

DL

# Documentación Laboral

Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Nº 110 - Año 2017 - Vol. II  
Edita: Ediciones Cinca

## Los retos en materia de contratación laboral

### PRESENTACIÓN

Remedios Roqueta Buj

#### Primera parte: La contratación temporal

¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?,  
**José María Goerlich Peset**

La contratación temporal en el sector público,  
**Miguel Rodríguez-Piñero Royo**

Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios: la historia que se repite,  
**Mercedes López Balaguer**

#### Segunda parte: Los contratos a tiempo parcial y los trabajadores fijos discontinuos

Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial,  
**Ignacio González del Rey Rodríguez**

El contrato fijo-discontinuo. Retos actuales de una modalidad contractual histórica,  
**Jesús García Ortega**

El contrato a tiempo parcial: Puntos críticos del tiempo de trabajo,  
**Erik Monreal**

## Los retos en materia de contratación laboral

### Índice

Presentación, <i>Remedios Roqueta Buj</i> .....	3
--	---

### ESTUDIOS

#### Primera Parte: La contratación temporal

¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?, <i>José María Goerlich Peset</i> .....	9
--	---

La contratación temporal en el sector público, <i>Miguel Rodríguez-Piñero Royo</i> .....	27
---	----

Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios: la historia que se repite, <i>Mercedes López Balaguer</i> .....	57
---	----

#### Segunda Parte: Los contratos a tiempo parcial y los trabajado- res fijos discontinuos

Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial, <i>Ignacio González del Rey Rodríguez</i> .....	77
--	----

<i>El contrato fijo-discontinuo. Retos actuales de una modalidad con- tractual histórica,</i> <i>Jesús García Ortega</i> .....	93
---	----

<i>El contrato a tiempo parcial: Puntos críticos del tiempo de trabajo,</i> <i>Erik Monreal</i> .....	103
--	-----

## **Documentación Laboral**

Publicación periódica (Tres números al año)

Esta publicación se edita desde noviembre de 1981

Edita: **Ediciones Cinca, S. A.**

### **Precio número suelto:**

25€ (IVA no incluido)

### **Precio número doble:**

50€ (IVA no incluido)

### **Suscripción anual:**

España: 60€ (IVA no incluido)

Extranjero: 104€ (IVA no incluido)

**Fecha de publicación de este número:** febrero, 2017

### **Distribución a librerías y suscripciones:**

Ediciones Cinca, S. A.

General Ibáñez Ibero, núm. 5A

28003 Madrid

Teléfono: 91 553 22 72

grupoeditorial@edicionescinca.com

### **Producción editorial, coordinación técnica e impresión:**

Grupo Editorial Cinca, S. A.

General Ibáñez Ibero, núm. 5A

28003 Madrid

Depósito legal: M.38.180-1981

ISSN: 0211-8556

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley: Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

La responsabilidad de las opiniones vertidas en los trabajos que publica *Documentación Laboral* incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca, S. A. se identifique con los mismos.

# DEL

## PRESENTACIÓN

**Remedios Roqueta Buj**

*Vicepresidenta de la Asociación Española  
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Valencia*

Como ya pusiera de manifiesto la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la crisis económica que atraviesa España desde 2008 *“ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español”*. Y una de las deficiencias estructurales del sistema es la alta tasa de temporalidad, mucho más elevada que en el resto de nuestros socios europeos. A pesar de los múltiples esfuerzos realizados por las reformas laborales desde 1994 para incentivar la contratación indefinida, la temporalidad ha sido una constante en nuestro mercado de trabajo, tanto en los tiempos de bonanza como en los momentos de crisis, lo que ha producido unos perniciosos efectos sobre el Derecho del Trabajo, al quebrar los valores de su ordenación, dando lugar a una dualidad de ordenamientos, y ha tenido unas nefastas consecuencias socio-económicas, al entorpecer la competitividad de las empresas y provocar nuevas desigualdades sociales y fenómenos de marginación y exclusión<sup>1</sup>.

Los efectos negativos de la temporalidad son, básicamente, los siguientes:

- Desde el punto de vista de los trabajadores, la erosión del principio de estabilidad en el empleo desincentiva la formación continua de los trabajadores por la inseguridad en su trabajo y por la ausencia de interés en el empresario en formar a unos trabajadores con los que no va a contar en el futuro, y menoscaba las expectativas de promoción profesional<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Así, CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E., "La reforma del Derecho del Trabajo", *RL*, I/1996, pág. 169.

<sup>2</sup> GARCIA VIÑA, J., "Los nuevos contratos laborales de duración determinada (I)", *AL*, núm. 11, 1995, pág. 168.

Además, la temporalidad produce un cambio en la mentalidad y comportamiento de los trabajadores por la extensión de lo que se ha dado en llamar la "psicología del eventual", esto es, la sumisión a las órdenes regulares e irregulares del poder de dirección y control empresarial que se refuerza notablemente<sup>3</sup>. También determina un incremento de los riesgos en el campo de la seguridad e higiene en el trabajo<sup>4</sup>, y una infraprotección en un sistema de Seguridad Social fuertemente contributivo. A todo lo cual cabe añadir otros efectos, no menos importantes, como la dualización o segmentación del mercado de trabajo, apareciendo dos colectivos claramente diferenciados: uno el de los trabajadores estables, que gozan de la plena protección del ordenamiento laboral; otro, el de los trabajadores precarios, a los que difícilmente llega la acción sindical y frente a los que se refuerza considerablemente el poder de dirección empresarial y su capacidad de imposición de condiciones laborales, situándose en posiciones contractuales de notable inferioridad<sup>5</sup>.

- Desde el punto de vista empresarial, una rotación demasiado rápida de plantillas puede crear nuevas rigideces para la empresa, al dificultar la introducción de innovaciones tecnológicas y la disponibilidad de personal cualificado con experiencia, capaz de incrementar la productividad y adaptar la empresa a nuevas exigencias del mercado<sup>6</sup>. Además, las ventajas adicionales para las empresas (subvenciones, bonificaciones, exenciones), que acompañan a algunas modalidades de contratación temporal, producen un auténtico efecto "dumping"<sup>7</sup>.

- La proliferación de los trabajadores precarios ocasiona graves problemas en la financiación del sistema de la Seguridad Social, cuya lógica se basa en el empleo estable a tiempo completo de la mayoría de los trabajadores<sup>8</sup>. Y sin olvidar el costo que la excesiva rotación de los trabajadores está teniendo para el sistema de protección por desempleo.

- Y, en fin, hay que hacer referencia a la alta volatilidad del empleo generada por un mercado de trabajo dual. En las fases expansivas del ciclo económico, este modelo genera una fuerte creación de empleo, si bien concentrada en sectores de baja productividad,

---

<sup>3</sup>Cfr. BAYLOS GRAU, A., "Modalidades de contratación y reforma del mercado", en AA.VV., *La reforma del mercado de trabajo y de la Seguridad Social y Salud Laboral*, Granada, 1996, pág. 252.

<sup>4</sup> Por todos, *La flexibilidad del mercado de trabajo: una selección de criterios y experiencias*, M.T.S.S., Madrid, 1988, págs. 35 y 36; RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M., "Protección de la Salud y Seguridad en el trabajo y trabajo temporal", *RL*, núm. 20, 1992, págs. 7 y ss.; y PITA YAÑEZ, C. y DOMINGUEZ MANZANO, B., "Los accidentes laborales en España: La importancia de la temporalidad", *DL*, núm. 55, 1998, págs. 39 y ss.

<sup>5</sup> Vid., por ejemplo, MARTIN VALVERDE, A., "La flexibilidad del mercado de trabajo", *RT*, núm. 72, 1983, págs. 20 y 21; y ALVAREZ ALEDO, C., *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español, Relaciones entre segmentación laboral y productiva*, C.E.S., Madrid, 1996, págs. 234 y ss.

<sup>6</sup> ALVAREZ ALEDO, C., *El impacto de la contratación temporal...*, cit., pág. 232. Como afirma RODRIGUEZ PIÑERO, M., "Ordenación y flexibilidad del mercado de trabajo", *RL*, núm. 13, 1993, pág. 5, "cuando las políticas de personal caminan hacia vías más participativas e integradoras, basadas en relaciones internas en la empresa, la precarización de los trabajadores resulta un obstáculo, y se torna además en un nuevo factor de rigidez, al no asegurar la debida adaptabilidad de los efectivos a las necesidades cambiantes de la empresa".

<sup>7</sup> Vid. MARTINEZ EMPERADOR, R., *Estabilidad en el empleo y contratación temporal*, Madrid, 1983, pág. 232.

<sup>8</sup> Vid. FLOREZ SABORIGO, *La contratación laboral como medida de política de empleo en España, La creciente flexibilidad en el acceso al empleo*, C.E.S., Madrid, 1994, págs. 137 y ss.

mientras que en las fases recesivas exagera la destrucción de empleo. Esto es así porque la regulación vigente induce a las empresas a hacer frente a las fluctuaciones económicas mediante la rotación laboral, en lugar de buscar alternativas como los cambios en la organización del trabajo, la suspensión de los contratos o la reducción temporal de la jornada o el recurso al contrato de trabajo a tiempo parcial, contribuyendo así a un mejor reparto del empleo, tal y como se ha hecho en algunos países de nuestro entorno<sup>9</sup>. No cabe duda que estas soluciones son menos traumáticas y dolorosas para los trabajadores. El cese total influye negativamente tanto en la propia autoestima del trabajador como en el conjunto de la sociedad que, de esta forma, desaprovecha las experiencias y conocimientos de unos trabajadores que a duras penas podrán volver al mercado de trabajo ante la gravedad que está adquiriendo la crisis económica y la situación del mercado de trabajo.

El persistente enquistamiento de la contratación temporal en nuestro país obedece, fundamentalmente, al interés de los empresarios, que se sirven de ella como un instrumento de fácil recurso que les garantiza unos resultados propicios a sus intereses, al liberarles de las mayores cargas que conllevan los trabajadores fijos. Pero también revela una ofensiva de los empresarios frente a los poderes públicos y sindicatos para ahondar en una reforma del ordenamiento jurídico en el sentido de que éste reconozca el denominado contrato estable que sirva de cobertura a las necesidades productivas de ciclo medio o largo o abarate los costes de la extinción de los contratos<sup>10</sup>. Se trata, "de una implícita o incluso explícita moneda de cambio de unos planteamientos aún más flexibles del resto de los momentos del contrato de trabajo y, en particular, de la extinción del contrato"<sup>11</sup>. Así lo confirmará el devenir de los acontecimientos posteriores.

Por otra parte, las relaciones entre el empleo atípico y los sistemas de Seguridad Social y protección por desempleo son complicadas. La protección se ha erigido sobre el prototipo del contrato a jornada completa y por tiempo indefinido, y cuando se aplica a los trabajadores atípicos, fundamentalmente los temporales, a tiempo parcial y fijos discontinuos, provoca numerosos problemas e injusticias<sup>12</sup>. Y es que, para la adecuada tutela de los derechos de Seguridad Social y de protección por desempleo de estos trabajadores, no basta con la aplicación de las mismas reglas que rigen para los trabajadores a jornada completa y por tiempo indefinido, siendo necesario, por el contrario, añadir "algo especí-

---

<sup>9</sup> El Observatorio de Relaciones Laborales, "Respuestas a la crisis del empleo de la Unión Europea", *Cuadernos del Consejo Económico y Social*, Invierno 2010, (enero/febrero/marzo), 2011, pág. 32.

<sup>10</sup> Vid. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "El contrato de fomento del empleo estable", A.B.C., 29 de octubre de 1995; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., "El contrato indefinido a término", Puntos críticos de la Reforma Laboral (dir. MARTINEZ EMPERADOR), Madrid, 1996, págs. 25 y ss; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GIL y GIL, J.L., "De la estabilidad en el empleo a la empleabilidad. Un análisis crítico de la evolución del Derecho del Trabajo", *Reforma Laboral, Tutela Judicial y Derechos Fundamentales, Estudios en Homenaje a Juan Linares Lorrente*, C.G.P.J., Madrid, 1997, págs. 66 y ss.

<sup>11</sup> Cfr. ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma", *RL*, núm. 2, 1997, pág. 62.

<sup>12</sup> CORDOVA, E., "Las relaciones de trabajo atípicas (y II)", *RL*, I/1986, pág. 280; y MONEREO PÉREZ, J.L., *El sistema de protección por desempleo en España*, Valencia, 1997, págs. 190 y ss.

fico"<sup>13</sup>. De lo contrario, se corre el riesgo de que la flexibilización de las condiciones de trabajo se traduzca en "precariedad" en el ámbito de la Seguridad Social<sup>14</sup>. Y no parece razonable que a los sacrificios que la flexibilidad laboral hace recaer sobre estos trabajadores, la Seguridad Social venga a añadir mayor gravosidad "mediante una minoración de sus derechos a las prestaciones de desempleo"<sup>15</sup>, siendo así que, además, son los trabajadores que padecen con mayor crudeza el riesgo del paro<sup>16</sup>.

Por todo ello, la AEDTSS ha considerado necesario afrontar las últimas reformas en materia de contratos temporales y contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos, organizando a tales efectos un Seminario sobre "Los retos en materia de contratación laboral" que tuvo lugar el 11 de noviembre de 2016 en la Sala Ignacio Albiol de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia y que se estructuró en torno a dos bloques temáticos.

El primer bloque temático, a cargo de José María Goerlich Peset, Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Mercedes López Balaguer, se centra en el "La contratación temporal". En el segundo de los bloques temáticos, los profesores Ignacio González del Rey Rodríguez, Jesús García Ortega y Erik José Monreal Bringsvaerd, abordan el examen de las últimas reformas en torno a "Los contratos a tiempo parcial y los trabajadores fijos discontinuos". Y así, este número monográfico ofrece una panorámica completa y plural sobre las últimas reformas en materia de contratación laboral, con aportaciones de excelente valía, que ofrecen al lector no sólo un análisis técnico-jurídico del Derecho, sino también un examen "crítico" del mismo en cuanto a su adecuación moral, política, económica o social.

Valencia, 1 de enero de 2017.

---

<sup>13</sup> CINELLI, M., "El problema de la protección social de los trabajos atípicos en el ámbito comunitario: El caso del trabajo de duración determinada", *Seminario sobre "La Seguridad Social y las nuevas formas de organización del trabajo. Las carreras de seguro atípicas"*, Toledo, 25 y 26 de abril de 2002, ejemplar fotocopiado, pág. 15.

<sup>14</sup> CINELLI, M., "El problema de la protección social...", cit., pág. 2.

<sup>15</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., "Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo (trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada)", AL, nº 14, 1996, pág. 334.

<sup>16</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., *El sistema de protección por desempleo...*, cit., pág. 190.



## **AUTORES DEL PRESENTE NÚMERO**

**José María Goerlich Peset**  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universitat de València (Estudi general)

**Miguel Rodríguez-Piñero Royo**  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Sevilla

**Mercedes López Balaguer**  
Prof. TU Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Valencia

**Ignacio González del Rey Rodríguez**  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Oviedo

**Jesús García Ortega**  
Profesor Titular [acreditado a Catedrático]  
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universitat de València

**Erik Monreal**  
Profesor Titular de Universidad.  
Universidad islas Baleares