

# **POBREZA EN EL TRABAJO Y MODALIDADES CONTRACTUALES (EN ESPECIAL EL TRABAJO TEMPORAL Y EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL)**

M<sup>a</sup> GEMA QUINTERO LIMA

*Universidad Carlos III de Madrid*

*Proyecto de Investigación DER2015-63701-C3-1-R<sup>1</sup>*

A partir de las categorizaciones múltiples presentadas en otros lugares de esta obra, cabe abordar un par de cuestiones jurídicas. Así, una de las causas habitualmente señaladas, que explica *a priori* la existencia de trabajadores pobres en sentido lato, ha sido la existencia de una contratación temporal excesiva/abusiva y una proliferación del trabajo a tiempo parcial.

El objetivo aquí es, entonces, el de tratar de revisar de qué modo las distintas regulaciones jurídicas (que son resultado de reformas legislativas permanentes y sucesivas) de la contratación temporal y de la duración de la jornada (tiempo parcial) han podido contribuir a la conformación de la figura del trabajador pobre o en riesgo de pobreza, y en el incremento cuantitativo –del número– de trabajadores pobres.

Para eso se habría de tratar de identificar cuáles son los elementos de la regulación de la contratación temporal y del trabajo a tiempo parcial que pueden tener incidencia en esa situación de pobreza. De ahí que el objetivo de este trabajo sea el de analizar si se da esa incidencia realmente, como hipótesis de trabajo totalmente válida para plantear nuevas propuestas de solución.

---

<sup>1</sup> Proyecto de investigación I+D+i DER2015-63701-C3-1-R “*Instrumentos normativos para la mejora de las transiciones de los working poor y su inclusión social*”, financiado por la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación dependiente del Ministerio de Economía y Competitividad del Gobierno de España y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

## 1. ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS RELEVANTES

Sin embargo, antes de la cuestión de la temporalidad y la parcialidad en la contratación, habría algunas cuestiones relevantes que señalar y que sirven como condicionantes del análisis o como marco en sí mismo. Porque obviamente, la situación actual se explica a partir de un devenir normativo, en el que se han sucedido distintas reformas, con contenidos variados y, entre ellos, de la contratación. En cada reforma, los elementos críticos de la temporalidad/parcialidad –los que explicarían su potencial pauperizador del trabajador– han sido modificados, en distintas direcciones, con diversos efectos. Y, al mismo tiempo que se modifica ese elemento de la regulación jurídica contractual, en ocasiones se han variado otros elementos concomitantes, lo que genera una zona de cierta indefinición en la determinación de la relación causa-efecto entre regulación-pauperización.

Esa pauperización tendría diferentes grados, de ahí que se haya de advertir que el trabajador pobre *stricto sensu* no es una realidad idéntica al trabajador con poco salario; si bien el bajo salario puede conducir con cierta facilidad a una situación de riesgo de pobreza<sup>2</sup>. Pero ni el trabajador temporal necesariamente ha de tener un bajo salario, ni el trabajador a tiempo parcial ha de ser necesariamente pobre (si acumula distintas jornadas parciales o su salario a tiempo parcial reúne ciertas características). Porque también es plausible que los trabajadores indefinidos y a jornada completa tengan un salario bajo.

O dicho de otro modo, sin perjuicio de lo que diga más adelante: la pobreza en el trabajo *puede* tener como causa la regulación jurídica que el legislador haga de la temporalidad/la parcialidad de la contratación laboral. Pero, sin embargo, no es una condición única ni indivisible. Sin que se vaya a tratar aquí, sino en otro trabajo de esta obra<sup>3</sup>, el salario (su cuantía, conformación, efectividad, garantía) sí parece ser un elemento originario o coadyuvante de una eventual situación de pobreza.

Porque la pobreza en el trabajo, a la vista de los elementos que sirven de objeto de análisis en las distintas aproximaciones estadísticas<sup>4</sup> es algo

---

<sup>2</sup> Una persona con salario bajo puede ser pobre o no, en función de su situación familiar y otros ingresos que pueda obtener por otras vías alternativas (Véanse los trabajos conceptuales de ARTERO, BORRA y PATIÑO en esta misma obra, así como la presentación diacrónica de su evolución, presentada por DAVIA, M. A, “Evolución del empleo de bajos salarios en España” en FOESSA, *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*, 2014. Madrid, FOESSA; 2014, 46 p.

<sup>3</sup> Véase especialmente el estudio de la deflación salarial realizado supra por los Profesores Calvo Gallego y Rodríguez-Piñero en La reforma de 2012 y el “cambio” de función del Derecho Laboral, p. 165.

<sup>4</sup> Véanse los trabajos conceptuales de ARTERO, BORRA y PATIÑO en esta misma obra.

multidimensional, que incorpora elementos jurídicos plausibles diversos: la regulación del salario, el tipo de contratación –temporal–, la parcialidad de la jornada, el modelo de protección social establecido (especialmente en lo relativo al desempleo y a la protección de la familia), los niveles de formación y de empleabilidad de los trabajadores, por señalar algunos evidentes.

La temporalidad es solo parte de las causas, y la conformación de la precariedad iría más allá del tipo del contrato. No obstante, y realizada esa precisión, aquí se va a tratar de diseccionar la realidad de la contratación temporal/ a tiempo parcial, para tratar de derivar algunas conclusiones sobre su incidencia no totalmente cuantificable en la situación de pobreza absoluta, relativa, y/o de la precariedad sin cuantificar. Si bien, para ello, se han de advertir algunas ideas fuerza que predeterminan un enfoque jurídico que, sin embargo se impregna de elementos ajenos (políticos, económicos y sociológicos).

### **1.1. Las Políticas de Empleo**

En un contexto de políticas económicas de solución de coyunturas de crisis económicas, ha actuado como paradigma de la organización del trabajo el de la progresiva flexibilización del mercado de trabajo. Y las distintas estrategias de reforma laboral, han tenido el epicentro en las sucesivas reformas de la temporalidad<sup>5</sup> cuyo efecto ha sido la Dualidad del Mercado de Trabajo<sup>6</sup>.

En primer lugar, así, si se parte de la existencia de la señalada dualidad del mercado actual, en el que conviven trabajadores indefinidos y trabajadores temporales, ha de entenderse cuál es el origen de la dualidad en sí misma.

Por simplificar la dualidad tuvo su origen, en su momento, en la ruptura con la regla general del carácter indefinido del contrato. En un contexto de crisis económica, en el que el desempleo resultaba ser un problema socio-económico de gran envergadura, la promoción de la contratación temporal, incluida en la Ley 32/1984, de 2 de agosto 1984, se presentaba como una solución de solvencia relativa, especialmente contrastada en el Derecho Comparado. Como freno ideológico a las dificultades que entrañaba la contratación indefinida, las políticas de empleo se instrumentaban a través de diversas formas de fomento de esa

---

<sup>5</sup> Véase, por todos, TOHARIA CORTES, L. (Dir.) *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico* Madrid: MTSS, 2005, 216 p.

<sup>6</sup> Véanse, por todos, DESDENTADO BONETE, A. “La reforma de la contratación temporal en la ley 12/2001”. En GARCIA PERROTE ESCARTIN, I. (Coord.). *La reforma laboral de 2001 y el acuerdo de negociación colectiva para el año 2002*. Valladolid: Lex Nova, 2002, pp. 53-77 y CAMPS RUIZ, L.M. “La reforma de la contratación temporal en la ley 35/2010”. En ALFONSO MELLADO, C.L. ET AL. *La reforma laboral en la ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2010, pp. 15-54.

contratación indefinida, bajo la forma de bonificaciones/exenciones, de un lado y, de otro, mediante el diseño de distintas formas de contratos temporales. Y esta última línea de reforma ha permitido en momentos de crisis, y en situaciones cíclicas recurrentes no patológicas necesariamente, la flexibilidad de entrada/salida del mercado de trabajo (desde el punto de vista de los trabajadores) y del ajuste flexible de plantilla (desde el punto de vista empresarial)<sup>7</sup>.

Así, la existencia de políticas de empleo resulta ser un condicionante potente de la existencia de contratación temporal (desde el inicio, en la década de los ochenta, y hasta la actualidad). Pero paradójicamente, en cierto momento, se observó que esta dualidad generaba fuertes distorsiones en el mercado. Se generó la autoconciencia legislativa de los defectos estructurales del mercado de trabajo generados por la contratación temporal estimulada por las regulaciones normativas precedentes. De suerte que, al mismo tiempo, se convirtió en objetivo de las políticas de empleo, ya no tanto promover la contratación temporal en clave de empleo, sino frenar los efectos de esa dualidad (trabajadores indefinido-temporales) mediante la incentivación de la contratación indefinida y la desincentivación de la temporal (reformas de 2010 y 2012). Objetivo, no obstante, no conseguido, por razones diversas, como se ira poniendo de manifiesto.

Sin embargo, paralelamente, se ha mantenido una síncopa incongruente, la de la inserción de ciertos colectivos (desempleados, jóvenes, discapacitados, entre otros, por simplificar), a través de la contratación temporal, y no siempre de tipo formativo. Y los efectos de esa esquizofrenia jurídica resultan ser exponencialmente dañinos en términos de riesgo de pobreza. Tanto más cuanto, a lo que aquí interesa, las políticas contra la temporalidad **nunca** hasta el momento han tenido como objetivo frenar la pauperización de los trabajadores, ni luchar contra los distintos tipos de pobreza ligada al trabajo.

Las políticas de empleo han tratado de promover el empleo (crear empleo), pero por efecto han generado índices de temporalidad exagerados que, en una segunda fase, han configurado nuevos objetivos reformistas, en orden a frenar la dualidad del mercado y/o el uso abusivo de la contratación temporal (frenar el incremento de la precariedad en el empleo).

Ha habido políticas de empleo materializadas en normas de promoción de la contratación para una formación en alternancia, que ha podido llegar a generar pequeñas bolsas de trabajadores pobres también. Finalmente, y por el momento, nos encontramos en una fase en la que la parcialidad excesiva se atisba como un

---

<sup>7</sup> ALFONSO MELLADO, C.L. "Las actuaciones para reducir la temporalidad en los contratos laborales" *Temas Laborales*, núm. 107, 2010, p. 96.



nuevo núcleo sustancial problemático, que emerge ligado a una demanda novedosa de protección de los trabajadores contra la pobreza.

Pareciera llegado el momento socio-teórico óptimo para diseñar nuevas políticas públicas de lucha no contra la pobreza y la inserción social de los desempleados, sino, concomitantemente, para la lucha contra la pobreza de los trabajadores empleados. En clave preventiva y reparadora.

## 1.2. Las limitaciones de los estudios estadísticos y cuantitativos

En un segundo orden de cuestiones, el análisis del dueto temporalidad-parcialidad como causas actuales del riesgo de pobreza en el trabajo, aunque comprobado, no resulta perfectamente cuantificado en su impacto por las limitaciones estadísticas que se hacen patentes en este ámbito. No existen esas limitaciones para definir al trabajador pobre<sup>8</sup>, pero sí para indicar la incidencia de las reformas laborales de la contratación temporal y del trabajo a tiempo parcial en la condición de pobreza.

Eso sí, cuantitativamente si es posible desvelar la tendencia acerca de la creación o destrucción de empleo en función de la tipología del contrato. Y los datos demuestran que la pérdida de empleo ha sido mayor para los trabajadores temporales que para los indefinidos. Y si eso es cierto, (ha habido cambios en las estructuras del empleo, por efecto del incremento y descenso de contratos temporales en la medida en que son más elásticos), también es verdad que no conocemos ningún tipo de microdatos continuos que posibiliten un seguimiento generalizado de cada trabajador para visualizar su íter contractual en orden a comprobar si las pérdidas de empleo son definitivas o solo coyunturales, y de qué modo inciden en su situación económica.

*Tabla 14: Distribución de efectivos por contratos*

| AÑO  | NUEVOS<br>EFFECTIVOS CON<br>CONTRATOS | CONTRATO<br>INDEFINIDO* | CONTRATO<br>TEMPORAL* |
|------|---------------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| 2008 | 13.212                                | 9.269                   | 3.942                 |
| 2009 | 12.196                                | 9.023                   | 3.168                 |
| 2010 | 11.898                                | 8.865                   | 3.033                 |
| 2011 | 11.663                                | 8.787                   | 2.874                 |
| 2012 | 11.213                                | 8.685                   | 2.528                 |

\*Variación media anual en miles.

Fuente. Datos de la ECL, presentados por la ITSS. Memoria 2015.

<sup>8</sup> Como se pone de manifiesto en otros trabajos de esta obra, donde, antes al contrario, la definición del trabajador en riesgo de pobreza ha quedado definida en términos cuantitativos del modo más solvente posible.

En general falta una estandarización en la evaluación de las reformas laborales, y no hay modo de medir el cumplimiento/incumplimiento (más allá de los tibios intentos de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en las últimas memorias, donde han parametrizado algunos aspectos y los proyectan al número de actuaciones<sup>9</sup> sin que se alcance a ofrecer un panorama fiable de cumplimiento/causas del incumplimiento).

En este sentido, a la anterior limitación estadística, se une la de que, además, las reformas de la contratación temporal no se producen de un modo aislado, sino, como se dejó apuntado ya más arriba, dentro de reformas laborales más generales, en las que se reforman otras instituciones jurídicas conexas. Se suma a esa constatación otra que resulta más distorsionante: la de que esas modificaciones de instituciones distintas dentro de una misma norma laboral reformista no responden a una misma y única axiología. O dicho de otro modo, la técnica legislativa en Derecho Social (Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social y zonas colindantes) se caracteriza, más bien, por sustentarse en una axiología contradictoria y confusa. Y solo habría que leer con cierto detenimiento las exposiciones de motivos de las últimas leyes de reforma laboral para comprobarlo.

Sirva el ejemplo de la última de 2012: confeso el objetivo de la reducción de la dualidad del mercado de trabajo, sin embargo, junto al vector de la contratación, se ha accionado un vector reformista de las condiciones laborales (a través de las medidas de flexibilidad interna) y de los procesos de extinción. Con una pretendida finalidad de volver más dúctil la relación laboral en abstracto, independientemente de la modalidad contractual. Sin embargo, y sin que sea objeto de este estudio, sí se puede adelantar que se han flexibilizado las relaciones laborales, al tiempo que se han mantenido las –ya hondas– características flexibles de la contratación temporal. De modo que cabría imaginar a trabajadores indefinidos con un nuevo régimen jurídico flexible, y trabajadores temporales con ese nuevo régimen jurídico flexible y el anterior que también lo era; lo que supone un efecto exponencialmente precarizante.

Por otro lado, y como acelerantes de esas limitaciones cuantitativas de las estadísticas existentes para explicar los efectos de las reformas legislativas en

---

<sup>9</sup> Se han elaborado unos indicadores que permiten medir el comportamiento de los obligados, reflejando el grado de incumplimientos, por materias. El límite más obvio es el que deriva de que los marcos de referencia sean los ámbitos de actuación de la ITSS, y se empleen sus términos de acción, así como que el margen de incumplimiento tenga que ver con el número de actuaciones llevadas a cabo (número de incumplimientos por cada 100 inspecciones.) (ITSS. *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social*, 2015. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es>, p 73 y ss.).

No obstante lo valioso de la información, teniendo en cuenta lo limitado de su actuación en términos cuantitativos, esas ratios solo son orientativas, y reflejan tendencias.

materia de contratación temporal sobre la proliferación de la pobreza en el trabajo habría que señalar algunos factores del mercado de trabajo español.

De un lado, desde el punto de vista geográfico, hay distintas realidades, que resultan difíciles de medir, en el ámbito rural y el ámbito urbano. De otro lado, también con carácter estructural, se ha de señalar que en España hay un tejido industrial dedicado a actividades no necesariamente regulares (turismo, hostelería, actividades agrarias y pesqueras), y organizado en un tejido empresarial<sup>10</sup> compuesto por pequeñas y medianas empresas, incluso micro empresas/ empresarios con uno o dos trabajadores<sup>11</sup>.

De otro lado, desde el punto de vista subjetivo, los trabajadores en España/ ocupados en riesgo de pobreza presentan ciertas características personales (sexo, género, nacionalidad, nivel de formación, existencia de cargas familiares) que no se tienen necesariamente en cuenta al realizar estudios cuantitativos *ad hoc*. Algo que resulta trascendente por cuanto podrían ser condicionante de los efectos que tienen las reformas laborales sobre contratación temporal, el hecho de que recaigan sobre sujetos con ciertas cualidades; cualidades que sumadas incrementan exponencialmente el riesgo de pobreza ligado a la modalidad contractual que enmarca su actividad laboral.

Como limitaciones añadidas a las anteriores, se han de resaltar las que derivan del hecho de que parte de los trabajadores que puedan aparecer componiendo los resultados estadísticos de la pobreza en el trabajo pertenezca a la economía irregular<sup>12</sup>, y/o conformen una zona no explorada estadísticamente

<sup>10</sup> ALFONSO MELLADO, C.L. "Las actuaciones para reducir la temporalidad en los contratos laborales" *Temas Laborales*, num. 107, 2010, p. 92 y ss.

<sup>11</sup> El tamaño de las empresas resulta ser un factor sociológicamente relevante con incidencia en la aplicación de la legalidad vigente por lo siguiente (y sobre estos no hay ningún tipo de referente cuantitativo), que tiene que ver con los efectos no previstos de las reformas, a saber: la gestión de personal no es habitual que se desarrolle por las propias empresas, sino que se lleva a cabo por gestorías y empresas similares, con o sin intervención de sujetos intermediarios *amplio y stricto sensu*, que desarrollan una aplicación no necesariamente pulcra en términos técnicos.

<sup>12</sup> El número de trabajadores detectados en situación de economía irregular en 2015 ha sido de 17,73 trabajadores cada 100 inspecciones, lo que supone un crecimiento del 38,52% respecto de 2011. Se computa como tales los trabajadores sin estar afiliados o en alta en Seguridad Social, los trabajadores extranjeros sin permiso para trabajar y los trabajadores con incremento de más del 50% de tiempo de trabajo en contratos a tiempo parcial. (ITSS. *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, 2015*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es>, p. 88).

La mayor concentración de trabajo no declarado se produce en la actividad de Hostelería, que en 2015 registra el 34,38% del número de trabajadores no declarados. La Industria es el sector de la actividad económica con menor porcentaje de trabajadores en economía irregular, si bien ha de singularizarse la importancia que ello tiene en la industria textil, cuero y calzado con el 1,86%

como es la del autoempleo fallido. En efecto, habría un colectivo indeterminado de trabajadores en situación de irregularidad que, de facto, son trabajadores temporales pero no constan estadísticamente como tales por no tener contrato legal vigente; bien por aparecer como desempleados/no ocupados (o incluso que no constan por ser inmigrantes en situación de irregularidad administrativa), bien por constar como trabajadores autónomos<sup>13</sup> (económicamente dependientes, con cierta probabilidad). Aquellos podrían estar desempeñando una actividad asalariada en régimen de irregularidad, y estos fallidamente o no, desempeñarían una actividad temporal por cuenta propia a veces de dudosa correspondencia con la pretensión real del trabajo autónomo/autoempleo, que tendría la forma de falsos autónomos temporales.

### **1.3. La hipótesis de los factores culturales: la idiosincrasia empresarial de la preferencia por la temporalidad**

Junto a la incidencia de las sucesivas reformas laborales sobre la regulación de la contratación temporal, habría una hipótesis de partida, no cuantificable, como es la idiosincrasia empresarial de difícil prueba (pero paradójicamente de difícil refutación) que se traduce en la voracidad con que la flexibilidad laboral está presente entre los comportamientos empresariales, aderezada con su aversión a la contratación indefinida, salvo que esté muy bien incentivada con contraprestaciones rentables en términos de costes laborales. Realidad ésta de la que a veces sí hay indicios estadísticos, especialmente a partir de la revisión de la regulación del contrato para fomento de la contratación indefinida en 2006<sup>14</sup>, por comparación a la regulación de 1997 y 2001<sup>15</sup>.

---

del total de trabajadores no declarados, por tratarse de una actividad proclive a la economía irregular y porque tal número es superior al porcentaje que esta rama de actividad tiene en población activa ocupada. La “industria siderometalúrgica” registra un 1,73%, (ITSS. *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, 2015*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es>, p. 90).

<sup>13</sup> En efecto, faltaría por analizar el elemento de la pobreza del trabajo desde la perspectiva del autoempleo fallido. Antes también, pero de un modo global, la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, potencia el impulso al trabajo por cuenta propia, una vez superada una etapa de ajeneidad fallida, como vía de activación, ligada o no a la protección por desempleo.

<sup>14</sup> Véanse los datos estadísticos presentados en RODRIGUEZ-RAMOS VELASCO, P. “El ámbito subjetivo de los contratos de fomento de la contratación indefinida”, en CRUZ VILLALON, J. (Coord). *La reforma laboral de 2006*. Valladolid: Lex Nova, 2006, p.83 y ss.

<sup>15</sup> Véanse, MARTINEZ GARRIDO, L.R. “El contrato indefinido para el fomento del empleo”. En, MARTIN VALVERDE, A. (Dir.), *Las reformas laborales y de la seguridad social de 1997*. Madrid: CGPJ, 1998, pp.13-28; ESCUDERO RODRIGUEZ, R. “El nuevo régimen legal del contrato para el fomento de la contratación indefinida y de las bonificaciones al empleo”, En GARCIA PERROTE ESCARTIN, I. (Coord). *La reforma laboral de 2001 y el acuerdo de*

Se trata de factores culturales que en España tienen mucho peso, en la medida en que la cultura de la temporalidad está muy arraigada. Casi tanto como arraigado está el incumplimiento de las reglas relativa a la jornada, como se verá más adelante y cuyos efectos se incrementan por la suma de formas análogas de flexibilidad que se confunden como una misma cosa (contratos temporales y a tiempo parcial).

Pues bien, una vez explicitadas estas cuestiones, que se volverán a poner de manifiesto seguramente en lo sucesivo, cabe ya tratar de analizar de qué modo la regulación jurídica de la contratación temporal y la parcialidad de la jornada puede servir para explicar la existencia del fenómeno de la pobreza en el trabajo.

## **2. ELEMENTOS CRITICOS DE LA REGULACION DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES**

En abstracto, la existencia de un vínculo jurídico contractual de carácter no permanente, no habría de suponer, por sí mismo, una causa de pobreza. Sería la baja intensidad laboral, y no la temporalidad estrictamente –porque cabría que un sujeto trabajador tuviera sucesivos contratos temporales con distintos empleadores sin solución de continuidad, lo que se podría traducir en una regularidad de ingresos– la que sería susceptible de generar una situación de pobreza/riesgo de pobreza. Y coadyuvarían los ingresos (salarios, otras percepciones patrimoniales de origen privado –rentas– y otras percepciones bajo la forma de subsidios públicos), así como la situación familiar global<sup>16</sup>.

En esa trilogía, el contrato temporal y el contrato a tiempo parcial se insertarían (y aquí se evidencian algunas de las limitaciones de los estudios cuantitativos) como elementos imbricados polimorfamente:

- a) porque las modalidades contractuales se condicionan en ocasiones por la situación familiar de cada sujeto (la parcialidad ligado a la existencia de responsabilidades familiares es paradigmático);
- b) las modalidades contractuales condicionan los ingresos salariales (el contrato a tiempo parcial genera salarios parciales) y eventuales percepciones públicas (cierta concatenación de contratos temporales inhibe el despliegue de la protección por desempleo); o,

---

*negociación colectiva para el año 2002*. Valladolid: Lex Nova, 2002.p. 129-161, y LUJAN ALCARAZ, J. “Las medidas de impulso a la contratación indefinida”. En, SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.) *La reforma laboral de 2006. Análisis de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre*. Cizur Menor: Thomson/Aranzadi, 2007, p. 37-90.

<sup>16</sup> CRETIAZ, E. “A state-of-the-art review of working poverty in advanced economies: theoretical models, measurement issues and risk groups”. *Journal of European Social Policy*, 23(4), 347-362.

- c) la situación familiar puede condicionar eventuales percepciones públicas (prestaciones familiares, y otro tipo de prestaciones asistenciales en las que las cargas familiares pueden ser condicionantes, por ejemplo) que complementan bajos salarios, y mantienen el umbral de rentas disponible en niveles estándares.

Esa imbricación no susceptible de un análisis técnico preciso, podría determinar la incidencia menor/mayor de los elementos que aquí se van a señalar como críticos.

Sin perjuicio de lo anterior, en abstracto, habría algunos elementos de la regulación de la contratación temporal que podrían actuar (individualmente contemplados, y/o cumulativamente) como factores explicativos de un eventual riesgo de pobreza.

En la legislación española las modalidades contractuales temporales se sustentan, con carácter general, en el principio de causalidad. No obstante, en algunos casos, esa causalidad es solo formal, o tiene carácter difuso. Lo que podría justificar una temporalidad permanente. Del mismo modo, en ocasiones la causalidad es tan compleja<sup>17</sup>, que genera zonas de incertidumbre jurídica aprovechada por los agentes jurídicos (empresarios) para llevar a cabo una interpretación laxa y /o situaciones de fraude en la contratación. A lo anterior se une que la causalidad no se refiere necesariamente a las necesidades económicas de la empresa, sino que se vinculan con objetivos genéricos de política de empleo (como sucede en los contratos formativos).

Junto a la duración (temporal) del contrato la posibilidad de duración reducida de la jornada podría contribuir a una situación de riesgo de pobreza de los trabajadores, especialmente cuando se pactan pocas horas; pero también cuando se realizan *de facto* horas sin remunerar ni pactadas complementariamente, lo que impide la compatibilidad con otro/s contratos o actividades remuneradas.

Estos dos bloques de cuestiones son los que se han de desarrollar mínimamente en los siguientes apartados.

---

<sup>17</sup> Como demuestra la necesidad recurrente que tiene la Inspección de Trabajo de desarrollar Criterios Técnicos (CT) para llevar a cabo su actividad de supervisión del cumplimiento de la legalidad por las empresas. Sirva el ejemplo de las 55 páginas del CT 95/2015 para deslindar a efecto de la actuación inspectora cuando se está ante un contrato con causa definida correctamente conforme a la normativa vigente.

### **3. LA DURACION DE LOS CONTRATOS: EL PREDOMINIO DE LA TEMPORALIDAD**

Como se ha reiterado, surgida en un contexto de promoción del empleo, la contratación temporal se ha multiplicado hasta el punto de que se ha hecho muy evidente su efecto pernicioso no previsto: el de la dualidad del mercado de trabajo; de suerte que las sucesivas reformas laborales han ido teniendo, entre otros objetivos, el de reducir esa dualidad y luchar contra la temporalidad excesiva. Si bien, en la medida que hay otros objetivos en las reformas (confesos u ocultos, previstos o no previstos), las sucesivas reformas en materia de contratación no pueden ser fácilmente evaluadas cuantitativamente.

Trátase entonces de sistematizar aquellos elementos jurídicos significativamente críticos desde el punto de vista de la temporalidad que pueden tener incidencia en una eventual situación de pobreza de los trabajadores temporales.

#### **3.1. La causalidad en los contratos temporales estructurales**

En la regulación española los contratos temporales se han subdividido entre estructurales y formativos. División sobre la que habría algo que decir, en lo que se refiere a la causa del contrato como elemento de potencial precariedad.

En efecto, en los primeros, el carácter estructural de la temporalidad radicaría en la existencia de justificaciones económico-productivas que, por su carácter temporal, demandarían una contratación igualmente temporal (contenidas en el apartado primero del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET)). Causa temporal y contrato temporal tendrían un nexo claro. Sin embargo, en las distintas regulaciones de la causa, no siempre ha sido posible una definición jurídica sin indeterminaciones relevantes (y la obra o servicio determinado y la eventualidad de la contratación ofrecen muchos ejemplos). De ahí que la constatación de que no hay causa temporal conlleve la conversión en contrato indefinido del contrato celebrado en fraude de ley (*ex art. 15.3 ET*).

Sin embargo, ese artículo 15 ET, en sus distintas regulaciones, fue generando una actividad aplicativa tendente al uso fraudulento no de una modalidad contractual concreta, sino de la contratación temporal en su conjunto. Y de ello ha sido muestra evidente la sucesión en cadena de contratos temporales.

Junto a lo anterior, se haría presente un epifenómeno: el del grado de temporalidad de la temporalidad; un grado este que vendría ligado o estaría en función de la duración de la temporalidad. Este factor depende no solo de las posibilidades ligadas a la concatenación de contratos temporales de un mismo trabajador en la misma empresa y/o en distintas, sino también –como elemento marginal pero con mucha incidencia en ciertos momentos de reformas

constringentes de la expansión de la temporalidad— de la regulación de Derecho Transitorio que se inserte en las sucesivas reformas<sup>18</sup>. Porque al modificarse los regímenes jurídicos de cada modalidad temporal, en la medida en que rige el principio de supervivencia de la ley vigente cuando se suscribió el contrato, a un trabajador se le podrían aplicar distintos regímenes jurídicos de la causa, con incidencia en la duración temporal de su contrato...

Por lo que respecta a los contratos formativos, la causa ya no pertenece a la esfera empresarial, dado que no hay necesidad coyuntural derivada de la actividad empresarial; sería una causa temporal ligada a la finalidad formativa y de inserción de los contratos que se diseñan bajo esta modalidad de contrato temporal. Y la limitación temporal de la formación (que no se puede prolongar como elemento de inserción *sine die*) condiciona la duración determinada del contrato.

Pues bien, esos elementos esenciales de temporalidad, se puede decir que no han sido objeto siempre de una regulación jurídica pulcra, quizás por falta de técnica legislativa rigurosa, quizás por efectos de la imbricación de axiologías político-económicas diversas. Y el ejemplo aquí, sobre el que no se puede profundizar mucho más, es el de la contratación temporal sin causa, ligada directamente a objetivos de empleo, del que el contrato de relevo y el contrato de inserción<sup>19</sup> son dos ejemplos (limitación *n* a la prevención de la pobreza del trabajo).

Tras las últimas reformas normativas, todo lo anterior incrementa exponencialmente su capacidad de irradiar precariedad, en la medida en que la temporalidad estructural se convierte en causa también para la actuación de sujetos intermediadores (las empresas de trabajo temporal desde 1994 respecto de algunos contratos y después para otros más, contratas y subcontratas, empresas de servicios son el paradigma). Lo que posibilita una réplica de la temporalidad para ciertos colectivos de trabajadores (esencialmente en sectores intensivos y de baja cualificación) (limitación *n+1* a la prevención de la pobreza del trabajo). En

---

<sup>18</sup> En efecto, a través de la aplicación general de que la ley bajo la que se suscribió el contrato es la que resulta de aplicación al contrato, se ha enervado la aplicación de reglas protectoras contra la temporalidad excesiva. Y ejemplos hay incluso en los que el efecto inmediato actúa como regla general impidiendo la aplicación del principio de supervivencia cuando se pretende un avance (en clave de política de creación de empleo, siquiera temporal) de nueva normativa más permisiva.

O dicho de otro modo, las distintas disposiciones transitorias de las sucesivas reformas y contrarreformas son un límite interno a los efectos de las reformas mismas, en la medida en que el punto de conexión “fecha de celebración del contrato” puede prolongar los efectos perversos de la legislación flexibilizadora y frena lo beneficioso de las nuevas.

<sup>19</sup> PEREZ YAÑEZ, R. “Adaptaciones en los contratos formativos y de inserción”, En CRUZ VILLALON, J. (Coord.). *La reforma laboral de 2006*. Valladolid: Lex Nova, 2006, p. 101-121.



efecto, la inclusión en 1994 de las empresas de trabajo temporal<sup>20</sup> ha resultado ser un acelerante de los efectos negativos de la contratación temporal en España<sup>21</sup>, y la revisión de su regulación en 2015 no ha supuesto un freno cualitativo.

### **3.2. Instrumentos de (des)protección de los derechos laborales en la contratación temporal**

En los contratos de duración determinada, en los que la causa estructural del contrato es temporal, se han ido previendo distintos instrumentos de salvaguarda de derechos, en orden a limitar las extralimitaciones en su uso, y frenar las eventuales disparidades en el estándar que protección del que pudiera disfrutar un trabajador indefinido comparable. No obstante, y sin que se pueda entrar aquí en el análisis completo, esas garantías no han sido efectivas por sí mismas, y/o han sido enervadas por la existencia de otras instituciones, y/o regulaciones jurídicas coetáneas.

De una parte, la fijación de límites temporales en los distintos tipos de contratos temporales estructurales (*ex art. 15.1º ET*), ha sido uno de los contenidos recurrentes de las diversas reformas: así el límite (cuantitativo o cualitativo, legal, con tope convencional o no) del contrato de obra o servicio, de las prórrogas posibles y del arco de referencia de las mismas del contrato eventual, son algunas muestras.

La constatación de que esa regulación generaba la práctica de concatenar distintos contratos con causas distintas, pero predicadas del mismo empleador, para el mismo o distinto puesto, conllevó el diseño legal de alguna solución jurisprudencial precedente<sup>22</sup>, en orden a visualizar la temporalidad no respecto de la causa individualizada de cada contrato, sino como elemento de una causa general de la contratación sucesiva de un trabajador.

Y la conversión automática de ese sumatorio de contratos legales suscritos con finalidad fraudulenta en contrato indefinido se erigió como consecuencia concreta del fraude de ley en esta dimensión. No obstante lo anterior, el propio 15.5º ET (introducido en 2001 como mandato a la negociación colectiva, diseñado como instrumento de control judicial del uso abusivo de la contratación

<sup>20</sup> ELORDI DENTICI, A. (Coord.) *Trabajo, temporalidad y empresas de trabajo temporal en España*. Madrid: AGETT, 2001, 435 p.

<sup>21</sup> GOMEZ ABELLEIRA, F.J. (Coord.) *La temporalidad como problema jurídico. Diagnóstico y soluciones*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014, 255 p.

<sup>22</sup> SAMPEDRO, M. “La reforma de la contratación temporal estructural de la ley 12/2001”, en ROJO TORRECILLA, E. (Coord.) *Las reformas laborales del milenio*. Barcelona: Marcial Pons, 2003, p. 233.

temporal, rediseñado en 2010, suspendido en 2011 y relanzado en 2012<sup>23</sup>) ha debido irse ajustando en el tiempo, para incluir en la definición del supuesto de hecho el mayor número posible de situaciones, para prevenir el mayor elenco de usos torticeros plausibles.<sup>24</sup> O dicho de otro modo, la regulación inicial del límite a la concatenación de contratos hubo de ser ajustada a medida que se producía un uso especulativo del mismo (tipos de contratos, agentes interpuestos o grupales de la contratación, duración total de los contratos, arco temporal de referencia, puestos de trabajo implicados, periodos de inactividad).

Junto a las dificultades de prever todas las maniobras de aplicación normativa divergente, (limitación n+2 a la prevención de la pobreza del trabajo), en la concatenación se incorpora un elemento cuestionable de garantía de derechos, como es la conversión a contrato indefinido. En apariencia pareciera ser la mayor garantía posible. Sin embargo, especialmente a partir de 2012, esto solo entraña que la extinción contractual haya de ser eventualmente indemnizada con un criterio de antigüedad y con un importe indemnizatorio de 20 en lugar de 12 días (DT 8ª ET). O en el mejor de los casos, de 33 días por año de servicio, en lugar de 12 días. Lo que no deja de ser solo una garantía de indemnización, pero no una garantía de empleo. Donde la flexibilidad de la temporalidad cabe que se traduzca en una extinción indemnizada por antigüedad en sede jurisdiccional, pero no se eliminan los efectos empobrecedores de la temporalidad. (limitación n+3 a la prevención de la pobreza del trabajo).

Por lo que respecta a los contratos formativos, en su origen, el propio diseño de los distintos regímenes jurídicos contenía elementos de garantía de derechos laborales que *de facto* habrían de servir para evitar precarizar a este colectivo de trabajadores temporales, respecto de los trabajadores indefinidos de comparación.

En la medida en que su causa mediata era la inserción de jóvenes y algunos colectivos muy desfavorecidos de difícil inserción en el mercado, a través de la formación profesional, se preveía como garantía última que se trataría de trabajadores temporales, con condiciones laborales relativizadas –inferiores por no incurrir en eufemismo–, que conformaban un mercado secundario provisional paralelo al desempleo, con una cierta edad/ nivel formativo. Así la edad y el grado de formación (*rectius*, falta de formación), constituían condicionantes jurídicos

---

<sup>23</sup> En esta materia, la Disposición Transitoria 5ª ET es una muestra manifiesta de ese epifenómeno del que se hablaba antes, por efecto de las reglas de Derecho Transitorio, que impiden un tratamiento igualitario del fraude.

<sup>24</sup> Nació con esa finalidad en 2006, y todas sus revisiones han ido vinculados a la presunción interiorizada de que el empresario actuara en fraude de ley. Al respecto, sirvan los presagios que ya se intuían por algunos autores en 2006. Vid, LAHERA FORTEZA, J. “Límites novedosos en el encadenamiento de contratos temporales”, En CRUZ VILLALON, J. (Coord). *La reforma laboral de 2006*. Valladolid: Lex Nova, 2006, pp. 41-78.

bifrontes (habilitaban para ser sujetos de estas modalidades y generaban la extinción del mismo). Junto a la edad como límite, el contrato tenía una duración limitada en el tiempo, y se vinculaba muy estrechamente a la adquisición y certificación de cierta cualificación. Estos elementos, en puridad no habrían de ligarse a situaciones de pobreza en el trabajo.

Sin embargo, las sucesivas reformas normativas<sup>25</sup> han desnaturalizado la esencial jurídica de los contratos formativos. Para la formación, de aprendizaje, en prácticas, han sido cambios de denominación que han entrañado modificaciones sustanciales del régimen jurídico contractual. De un lado, el límite de edad se ha ido ampliando: por hacer una síntesis ultra-rápida, esa edad habilitante ha pasado de 16 años, a ser una edad de 30 años, pasando por algunos intervalos de 21, ó 25 años. Cumulativamente, además, y con efectos dispares, se ha modificado el título habilitante profesional (ninguno, educación básica, educación obligatoria, certificado de profesionalidad, grado, postgrado) y /o el elemento formativo vinculado al contrato temporal, y así las obligaciones/posibilidades de uso que podrían hacer los empresarios (limitación n+4 a la prevención de la pobreza del trabajo).

De tal modo que, sin evidencias estadísticas solventes, sí puede entenderse que hipotéticamente han provocado situaciones de pobreza en el trabajo respecto de ciertos trabajadores; especialmente jóvenes, y con cierto nivel de estudios. Tanto más cuanto respecto de estos colectivos, especialmente a partir de 2013, se ha diseñado una estrategia de fomento del empleo a partir de flexibilizaciones varias de los regímenes jurídicos de la contratación que deviene a-causales de facto o con causa ligada a la inserción laboral de jóvenes, con o sin garantía juvenil implicada.<sup>26</sup>

A idéntica conclusión puede llegarse a partir del análisis de la indemnización por terminación en sí misma considerada. Porque la mayor parte de los contratos temporales no tienen prevista una indemnización por fin de contrato, y los que la tienen se limitan, por ahora a 12 días (8 en su origen, en 2001). Esa brecha indemnizatoria, entre la de 12 y la plausible de 20 días por extinción objetiva derivada de causas económicas, hace que los trabajadores

---

<sup>25</sup> Por todos, *vid.* GASCO GARCIA, E. “El contrato de aprendizaje como medida urgente de fomento de la ocupación (Ley 10/1994, de 19 de mayo)”. En, BAYLOS GRAU, A. *La reforma laboral de 1994*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, 1996, pp. 13-37, y MORENO MARQUEZ, A.M. “Los contratos formativos” *Temas Laborales*, nº 107, 2010, pp. 123-161.

<sup>26</sup> Los reales Decreto 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, y 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores son buena muestra.

temporales sumen elementos de precarización adicionales a los existentes durante el contrato, también al concluir éste.

La nueva y controvertida doctrina *De Diego Porras* del Tribunal de Luxemburgo, a partir de su sentencia de 14 de diciembre de 2016<sup>27</sup> y que ha generado una cierta revolución judicial en toda su extensión científica<sup>28</sup>, ha puesto de manifiesto, *a contrario* y *ad abundantia*, que el elemento indemnizatorio puede ser un corrector de precariedad, y puede equilibrar los vínculos jurídicos, aunque sea en su fase terminal. Especialmente en situaciones como las de volatilidad del mercado laboral español, en el que durante los cambios de ciclo económico disminuye el empleo de temporales como consecuencia de los costes del despido<sup>29</sup>.

### 3.3. Los efectos indirectos del fomento de la contratación indefinida

El legislador laboral, desde los años 80 en su labor de regular la contratación, al mismo tiempo que había de implementar políticas de empleo en un contexto de crisis económica y alta tasa de desempleo, coyuntural y estructural, ha excepcionado la regla única de la contratación indefinida, y ha promocionado la contratación temporal. Pero como maniobra de esquizofrenia jurídica, en paralelo, a veces concomitantemente, ha tratado de incentivar la contratación indefinida, con carácter coyuntural en origen<sup>30</sup>, en dos variantes, *ab initio* y sobrevenida, a través de conversión a indefinidos de contratos temporales, y mediante dos tipos de medidas incentivadoras: reducciones del coste constante (bonificaciones a la Seguridad Social y /o exenciones fiscales), y reducción de los costes de extinción. En 2012 el legislador ha resultado más innovador, y ha introducido una nueva forma de reducción de costes en la extinción a través de la previsión de la posibilidad de un periodo de prueba de 12 meses para los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores.

Este fomento de la contratación indefinida ha tenido dos tipos de efectos: uno en línea de precarizar el trabajo indefinido, y otro menos evidente, de potenciar los efectos negativos de la contratación temporal.

---

<sup>27</sup> RODRIGUEZ-PINERO ROYO, M. *La saga De diego Porras: lo que es y no es*, artículo en línea. <http://grupo.us.es/iwpr/2016/11/29/la-saga-de-diego-porras-lo-que-es-y-lo-que-no-es>.

<sup>28</sup> BELTRAN DE HEREDIA, I. *Guía práctica para el seguimiento de la evolución judicial de la doctrina “de Diego Porras” (DIC’16) EN LINEA*, <http://ignasibeltran.com/2016/12/19/guia-practica-para-el-seguimiento-de-la-evolucion-judicial-de-la-doctrina-de-diego-porras-dic16/>

<sup>29</sup> MEYSS, *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral de 2012*, MEYSS, 2013, p. 8.

<sup>30</sup> SENA FABREGAS, P. “El fomento del empleo temporal: comentario sobre unas normas coyunturales que se han hecho estables”, en BAYLOS GRAU, A. *La reforma laboral de 1994*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, 1996, pp. 39-55.

Por lo que se refiere al primer tipo de efecto, ya en el Contrato para Fomento de la Contratación Indefinida se puso de manifiesto la vulnerabilidad especial en la que se colocaban los trabajadores que prestaran servicios bajo esta modalidad. Porque su coste de despido era menor (reducción de la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año de servicio, con reducción de los topes, de 42 mensualidades a 24), lo que les hacía más propensos a ser expulsados del mercado y pasar a la situación de desempleo (subsidiado o no), y por ende a una situación potencial de eventual pobreza.

Ese efecto, que inicialmente se asumía como un daño colateral ligado a la inclusión de ciertos colectivos de difícil inserción laboral, se fue haciendo más extensivo a medida que se ampliaba el núcleo subjetivo de aplicación, y se incorporaban nuevos colectivos, no esencialmente desfavorecido *per se*.

Y ese mismo efecto se ha puesto de manifiesto en la nueva regulación introducida en 2012. De un modo más concreto, el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, a pesar de su aparente carácter indefinido, contempla un elemento jurídico muy sensible, como es del periodo de prueba de 12 meses. Esa amplitud del periodo de prueba mantiene una contingencia esencial del contrato de trabajo indeseable: cualquiera de las partes del contrato (eminentemente el empresario) puede desistir del contrato sin preaviso y sin causa. En la práctica se ha maximizado la opción, hasta el punto de que la doctrina judicial ha debido intervenir<sup>31</sup> para denunciar como fraudulentos algunos periodos de prueba tan extensos y considerar despidos desistimientos empresariales próximos al periodo de los 12 meses.

Junto a ese periodo de prueba, se prevén ciertas bonificaciones y exenciones, y si es cierto que se acompañaba el régimen jurídico con una cláusula de salvaguarda, la cláusula de permanencia de tres años que actúa como condición *sine qua non* del beneficio de ciertas bonificaciones y exenciones, también es cierto que no ha sido lo efectiva que era de esperar. Se ha puesto de manifiesto que, en apariencia, los empresarios verdaderamente encuentran interesante el periodo de prueba tan prolongado, que hace funcionar en realidad al contrato indefinido como contrato temporal sin causa; de modo que se puede renunciar al beneficio de los incentivos a la contratación, a cambio de la flexibilidad del desistimiento<sup>32</sup>.

Simplemente algunos datos lo corroborarían.

<sup>31</sup> Algún caso en la aplicación judicial es sumamente ilustrativo; sirva de paradigma la STSJ Cataluña 1 de marzo 2016 (rec. 6039/2015).

<sup>32</sup> Su impacto en términos cuantitativos no es demasiado, dado que con datos de octubre de 2016, de 160.000 contratos temporales, 18.000 eran de apoyo a emprendedores, si lo es en términos cualitativos, porque se suman a los 800.000 contratos temporales existentes en la misma fecha [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_avance/contratos/index.html](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/contratos/index.html).

Tabla 0-2: Devenir de los contratos de apoyo a los emprendedores

| Meses desde la contratación | Total CAE<br>Que no<br>sobreviven | CAE<br>Bonificados<br>Que no<br>sobreviven | CAE<br>No bonificados<br>Que no<br>sobreviven | Indefinidos<br>Que no<br>sobreviven |
|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| A los 3 meses               | 23,2%                             | 14,4%                                      | 27,5%                                         | 14,5%                               |
| A los 6 meses               | 35,9%                             | 26,0%                                      | 40,9%                                         | 23,9%                               |
| A los 9 meses               | 43,6%                             | 33,9%                                      | 48,8%                                         | 30,6%                               |
| A los 12 meses              | 49,1%                             | 38,9%                                      | 55,0%                                         | 36,5%                               |
| A los 13 meses              | 50,9%                             | 40,8%                                      | 56,9%                                         | 38,0%                               |

Fuente: datos suministrados por la Subdirección General de Análisis del Mercado de Trabajo, MEYSS.

Cuadro elaborado por UGT, y publicado en  
<http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=1880>

Pero junto a esos efectos en calidad del empleo indefinido había otros ligados al Fomento de la Contratación Indefinida, porque se prolongaban en el tiempo los efectos perniciosos de la contratación temporal. En la medida en que se posibilitaba la conversión a indefinidos de ciertos contratos temporales, se enervaba, de una parte la posibilidad de sancionar la contratación abusiva, y, al mismo tiempo, de otra, provocaba una estrategia empresarial de agotar periodos de temporalidad en busca del beneficio incentivador.

#### 4. LA JORNADA PACTADA EN LOS CONTRATOS: EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Desde un punto de vista técnico, la organización de –la duración de– la jornada, junto a la temporalidad del contrato, serían dos de los elementos más útiles para dotar de flexibilidad a la gestión empresarial del trabajo de sus asalariados. O dicho de otro modo, la parcialidad de la jornada es un buen coadyuvante de las necesidades empresariales ajenas a patrones de regularidad y estandarización fordistas.

De ahí que las sucesivas reforma de la jornada<sup>33</sup> para introducir la posibilidad de los contratos a tiempo parcial no sean en sí mismas explicativas de la pauperización de los trabajadores. Sin embargo, una regulación que permitiría absorber márgenes de temporalidad (en el margen de la parcialidad vertical), ha sido utilizada de tal modo que a los efectos perniciosos de la contratación temporal, en ocasiones, se suman (a veces con incidencia difusa y en otras sobre los mismos sujetos) los efectos perniciosos de la parcialidad, y a pesar de que ya existiera la figura del trabajador fijo-discontinuo. O dicho de otro modo, en la

<sup>33</sup> GONZALEZ DEL REY RODRIGUEZ, I. “El nuevo marco regulador del contrato a tiempo parcial” en, ROJO TORRECILLA, E. (Coord.) *Las reformas laborales del milenio*. Barcelona: Marcial Pons, 2003, p. 65-122.

gestión de personal se ha preferido el uso de contratos temporales para absorber actividades fijas y cíclicas que no se repiten en fecha cierta pero dentro del volumen normal de la empresa, algo que resulta más versátil aún si se emplea la fórmula del trabajo a tiempo parcial en su variante vertical. Tendencia esta que resulta sorpresiva desde el punto de vista técnico-jurídico porque hay una modalidad expresamente prevista para ese tipo de necesidad económico-productiva (el contrato fijo-discontinuo del art 16 ET).

No obstante lo anterior, sí es cierto que la regulación del trabajo a tiempo parcial, a falta de un estudio cuantitativo más concreto, solo aparece ligado a la pobreza del trabajo en cuanto tiene incidencia en la intensidad laboral de los hogares y en la medida en la que cada vez más resulta impuesto por el empresario o, al menos no deseado como primera opción por el trabajador.

Bien es cierto que la regulación de la jornada parcial (limitaciones o no a la parcialidad, prohibición o no de las horas extras, flexibilidad en el uso de las horas complementarias pactadas, creación de la categoría ultra-flexible de las horas complementarias voluntarias) contribuye a una cierta precarización del trabajo. Pero no hay indicios claros, especialmente a partir de la Ley 1/2014 de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (que corrige en apariencia las disfunciones que la cotización a tiempo parcial pudiera provocar en el estatuto protector de los trabajadores a tiempo parcial) de los que se pueda colegir que tiene idéntica incidencia en riesgo de pobreza que la contratación temporal<sup>34</sup>. Y sí hay indicios más difusos de que ciertos elementos flexibilizadores del contrato a tiempo parcial han sido permisivamente abiertos a la concomitancia con un contrato temporal; y se evidencia que los jóvenes pueden ser contratados a tiempo parcial con un contrato temporal, y las horas complementarias se han desligado de la relación de necesidad con los contratos indefinidos, por poner algunos ejemplos.

A esos elementos se sumarían, sin que se pueda entrar en ello aquí, la nueva relación entre jornada de trabajo- Salario Mínimo Interprofesional.

Sin olvidar, como se apuntará con carácter genérico, que se denuncia un relativo incumplimiento de la normativa al respecto, sin que el control de la parcialidad y la efectividad de las garantías jurídicas se pueda aseverar con cierta solvencia. Es más, el verdadero elemento determinante de precariedad y pobreza ligado al tiempo parcial es el incumplimiento de la normativa vigente. Por más que resulta ultra-flexible, por sí misma no conduciría a una pauperización automática, aunque sí, seguramente a un detrimento de la calidad del empleo, en

---

<sup>34</sup> No obstante lo cual, esta ley sí permite visibilizar que a través de medidas ligadas al sistema de protección social español se están socializando los eventuales efectos negativos que la proliferación del trabajo a tiempo parcial pudiera generar.

la medida en que la excesiva ductilidad con la que cabe organizar el trabajo a tiempo parcial colocaría al trabajador en una situación de cierta vulnerabilidad social (problemas de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, incremento de riesgos psico-sociales, por ejemplo) pero no necesariamente económica.

## 5. ALGUNAS REFLEXIONES

En el raudo intento de advertencia —que no podría ser un análisis en profundidad, que desbordaría el objeto de un trabajo como éste— de cuáles son los elementos jurídico-normativos que las distintas reformas han podido convertir en causantes de la actual situación de pobreza en el trabajo, parece derivarse que algunos, en sí mismos, desde un punto de vista técnico, no habrían de ser condicionantes de la pobreza de los trabajadores temporales. La propia existencia de modalidades contractuales no sería una causa unívoca de pobreza, dado que, en sus contornos de pura definición teórica no es sino un instrumento de gestión de personal ajustado a las necesidades coyunturales de las empresas.

Ahora bien, lo anterior que sirve como reflexión puramente técnica ha de confrontarse con una realidad ineludible: la aplicación en España de la legislación relativa a la contratación temporal ha sido objeto de un uso desorbitadamente fraudulento en las empresas. De ahí que, una hipótesis que sirvió como punto de partida, ahora sirve como punto de llegada: la causa de la pobreza en el trabajo no sería en sí misma la normativa de la contratación temporal y a tiempo parcial, sino el uso que en la práctica se ha hecho de ella. Aunque eso sí, a ello ha contribuido una legislación tendencialmente dispositiva, que ha desconocido una cultura empresarial sociológicamente evidente ligada a la búsqueda del vericuetto legal para realizar un arbitraje rentable del cumplimiento/incumplimiento de la norma. Todo aderezado con un sistema imperfecto de control administrativo del cumplimiento laboral por las empresas.

### 5.1. Disonancias: una legislación dulcificada, y los efectos no declarados de las distintas reformas normativas

En materia de contratación laboral, en las distintas reformas (de 1984, 1994, 1997, 2001, 2006, 2010, 2011, 2012, 2013), ha habido una retirada del Derecho imperativo legal, para promover el carácter dispositivo de algunos aspectos; en el que la regulación de la contratación temporal y la regulación de trabajo a tiempo parcial es un claro ejemplo. Y en estas materias, la presencia de la concertación social como garantía inicial y de la negociación colectiva como instrumentos de articulación y control de los distintos instrumentos se han ido debilitando, insertas en un marco más general de *nihilización* de la negociación colectiva sectorial.



Sin embargo, en ciertos espacios, se mantiene la llamada a la negociación colectiva, pero ahí, al carácter debilitado de esa legislación, se sumaba como elemento pernicioso el del debilitamiento de la negociación colectiva, guiada por el *mantra* de la creación/mantenimiento del empleo en términos cuantitativos, sin atender a la calidad del empleo, que redundaba negativamente en la calidad del mismo<sup>35</sup>.

Independientemente de la coadyuvancia/connivencia de la negociación colectiva, se visualiza en todas las reformas una idea confusa de que las modificaciones legislativas *in peius* se justifica en pos de un mantenimiento/reparto/creación de empleo.

Sin embargo, se obvia que los agentes de reforma, y los destinatarios de la misma, no se corresponden con los sujetos agentes y sujetos pasivos de esos efectos ligados al empleo. De modo que a los trabajadores actuales se les puede haber privado de ciertos derechos laborales para posponerlos, si bien no hayan de ser ellos los destinatarios, y tampoco se garantice jurídicamente que alguien haya de beneficiarse.

Si en el marco de la contratación flexible eso ha sido el *modus operandi*, idéntico patrón se ha seguido en la regulación de la organización del tiempo de trabajo. Y si bien la parcialidad se erigía como garantía de la salud de los trabajadores y de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, ha quedado de manifiesto que los trabajadores a tiempo parcial no eligen voluntariamente esa parcialidad. A lo que se suma que si hay una pluralidad de contratos temporales cabe que se produzcan contingencias profesionales no controladas por ningún empresario en términos de riesgos psicosociales, por señalar un efecto imprevisto.

Al margen de algunos ejemplos de evaluación de los efectos de las reformas<sup>36</sup>, se han hecho evidentes los efectos fallidos y los efectos no declarados de las distintas reformas normativas, pero no en un marco científico-metodológico de revisión de las políticas legislativas concretas y las conexas.

Por ejemplo, en la primera etapa 1984-1994 las distintas reformas laborales quieren luchar contra el paro, y una de las estrategias es la temporalidad de la contratación. Sin embargo, no se ha demostrado nunca que temporalidad reduzca el paro. Después los objetivos de las reformas han sido reducir la temporalidad, pero con el diseño de medidas conexas, se ha frenado ese objetivo. Y en paralelo

---

<sup>35</sup> De ahí que haya sido habitual, por ejemplo, que la llamada al Convenio colectivo para ampliar la duración máxima del Contrato de obra o servicio haya sido recogida y se haya ampliado a cuatro años la duración máxima.

<sup>36</sup> MEYSS, *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral de 2012*, MEYSS, 2013, 162 p.

se observa una realidad social que algún sector denuncia como objetivo nunca declarado, a saber: el de provocar, y ahondar en la docilidad de los trabajadores temporales<sup>37</sup>.

Habría un miedo global, no al empleo precario sino a no tener ningún empleo; con la flexibilidad en la contratación, a las que se suma la flexibilidad externa, parece que se provoca una mayor o menor confrontación laboral atendiendo a la antigüedad en la empresa y o la contingencia del vínculo laboral y su eventual prórroga o renovación.

## **5.2. La pervisión de los incumplimientos normativos por parte de los agentes jurídicos**

A lo anterior se une que hay una brecha importante entre legislación-exigencias de la realidad empresarial- (in)cumplimiento de la normativa. Y parte de esa distorsión proviene de la pluralidad de sujetos implicados en ese proceso aplicativo (por intervención de distintas estructuras empresariales en grupos de empresa, en cadenas de contratación (empresas multiservicios, por ejemplo), por la puesta a disposición de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal, y entidades asimiladas, y en la idiosincrasia particular de los pequeños y medianos empresarios.<sup>38</sup> Y no depende tanto de la bondad o maldad del material normativo de base.

A ello debe añadirse un uso torticero de la legislación existente, que no es susceptible de ser objeto de un control efectivo por las autoridades laborales, que meramente registran. La Administración registra los contratos temporales y a tiempo parcial (por cuanto, salvo ciertos contratos temporales eventuales, están sujetos a forma escrita y registro), pero aún no ha establecido medios técnicos para detectar *a priori* cuando hay una sucesión de contratos, una concatenación en fraude de ley. Y el acto de registro podría servir para impedir/dificultar/desincentivar contrataciones temporales abusivas<sup>39</sup>,

Por lo que se refiere al control sobrevenido, sirva traer un repaso sucinto de la actividad<sup>40</sup> de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS en lo sucesivo), como instrumento indiciario de lo que se mantiene aquí. A pesar de la

---

<sup>37</sup> ORTIZ GARCIA, P. “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol 31, num. 1, 2013, pp. 149.

<sup>38</sup> MERCADER UGUINA, J.R. *Las relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015, p. 113 y ss.

<sup>39</sup> Así lo pretendía el registro de horas complementarias en 2013, por ejemplo.

<sup>40</sup> ITSS. *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, 2015*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es>, 253 p. (Informe ITSS en adelante).

actividad intensa del cuerpo de inspectores<sup>41</sup>, y de que haya ciertas limitaciones serias en la labor inspectora, sí es cierto que ofrecen algunos trazos para perfilar un panorama intuitivo del grado de efectividad/cumplimiento de la normativa sobre contratación temporal. Sin embargo, solo si media la actividad inspectora, caso a caso, sujeto a sujeto, es posible visualizar las situaciones más groseras. Pero para eso sería necesario demandar de la Administración una revisión de mayor número de contratos.

La lluvia de datos, sin más, resulta clarificadora: durante 2015, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha inspeccionado 371.887 centros de trabajo, pertenecientes a 304.413 empresas, dando lugar a 1.132.007 actuaciones, de las cuales 618.934 lo han sido en materia de Seguridad Social, 317.431 de Prevención de Riesgos Laborales, 123.474 de Relaciones Laborales, 47.179 de Empleo y Extranjería, y 24.989 de Otras actuaciones. De las 305.256 visitas efectuadas, el 68,68% se han realizado en el sector Servicios, el 17,11% en el sector de la Construcción, el 10,77% en la Industria, y el 3,44% en Agricultura y Pesca.

En ese marco, durante el año 2015, en materia de Relaciones Laborales el mayor número de actuaciones corresponde a la trasgresión de la normativa reguladora de los contratos de trabajo que supone el 22,46% sobre el total de las actuaciones realizadas en esta materia; las relativas a tiempo de trabajo suponen un 17,41%; los salarios, recibos de salarios y finiquitos, representan el 13,54%. Todo ello se ha traducido, en lo que se refiere al número de infracciones en materia de Relaciones Laborales, en los siguientes porcentajes: tiempo de trabajo 43,52%; trasgresión normativa sobre contratos de trabajo 12,16%; salarios, recibos y finiquitos 11,25%; horas extraordinarias 6,95%<sup>42</sup>.

Por otra parte, de las 560.422 órdenes de servicio realizadas por al ITSS en 2015, solo 11.448 se han dedicado a la materia “contratos temporales”.<sup>43</sup> Y sin desagregar, desde el 2011 se observa que el porcentaje “incumplimientos en materia de contratación laboral”, ha sido de 4,45 por cada 100 inspecciones en 2011, y de 6,33 por cada 100 inspecciones en 2015<sup>44</sup>.

En materia de control de la contratación en fraude de ley en 2015 ha habido 27.727 actuaciones, en los que se han revisado 265.204 contratos, de las que 965

<sup>41</sup> Intensa pero limitada, por cuanto sus efectivos solo se han incrementado discretamente o han disminuido entre 2009 y 2015, y sin que afecte sensiblemente el hecho de que el número de empresas en alta haya disminuido durante la crisis desde 2008.

<sup>42</sup> P. 101 y ss del Informe ITSS.

<sup>43</sup> Actividad realizada por la ITSS en España de enero a diciembre de 2014. Datos provisionales), En [http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que\\_hacemos/Estadisticas/docs/2014/08\\_2014.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/docs/2014/08_2014.pdf)

<sup>44</sup> P. 213 del Informe ITSS.

han sido consideradas infracciones con una afectación de 6267 trabajadores. A eso se han sumado 9781 requerimientos<sup>45</sup>. Se han convertido a indefinidos 54949 contratos temporales por la acción de la ITSS, si bien no se ha hecho un seguimiento del destino seguido por ellos (mantenimiento, extinciones...). Dicho en otros términos, por cada 100 inspecciones, se han transformado 21,7 en temporales en 2015<sup>46</sup>.

Lo que pone de manifiesto el margen de situaciones sin verificar. Y en todo caso, estos datos optimistas se deben a que el control de la contratación temporal se convierte en objetivo de las campañas específicas y explícitas<sup>47</sup>.

A pesar de lo clarificador de los datos, se ha de resaltar que la acción de la ITSS queda mediatizada por sus disponibilidades materiales (efectivos y planes de acción específicos), pero, al menos a modo de intuición los datos que arroja su actuación inspectora permite mantener, como hipótesis de futuros trabajos cuantitativos/cualitativos, que en realidad no hay vicisitudes estrictamente jurídicas que provocan la situación de pobreza en el trabajo, sino un uso torticero e impune.

*Temporalidad + parcialidad + incumplimiento por ineficacia de las medidas sancionatorias así como de las vías jurisdiccionales = precarización/pauperización de los trabajadores.*

En esa fórmula quedaría simplificado lo anterior.

A su vez, eso se debe a otro tipo de intuición/ línea de actuación de estudios cualitativos: la de que el empresario a veces actúa en el mercado laboral ajeno a consideraciones jurídicas, bien poseído por la cultura de la temporalidad y la precariedad como instrumento de mayores beneficios económicos, y/o la idea de la instrumentalización de las medidas de estabilidad en el empleo (a través del contrato indefinido), pero sin asumir las obligaciones jurídico-morales de contribuir al desarrollo y la cohesión social.

### **5.3. El *samsara* de las reformas legislativas (los mantras axiológicos)**

Las reformas normativas del mercado de trabajo no han sido nunca unidireccionales, como se ha apuntado más arriba. Tanto si se ha sustentado en la concertación social, como si no, se han tratado de presentar como resultados multiformes en los que hay objetivos aunados. Objetivos que son en esencia, a primera vista, contradictorios (competitividad *versus* estabilidad en el empleo,

---

<sup>45</sup> P. 197 del Informe ITSS.

<sup>46</sup> P. 213 del Informe ITSS.

<sup>47</sup> Véase la Instrucción 1/2015, de 10 de abril, sobre intensificación del control de la contratación temporal.

cohesión social *versus* promoción de la temporalidad) pero han de actualizarse de un modo en apariencia equilibrado.

Así, la relación causa-efecto entre las reformas de la legislación relativa a las modalidades contractuales y la existencia de más o menos trabajadores pobres no puede establecerse en términos inequívocos, en la medida en que las reformas concretas son multidireccionales, y además se insertan en reformas más amplias en las que también se modifican aspectos ligados a la pauperización plausible de las condiciones laborales de los trabajadores.

Y así cabría señalar algunas lagunas resultantes de ese *samsara* reformista. De una parte, se mantienen la laguna en la regulación de los encadenamientos objetivos de los contratos temporales. El art. 15.5 ET surge para limitar la sucesión fraudulenta de contratos respecto de un mismo trabajador, pero no atiende a la realidad en la que el empresario no define correctamente como indefinida su necesidad económica productiva desde una perspectiva global, sino que la parcela en segmentos temporales de coyunturalidad.

De otra parte, hay múltiples llamadas a la negociación colectiva para corregir los eventuales abusos de una legislación que se ha hecho dúctil, pero la propia negociación colectiva supraempresarial ha sido cercenada desde 2011.

De la misma manera, los contratos formativos que nacen con una causa temporal ligado a la formación, pierden sus conexiones formativas, lo que provoca una precariedad de facto sin contraprestación formativa, y sin conversión contractual aneja.

Así mismo, se ha mantenido una política de *mimo* al empresario empleador, en el sentido de que se le han venido ofreciendo bonificaciones e incentivos semejantes para que contribuya al fomento del empleo, al mismo tiempo que se le ofrecía otro tipo de incentivo cualitativo, como es el de la laxitud de los regímenes jurídicos aplicables, sin establecer controles ni garantías especiales de su uso, ni sanciones efectivas para los supuestos de incumplimiento.

Y habría más ejemplos, aunque aquí solo nos limitaremos a señalar algunos. Dado que, en suma de los que trataba era de esquematizar que elementos jurídicos podrían actuar como factores explicativos o no de la pobreza en el trabajo. Pero la regulación (reformada y contrarreformada desde sus orígenes) de las contrataciones temporales y a tiempo parcial no parecen ser las causantes esas situaciones extensas de pobreza en el trabajo; parece más el resultado de una suma de regulaciones laborales, y, sobre todo de una determinada aplicación fraudulenta y abusiva (que sin ser lo mismo conducen al mismo lugar) de esa regulación por los distintos operadores jurídicos presentes y sin que, por ende, se hayan diseñado sistemas infalibles (que podrían ser informáticos en una nueva sociedad de los Big Data) de control de las aplicaciones patológicas.

## 6. BIBLIOGRAFIA

- ALFONSO MELLADO, C.L. “Las actuaciones para reducir la temporalidad en los contratos laborales” *Temas Laborales*, num. 107, 2010, pp. 87-122.
- CAMPS RUIZ, L.M. “La reforma de la contratación temporal en la ley 35/2010”. En ALFONSO MELLADO, C.L. ET AL. *La reforma laboral en la ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2010, pp. 15-54.
- DESDENTADO BONETE, A. “La reforma de la contratación temporal en la ley 12/2001”. En GARCIA PERROTE ESCARTIN, I. (Coord.). *La reforma laboral de 2001 y el acuerdo de negociación colectiva para el año 2002*. Valladolid: Lex Nova, 2002, pp. 53-77.
- ELORDI DENTICI, A. (Coord.) *Trabajo, temporalidad y empresas de trabajo temporal en España*. Madrid: AGETT, 2001, 435 p.
- ESCUADERO RODRIGUEZ, R. “El nuevo régimen legal del contrato para el fomento de la contratación indefinida y de las bonificaciones al empleo”, En GARCIA PERROTE ESCARTIN, I. (Coord.). *La reforma laboral de 2001 y el acuerdo de negociación colectiva para el año 2002*. Valladolid: Lex Nova, 2002, pp. 129-161.
- GASCO GARCIA, E. “El contrato de aprendizaje como medida urgente de fomento de la ocupación (Ley 10/1994, de 19 de mayo)”. En, BAYLOS GRAU, A. *La reforma laboral de 1994*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, 1996, pp. 13-37.
- GARCIA PERROTE-ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA, J.E. (Dirs.) *Reforma laboral 2012*. Valladolid: Lex Nova, 2012, 509 p.
- GOMEZ ABELLEIRA, F.J. (Coord.) *La temporalidad como problema jurídico. Diagnóstico y soluciones*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014, 255 p.
- GONZALEZ DEL REY RODRIGUEZ, I. “El nuevo marco regulador del contrato a tiempo parcial” en, ROJO TORRECILLA, E. (Coord.) *Las reformas laborales del milenio*. Barcelona: Marcial Pons, 2003., pp. 65-122.
- GOÑI SEIN, J. L. “La nueva regulación del trabajo a tiempo parcial tras la reforma de 2001”, En GARCIA PERROTE ESCARTIN, I. (Coord.). *La reforma laboral de 2001 y el acuerdo de negociación colectiva para el año 2002*. Valladolid: Lex Nova, 2002. pp. 79-127.
- ITSS. *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, 2015*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es>, 253 p.
- LAHERA FORTEZA, J. “Límites novedosos en el encadenamiento de contratos temporales”, En CRUZ VILLALON, J. (Coord.). *La reforma laboral de 2006*. Valladolid: Lex Nova, 2006, pp. 41-78.

- LUJAN ALCARAZ, J. “Las medidas de impulso a la contratación indefinida”. En, SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.) *La reforma laboral de 2006. Análisis de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre*. Cizur Menor: Thomson/Aranzadi, 2007, pp. 37-90.
- MARTINEZ GARRIDO, L.R. “El contrato indefinido para el fomento del empleo”. En, MARTIN VALVERDE, A. (Dir.), *Las reformas laborales y de la seguridad social de 1997*. Madrid: CGPJ, 1998, pp. 13-28.
- MERCADER UGUINA, J.R. *Las relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015, 303 p.
- MORENO MARQUEZ, A.M. “Los contratos formativos” *Temas Laborales*, nº 107, 2010, pp. 123-161.
- ORTIZ GARCIA, P. “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”, vol 31, num 1, 2013, pp. 141-165.
- PEDRAJAS MORENO, A. “Aplicación de las novedades en materia de contratación laboral surgidas de las reformas”. En PEDRAJAS MORENO, A. (Coord.) *Las reformas laborales: análisis y aplicación práctica*. Valladolid: Tirant lo Blanch, 1999, pp. 47-84.
- PEREZ YAÑEZ, R. “Adaptaciones en los contratos formativos y de inserción”, En CRUZ VILLALON, J. (Coord.). *La reforma laboral de 2006*. Valladolid: Lex Nova, 2006, pp. 101-121.
- RODRIGUEZ-RAMOS VELASCO, P. “El ámbito subjetivo de los contratos de fomento de la contratación indefinida”, En CRUZ VILLALON, J. (Coord.). *La reforma laboral de 2006*. Valladolid: Lex Nova, 2006, pp. 79-99.
- TOHARIA CORTES, L. (Dir.) *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico* Madrid: MTSS, 2005, 216 p.
- SAMPEDRO, M. “La reforma de la contratación temporal estructural de la ley 12/2001”, en ROJO TORRECILLA, E. (Coord.) *Las reformas laborales del milenio*. Barcelona: Marcial Pons, 2003, pp. 219-241.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. “Limitaciones a la contratación temporal” En, SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.) *La reforma laboral de 2006. Análisis de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre*. Cizur Menor: Thomson/Aranzadi, 2007, pp. 91-154.
- SENA FABREGAS, P. “El fomento del empleo temporal: comentario sobre unas normas coyunturales que se han hecho estables”. En BAYLOS GRAU, A. *La reforma laboral de 1994*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, 1996, pp. 39-55.
- VV.AA. *Empleo e inclusión social*. Madrid: MTAS, 2007.

