seguridad Social consiste en que contrariamente a lo que sucede en el ámbito laboral⁹⁴, se aplica a todos los trabajadores fijos-discontinuos, sean de llamamiento en fecha cierta o incierta, la normativa relativa a los trabajadores con contrato a tiempo parcial antes expuesta.

Desde el punto de vista de la protección social se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada con un contrato de relevo. Visto así, parece que la gran especialidad de este tipo de jubilación no reside en que el trabajador tan sólo se retira de una parte de su jornada, disfrutando de la doble consideración de trabajador en activo y pensionista, ni en que si bien la jubilación ordinaria no obliga al empresario a una nueva contratación, la flexible sí le obliga a que al menos el tiempo dejado de trabajar por el jubilado sea cubierto por otro trabajador, el llamado relevista, sino en la posibilidad de que el pensionista acuerde con la empresa que la totalidad de las horas de trabajo que debe realizar anualmente por razón del contrato a tiempo parcial, se presten de forma concentrada en determinados perio-

88 Los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante.

89 Entendiendo por reducción temporal de la jornada ordinaria aquella que se autorice por un periodo de regulación de empleo.

90 Cfr. Fernández López, M.F. "El contrato... Op Cit..." en **VV.AA.** "Dossier práctico..." pp. 692 y ss.

dos de cada año, con percibo de las correspondientes remuneraciones totales dentro de los mismos períodos del año o vienen de forma prorrateada a lo largo del año, permaneciendo laboralmente inactivo el resto del año pero en alta en el Régimen de la Seguridad Social.

B) El contrato temporal o a término

Las especialidades que revisten los contratos de duración determinada en materia de Seguridad Social son más bien pocas, siendo los diferentes tipos de cotización al desempleo la principal diferencia. Así, porcentaje a cargo de la empresa del tipo general se incrementa en 0,70% cuando el contrato sea a término, y si además es a tiempo parcial, en un 1% más, porcentaje idéntico al que le correspondería en el

supuesto de contratación a través de ETT⁹⁵.

Así las cosas, simplemente hacer especial mención al contrato para la formación, cuya cotización a la Seguridad Social en cuota única de 35,23€ se divide en un 89,69% para contingencias comunes⁹⁶ y lo restante para las profesionales⁹⁷.

6. Breve referencia a la cuestión de género en las formas de trabajo atípicas

Si bien la proporción de contratación atípica ha aumentado mucho en los últimos años para toda la población, este aumento ha sido mucho mayor para el colectivo femenino, joven y con inferior nivel de estudios, así como para los sectores servicios, construcción y agricultura, más aún en el ámbito privado. En concreto el em-

- 91 Esto es, se excluyen aquellas reducciones de jornada definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.
- 92 A la que se aplican las reglas ordinarias de cotización en función de las retribuciones percibidas, distribuyéndose las aportaciones entre la empresa y el trabajador conforme a las reglas generales.
- 93 Esta cotización se distribuye entre la entidad gestora INEM (que abona la parte de cuota correspondiente al trabajador, reducidas en un 35%, descontando su cuantía de la prestación a recibir por el trabajador) y la empresa (que corre con la cuota empresarial).
- 94 En el que, como se expuso anteriormente, se diferencia a quienes efectúan trabajos fijos y periódicos con repetición en fechas ciertas, de aquellos que los presten en fecha incierta, atribuyendo a los primeros que no al segundo colectivo la calificación de trabajadores contratados a tiempo parcial.
- 95 Estas diferencias aquí expuestas para el régimen general, rigen también (aunque en diferentes porcentajes) para el régimen especial agrario y de empleados de hogar.
- 96 De los que 26.35 que corresponden al empresario y 5.25 al trabajador.
- 97 Correspondiendo 2.04 € a la incapacidad temporal y 1.59 a la incapacidad permanente, muerte y supervivencia.

pleo temporal si bien facilitó el ajuste de las necesidades de mano de obra a las necesidades empresariales⁹⁸, divide el mercado de trabajo en dos grandes grupos, los estables⁹⁹ y los precarios¹⁰⁰, principalmente ocupados por el sexo femenino recientemente incorporado al mundo laboral.

Basta una simple visión de las estadísticas de empleo¹⁰¹ para comprobar que el mayor porcentaje de trabajadores precarios son sin duda mujeres, realidad que no varía si en concreto se centra el estudio en las dos modalidades atípicas objeto de este estudio, pues por razones varias las mujeres en los últimos años vienen accediendo a trabajos a tiempo parcial y de carácter temporal.

Pues bien, desde el punto de vista de la Seguridad Social, es importante destacar la doble penalización de la contratación parcial en el acceso a prestaciones¹⁰², pues el anterior cómputo de la cotización por horas de trabajo efectivo unido al cálculo de la base reguladora en función de las

prestaciones efectivamente percibidas, implica que accediendo tan sólo a la prestación de que se trate una vez trabajado el equivalente a 15 años de carencia a tiempo completo, perciben una prestación minorada por cuanto el cómputo de la base reguladora es por años¹⁰³. Simplificando, un supuesto trabajador cuya jornada de trabajo fuere del 50% de la ordinaria del sector de que se trate, percibiendo una retribución mensual también del 50% del salario base a tiempo completo, para acceder a la jubilación debía haber cotizado durante 30 años, calculándose sin embargo la base reguladora de tal prestación en función del sueldo percibido durante los últimos 180 meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.

Si se une esta circunstancia a la feminización del trabajo a tiempo parcial, es fácil entender que la jurisprudencia constitucional más reciente haya optado por declarar que este sistema de cálculo del periodo

98 Suponiendo la consolidación de un modelo empresarial altamente flexibilizado.

99 Se trata de un colectivo con contratos indefinidos, con una mayor estabilidad, mayor satisfacción en el empleo, etc.

100 Con contratación de tipo temporal, trayectorias más inestables, menor formación en el puesto, menores salarios y, en general, peores condiciones laborales - Véase un profundo estudio en este sentido en: Hernanz Martín, V. **El trabajo temporal y la segmentación**. Madrid. 2003. Ed. CES. pp. 19 y ss.

101 Véase, entre otras, la EPA en www.ine.es

102 En concreto, se estudia el caso de la jubilación.

103 Este tema se estudia en profundidad en: Cabeza Pereiro, Jaime y Lousada Arochena, J. Fernando. **El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial**. Granada. 1999. Ed. Comares.

de carencia reviste una clara discriminación por razón de sexo¹⁰⁴, añadir a la disposición relativa al cómputo de carencia el cálculo obligatorio de la equivalencia en días teóricos de cotización, y la posterior aplicación del coeficiente multiplicador de 1,5 a fin de obtener el número de días acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización, asimilándose en su caso, la fracción de día al día completo.

7. Novedades legislativas sobre la contratación atípica: Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Confirmada la persistencia de los problemas en el mercado de trabajo español, y con el objetivo de mejorar la situación de los trabajadores, la última reforma legislativa en materia laboral: Real Decreto Ley 5/2006 de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, busca aumentar la ocupación y actividad, reduciendo las tasas de paro¹⁰⁵ y temporalidad¹⁰⁶, difumi-

nar la actual segmentación entre contratos temporales e indefinidos y afianzar la seguridad de los trabajadores, aumentando sus derechos sin reducir la flexibilidad necesaria para el buen funcionamiento empresarial.

En concreto, las medidas que incluye el acuerdo se dirigen a:

1) Impulsar y apoyar el empleo¹⁰⁷, la contratación indefinida¹⁰⁸ y la conversión de empleo temporal en fijo¹⁰⁹, bonificando y estimulando los nuevos contratos indefinidos¹¹⁰ y reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo¹¹¹.

2) Limitar la utilización sucesiva de contratos temporales¹¹², introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando compartan un mismo centro de trabajo¹¹³.

3) Potenciar la eficiencia de las políticas activas de empleo y capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo¹¹⁴, así como la protección de los trabajadores ante la falta de empleo¹¹⁵.

104 La Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 50/2005 (Sala primera), de 14 de marzo, declara la existencia de discriminación por razón de sexo, por el perjuicio que el modo de cálculo del periodo de carencia causa al colectivo trabajador a tiempo parcial (altamente feminizado). Hasta la fecha de la sentencia, en lo concerniente a los trabajadores a tiempo parcial, a los efectos de determinar la cobertura de los periodos de carencia precisos para la obtención de las prestaciones de la seguridad social se computaban exclusivamente las horas efectivamente trabajadas, calculando además la cuantía de la prestación en función de la base reguladora de los últimos años, por lo que resultaba que la trabajadora en cuestión tras haber cotizado durante treinta años, accedía a una pensión de la mitad de la cuantía que correspondería a un trabajador a tiempo completo equivalente. Esta STC supuso un gran paso, en tanto logró modificar este modo de cómputo del periodo de carencia.

- 105 Sobre todo en el caso de jóvenes, mujeres, discapacitados.
- 106 Que actualmente se sitúa por encima del doble de la media europea de tasas de temporalidad nacionales.
- 107 A la postre, las Disposiciones Adicionales disponen medidas de fomento del empleo tanto para personas con discapacidad como para excluidos socialmente, y con carácter general dispone la financiación, aplicación y control de los incentivos del Programa de Fomento del empleo, así como la modernización de los Servicios Públicos de Empleo. En concreto, la potenciación de los servicios públicos de empleo y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pasa por el establecimiento de un plan global de modernización que garantice la adecuada coordinación con los servicios públicos de empleo autonómico y que incluya, en particular, un plan estratégico de RRHH del servicio estatal, así como un plan de mejora de los recursos de la red de oficinas, así como por la participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas del sistema de inspección, en los ámbitos estatal y autonómico, a través de órganos de representación de carácter tripartito y paritario.
- 108 Más concretamente, sus artículos 1 al 9 (sección 1ª), establecen un programa de fomento del empleo, que reformulan el programa de incentivos concentrado en el fomento de la contratación indefinida, sustituyendo los actuales incentivos de conversión de contratos temporales en indefinidos, por el incentivo de la contratación indefinida inicial a través de bonificaciones mensuales en la cuota empresarial a la Seguridad Social, con duraciones variables para el supuesto de contratación indefinida de mujeres (general, 24 meses siguientes al parto o adopción, tras 5 años de inactividad laboral, mayores de 45 años, víctimas de violencia de género), jóvenes de 16 a 30 años, desempleados de más de 6 meses y discapacitados. Además, a fin de garantizar la permanencia de los contratos, se amplía la duración de los incentivos anteriores de dos años de duración a 4 años.
- 109 Se bonifica mensualmente (durante tres años) la cuota empresarial a la Seguridad Social de aquellos contratos indefinidos que procedan de una transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. Además, los contratos de trabajo indefinidos de los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, darán derecho a la bonificación del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes (salvo por incapacidad temporal). Y como medida de conciliación de la vida familiar y laboral, los contratos indefinidos de mujeres que sean suspendidos por maternidad darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer, al trabajo en los dos años siguientes a la fecha de inicio del permiso de maternidad.
- 110 La sección 2ª se dirige a examinar en profundidad un tipo de contratación: el contrato de fomento de la contratación indefinida, y la 3ª detalla la reducción de cotizaciones empresariales por contratos indefinidos, modificando la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

8. Conclusiones

El objeto del presente apartado es, como su propio nombre indica, la plasmación de las conclusiones a las que llega este estudio sobre los principales problemas y beneficios del uso de las formas de trabajo atípicas.

La realidad es que si bien a simple vista parece que la contratación temporal y a tiempo parcial sólo conlleva ventajas para la actividad empresarial, esto no es del todo cierto, por cuanto a menudo son los propios trabajadores los que solicitan este tipo de contratación.

En concreto, la principal ventaja que las contrataciones atípicas aportan al empresario es la flexibilidad y ello en tanto le permite responder rápida y eficazmente a las condiciones y realidades del mercado que exigen políticas de personal y de organización del trabajo fácilmente variables. En otras palabras, el trabajo temporal responde a la necesidad empresarial de ajustar su plantilla a las necesidades de trabajo¹¹⁶ vigentes en cada mo-

mento, y el trabajo a tiempo parcial permite responder con un menor coste a demandas inferiores¹¹⁷.

Pero además, a los trabajadores les permite una mayor autonomía en la determinación de su tiempo de trabajo, por aportar en la prestación laboral y consecuentemente, por ser más conformes a sus intereses personales o simplemente por no contradecir sus preferencias. Así las cosas, estas nuevas formas de contratación posibilitan la incorporación al mercado laboral de personas que por tener otro tipo de prioridades, como la atención a la vida familiar o la formación, anteriormente se veían en la necesidad de abandonarlo o de incorporarse más tardíamente.

Finalmente, desde un punto de vista global, parece que este tipo de contrataciones se erigen en arma para combatir el paro y mejorar la dinámica de empleo, por cuando al flexibilizar el mercado de trabajo, mediante el reparto de los escasos puestos de trabajo existentes entre todos los trabajadores disponibles fomentan el em-

111 Ahora bien, esta norma general tiene minoraciones y excepciones. Así, si el contrato indefinido es a tiempo parcial tan sólo se beneficia de la bonificación en un porcentaje igual al de jornada trabajada, no aplicándose las bonificaciones en supuestos de relaciones laborales de carácter especial, de contrataciones al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado, de contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubieran prestado servicios en la misma empresa por tiempo indefinido, o de trabajadores que hayan finalizado su relación laboral indefinida en otra empresa en los tres meses previos a la formalización del contrato (salvo despido colectivo o improcedente).

112 Además, es importante destacar que se deroga el contrato de inserción y se refuerza el carácter formativo de los contratos para la formación, limitando

la edad máxima para su celebración. Asimismo, se define legalmente de un modo más preciso la figura de la cesión ilegal de trabajadores, y ello a fin de atajar situaciones abusivas; se amplían los derechos de información y actuación coordinada de los representantes de los trabajadores de las empresas principales, contratistas y subcontratistas; se extiende el uso del contrato de fomento de la contratación indefinida para las conversiones de contratos temporales celebrados antes del 31 de diciembre de 2007 en indefinidos.

Asimismo este fin, su Capítulo II modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, siendo el cambio más destacado el del artículo 15, que a fin de limitar el uso abusivo de contratación temporal, establece que aquellos “trabajadores que en un periodo de referencia de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”.

- 113 Ahora bien, esta novedad legislativa no será de aplicación en el supuesto de contratos formativos, de relevo e interinidad, del mismo modo que tampoco surtirá efecto si no hubiere sucesión de dos o más contratos, es decir, si la contratación durante veinticuatro meses o más fuese a través de una única contratación temporal, el trabajador no adquirirá la condición de indefinido.
- 114 El Capítulo III, modificando el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, amplía los supuestos de desempleo, así como la protección social de los trabajadores que se encuentren en esta situación, y reduce las cotizaciones empresariales por desempleo, limitada a los contratos indefinidos (hasta alcanzar una rebaja total de 0.50 puntos), se elimina el recargo en la cotización por desempleo de los contratos temporales celebrados por empresas de trabajo temporal, y se reduce a la mitad de la cotización empresarial al FOGASA (pasando de 0.40 a 0.20 puntos).
- 115 En cuanto a las mejoras en la protección de los trabajadores en caso de desempleo e insolvencia empresarial se amplía la protección por desempleo en general y en concreto la de los trabajadores fijos discontinuos, se mejora en la regulación del subsidio por desempleo de 6 meses a los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares, se amplía la cobertura a los socios temporales de cooperativas, y se mejora y amplía la protección por el FOGASA en caso de insolvencia empresarial y finalmente se mejora la protección de las indemnizaciones por despido.
- 116 Véase, Adam, P. y Canzani, P. “Los contratos temporales... Op. cit...”
- 117 Sin duda la contratación atípica se configura como un instrumento flexibilizador de la mano de obra y por tanto de la producción.

pleo. Y esto es así porque la restricción del tiempo de trabajo de unos se cubre con puestos de trabajo de otros. Se trata de un reparto ejecutado tanto vía contratación temporal, contratando a un trabajador durante un tiempo determinado, al cese del cual el puesto se cubre por otro, o vía contratación a tiempo parcial, en cuyo caso dos o más trabajadores están contratados simultáneamente para desarrollar un mismo puesto de trabajo durante un porcentaje determinado de la jornada.

Sin embargo, y de acuerdo con lo adelantado, parece que la tendencia normativa actual busca limitar el uso de este tipo de contrataciones y ello porque uno de los principales problemas que presenta es la facilidad para su uso abusivo y fraudulento.

El recurso ilegal a este tipo de contratación se justifica porque además de suponer un coste inferior para el empresario y de tener una cuantía y distribución de jornada fácilmente modificables, su concertación no se limita ni subjetiva ni objetivamente y el control efectivo de las horas realmente trabajadas, reviste una enorme dificultad (González del Rey Rodríguez, 1998).

Además, la realidad es que habitualmente se recurre a la contratación temporal para dar cobertura a prestaciones de carácter indefinido que se cubren por esta vía a fin de evitar una eventual indemnización en el supuesto de minoración de los beneficios y necesario ajuste de plantilla. Además, este uso fraudulento deriva en un segundo gran problema para el mercado de trabajo, y es que la mayor

parte de las veces la aceptación de una forma de relación laboral atípica -básicamente trabajo a tiempo parcial, teletrabajo o trabajo de duración determinada- se presenta como única alternativa, no frente a una relación laboral tradicional, sino frente al desempleo, situación muy frecuente en la sociedad actual (Caamaño Rojo, 1999).

Así las cosas, optimizar las ventajas del recurso a la contratación atípica, controlar y penalizar las irregularidades derivadas de su mal uso, resultan tareas indispensables. Y en respuesta a estas necesidades, la reforma laboral del mes de junio de 2007, busca limitar y adaptar el recurso a este tipo de contratación a la nueva realidad del mercado de trabajo, y ello a fin de evitar la utilización fraudulenta sobre todo de la contratación temporal, que tanto peligro de desprotección e injusticia social acarrea.

Como reflexión final, querría manifestar que pese a los objetivos de esta reforma laboral, dado que los empresarios creen haber encontrado en la contratación laboral la llave para reducir sus costes e incrementar sus rendimientos -porque los trabajadores se esfuerzan doblemente esperando ver recompensados sus altos resultados con una contratación indefinida-, la realidad es que el alto recurso a las contrataciones atípicas no va a cesar, si bien quizá proliferen los contratos de obra o servicio -fácilmente prorrogables- frente al encadenamiento de otro tipo de contratación temporal.

Referencias Bibliográficas

- ADAM, P. Y CANZANI, P. “Los contratos temporales en España e Italia”. En: www.lafactoriaweb.com/articulos/Adam5.htm.
- BENAVENTE TORRES, M.I. (2005). **El trabajo a tiempo parcial**. Sevilla. Ed. Publicaciones CES Andalucía.
- BENGOECHEA, J. A. (1991). “La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores”. En: De la Villa Gil, L. E. (Coord). **Estudios sobre la jornada de trabajo**. Madrid.
- CAAMAÑO ROJO, E. (1999). “Las contrataciones atípicas y el contrato de trabajo a tiempo parcial”. En: **Revista de Derecho**. Valdivia. Vol. 10, núm 1.
- CABEZA PEREIRO, Jaime y LOUSADA AROCHENA, J. Fernando (1999). **El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial**. Granada. Ed. Comares.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (2000). **Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo**. Valencia. Ed. Tirant.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1996). **El trabajo a tiempo parcial. Informe 4**. Madrid.
- EPA. En: www.ine.es
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. (2000). “El contrato de los trabajadores fijos discontinuos: la reforma continua”. En: **VV.AA.** “Dossier práctico: Trabajo a Tiempo Parcial”. Madrid. Ed. Francis Lefebvre.
- GONZALEZ DEL REY RODRIGUEZ, I. (1998). **El contrato de Trabajo a Tiempo Parcial**. Pamplona. Aranzadi Social.
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. (2006). “Flexibilidad, indeterminación y carácter del trabajo a tiempo parcial”. En: **AS**. Núm. 22.
- HERNANZ MARTÍN, V. (2003). **El trabajo temporal y la segmentación**. Madrid. Ed. CES.
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE de 14 de marzo de 1980.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y su reglamento de desarrollo. BOE de 2 de junio de 1994.
- Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
- Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (sobre contratación temporal para el fomento del empleo durante 1995 – 2004). BOE de 31 de diciembre de 1994.
- Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- Ley 63/1997 de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida. BOE de 30 de diciembre de 1997.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. BOE de 10 de julio de 2001.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del

empleo y la mejora de su calidad. BOE de 10 de julio de 2001.

Ley 2/2004, de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado. BOE de 28 de enero de 2005.

Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

MELLA MENDEZ, L. (1998). "Consideraciones sobre el contrato de relevo". En: **AL**. Núm. 46.

MERINO SENOVILLA, H. (1994). **El trabajo a tiempo parcial**. Valladolid. Ed. Lex Nova.

MORADILLO LARIOS, C. (1998). **Los contratos de trabajo temporales e indefinidos: incentivos a la contratación**. Valencia. Ed. CISS.

MUÑOZ BULLÓN F. (2005). "Empresas de trabajo temporal y la salida del desempleo". En: **Informe para la Cátedra AEGTT**. Madrid. Universidad Carlos III.

Orden de 14 de julio de 1998, que regula aspectos formativos del contrato para la formación. BOE de 28 de julio de 1998.

Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, que desarrolla el contrato en prácticas y de aprendizaje y el contrato a tiempo parcial. BOE de 31 de diciembre de 1993.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE de 29 de junio de 1994.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatu-

to de los Trabajadores. BOE de 29 de marzo de 1995.

Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, que desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. BOE de 9 de abril de 1998.

Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, que regula las bonificaciones de cuotas a la seguridad social de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. BOE de 5 de septiembre de 1998.

Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, en relación con el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad. BOE de 28 de noviembre de 1998.

Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre, que desarrolla el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de contratos de duración determinada. BOE de 8 de enero de 1999.

Real Decreto Ley. 5/2000 de 4 de agosto.

Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. BOE de 27 de noviembre de 2002.

Real Decreto Ley 5/2006 de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE de 14 de junio de 2006.

RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2002). **Developments in labour law in Spain Between 1992 and 2002**. En: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/ell_spain.pdf.

SENISE BARRIO M.E. (2001). “Empleo atípico y mercado de trabajo atípico. Employment and Labour Market”. En: **Revista de Relaciones Laborales**. Núm. 5 (julio).

TOSCANI GIMENEZ, D. (2004). “El trabajador fijo-discontinuo y los periodos de inactividad: ¿desempleado o trabajador en activo? Comentario a

la STC 53/2004 de 15 de abril”. En: **AL**.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Sentencia núm. 50/2005 (Sala primera), de fecha 14 de marzo de 2005.

VV.AA. (2000). **Dossier práctico: Trabajo a Tiempo Parcial**. Madrid. Ed. Francis Lefebvre.

VV.AA. (2001). **Trabajo, temporalidad y empresas de trabajo temporal en España**. Madrid. Ed. AGETT.