

**LLUÍS CARRERAS ROIG**

*Profesor Titular de Escuela Universitaria. Área de Economía Aplicada (Departamento de Economía) de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad «Rovira i Virgili»*

**MIGUEL ÁNGEL PURCALLA BONILLA**

*Profesor Titular de Universidad. Área de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Departamento de Derecho) de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad «Rovira i Virgili»*

**Extracto:**

El trabajo recogido en estas páginas, desarrolla un análisis jurídico-estadístico sobre la contratación laboral de recursos humanos, ceñido a un microcosmos geográfico concreto (la provincia de Tarragona) y a un arco temporal específico (bienio 1998-1999). Los baremos recogidos en el mismo ponen de relieve, de acuerdo con las variaciones normativas acaecidas durante aquel bienio, la evolución de la contratación temporal e indefinida, las respectivas modalidades utilizadas (incentivadas o no, a tiempo completo o parcial) y la incidencia de diversas variables (edad, sexo y sector económico de actividad) sobre la contratación practicada por las empresas tarraconenses. Finalmente, en clave de sinopsis se recogen las principales conclusiones que pueden extraerse de los datos cifrados.

---

## Sumario:

---

- I. Delimitación de la materia objeto de estudio.
- II. Sobre las modalidades de contratación laboral y sus variaciones normativas a lo largo del período 1998-1999.
  1. La contratación laboral indefinida o de duración indeterminada.
  2. La contratación laboral temporal o de duración determinada.
- III. Cuadros estadísticos sobre la evolución de la contratación laboral de recursos humanos en Tarragona durante el período 1998-1999.
  1. Contratos temporales e indefinidos registrados (cuadros 1 y 2).
  2. Variaciones porcentuales en la contratación utilizada (cuadros 3 a 5).
  3. Reflejo estadístico de la variable «edad» sobre la contratación anual (cuadros 6 y 7).
  4. Reflejo estadístico de las variables «sexo del trabajador» y «sector de actividad económica» sobre la contratación anual (cuadros 8 y 9).
  5. La contratación indefinida anual: evolución, tipología e incidencia de las variables «edad», «sexo» y «sector de actividad económica» (cuadros 10 a 13).
- IV. Especial consideración de la contratación practicada por las empresas de trabajo temporal en Tarragona (1998-1999) (cuadros 14 a 21).
  1. Contratación realizada y su relación con la variable «sexo» del trabajador correspondiente a 1998 y a 1999.
  2. Contratación realizada y su relación con la variable «edad» del trabajador, correspondiente a 1998 y 1999.
  3. Contratación intermediada por empresas de trabajo temporal y su duración inicial, correspondiente a 1998 y 1999.
- V. Conclusiones valorativas de cierre.

### Bibliografía.

## I. DELIMITACIÓN DE LA MATERIA OBJETO DE ESTUDIO

El presente análisis pretende continuar la línea de investigación iniciada con un anterior trabajo, publicado en el número 195 de junio de 1999 por el *Centro de Estudios Financieros* en su *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*, y que llevaba por título «La contratación laboral de recursos humanos durante el período 1992-1997 en la provincia de Tarragona». Con el acicate de la interdisciplinariedad que caracteriza a este tipo de análisis (pues combina elementos de análisis estadístico con pinceladas jurídicas), y las facilidades que, una vez más, nos ha brindado la Dirección Provincial del INEM de Tarragona, hemos recogido en estas páginas el propósito que ya anunciábamos en la presentación de nuestro anterior trabajo: recopilar exhaustivamente los datos correspondientes a 1998 y 1999, y establecer conclusiones respecto a la evolución de la contratación en la provincia de Tarragona durante ese bienio.

Así las cosas, el trabajo aquí reproducido se divide en dos partes: la primera acoge un análisis, sucinto y genérico, de las variaciones normativas más relevantes que la contratación laboral ha venido experimentando en dicho período; mientras la segunda, una vez ya delineado el marco normativo referido, se centra de modo más amplio en el detalle, mediante cuadros estadísticos de elaboración propia (que han tenido en cuenta en ocasiones los datos de nuestro estudio publicado en 1999), de la evolución de las diversas modalidades de contratación. Hay que indicar que, como novedad respecto a nuestro anterior trabajo, en éste se recogen de forma singularizada las contrataciones realizadas a través de empresas de trabajo temporal en la provincia de Tarragona durante el arco temporal estudiado.

Una vez cerrado el análisis de los dos planos aludidos, hemos procedido a redactar unas líneas conclusivas que, a modo de cierre valorativo, recogen los principales resultados obtenidos tras la investigación desarrollada.

## II. SOBRE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL Y SUS VARIACIONES NORMATIVAS A LO LARGO DEL PERÍODO 1998-1999

La contratación laboral de recursos humanos durante el período temporal que se ha tomado como referencia, tiene como factor común un dato: la incentivación continuada, iniciada en 1997, de la contratación indefinida, ha seguido conviviendo con las variadas modalidades de contratación temporal, las cuales, a su vez, han sido objeto también de variaciones normativas. Sentada esa premisa, veamos cómo y cuándo ha venido el legislador introduciendo variaciones normativas en una y otra modalidad de duración del contrato durante el período 1998-1999.

### 1. La contratación laboral indefinida o de duración indeterminada.

Como se sabe, el 28 de abril de 1997 se rubricó el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE), del que fueron firmantes las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y los sindicatos UGT y CC.OO. Este Acuerdo integraba, junto con el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva y el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, una reforma de la legislación laboral consensuada y pactada por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, encaminada explícitamente tanto hacia la consecución de una mayor estabilidad del empleo, cuanto a la mayor racionalización y desatomización de la estructura negocial, la mejor articulación de unidades negociales y la modernización de contenidos de la negociación colectiva.

Con posterioridad, los contenidos del AIEE se convertían en norma jurídica, tras las depuraciones técnicas correspondientes. Dicha conversión se canalizó inicialmente a través de la promulgación del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. Además y con la perspectiva legislativa de potenciar la finalidad de fomento del empleo que animaba el AIEE, se promulgó simultáneamente el Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo, cuyo contenido acogía una batería de incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal, para el fomento y promoción de la contratación indefinida y de la estabilidad en el empleo.

Ambos Reales Decretos-Leyes (8/1997 y 9/1997) fueron convalidados, previos los trámites parlamentarios oportunos, convirtiéndose en sendas leyes formales núm. 63/1997 y núm. 64/1997, ambas de 26 de diciembre, homónimas correlativamente respecto a cada uno de aquéllos. Las dos leyes recién referidas, que contienen, a lo que aquí interesa, reordenaciones y correcciones técnicas «de forma», de un lado, y algunas cuestiones materiales «de fondo» nuevas, de otro, se erigieron durante 1998 como el marco normativo regulador tanto de la figura de los contratos de fomento de la contratación indefinida, cuanto de los incentivos diseñados por el legislador para promocionar una recurrente utilización empresarial de aquéllos y de los contratos indefinidos ordinarios.

Por añadidura y de modo sustancialmente relevante, a ese marco normativo incentivador de la contratación indefinida, tanto ordinaria como para fomento del empleo, vino a sumarse la Ley 50/1998, de 30 diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que dio nuevo rumbo y orientación a diversas previsiones incentivadoras de la contratación indefinida, especialmente en su disposición adicional 43.<sup>a</sup> (autodenominada «Programa de Fomento del Empleo estable para 1999»), extendiendo al contrato de fomento del empleo a tiempo parcial y para todo el año 1999 los incentivos hasta ese momento sólo operativos para los contratos indefinidos a tiempo completo. Con posterioridad, el Real Decreto-Ley 5/1999, de 9 de abril, modificó el contenido de la disposición adicional 43.<sup>a</sup> de la Ley 50/1998, y el Capítulo III del Título II de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social diseñó el nuevo programa de incentivos a la contratación indefinida («programa de fomento del empleo», según la terminología legal) aplicable a partir del 1 de enero del año 2000.

Por lo demás y aunque no se va a entrar aquí en su análisis (pues el arco temporal examinado, como se ha anotado, se ciñe al período 1998-1999), la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, en su disposición adicional 31.<sup>a</sup>, prorrogó hasta el 17-5-2001 el programa de fomento del empleo para el año 2000 establecido en el artículo 28 de la Ley 55/1999. La única modificación operada al compás de esa prórroga, fue la supresión de la relación laboral especial de los penados en las instituciones penitenciarias como supuesto excluido de acceso a los referidos incentivos.

Recientemente, el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, ha diseñado el nuevo programa de fomento del empleo para el año 2001, suprimiendo abruptamente y antes de tiempo a través de la disposición derogatoria única, letra d), la prórroga del programa de fomento del empleo del año 2000 prevista por la disposición adicional 31.<sup>a</sup> de la Ley 14/2000.

A lo que aquí interesa (aspectos jurídicos de la contratación indefinida para el bienio 1998-1999), según la regulación prevista en la Ley 64/1997, el contrato indefinido para fomento del empleo (CIFE) podía suscribirse tanto *a tiempo completo* (esto es, con jornada equivalente a la máxima legal o a la fijada en convenio colectivo o acuerdo de empresa, aunque su distribución sea irregular y en cómputo anual), cuanto *a tiempo parcial* (que durante el período analizado –1998/1999– era aquel que no superaba el 77% de la jornada a tiempo completo, aunque ahora ese tope ha desaparecido a partir del 4-3-2001 y porque así lo ha establecido el RD Ley 5/2001 <sup>1</sup>), siendo la única diferencia el hecho objetivo de que *esta segunda opción*, pese a las críticas que sobre el particular pueden fácil-

<sup>1</sup> El RD Ley 5/2001 vuelve, así, a la regulación anterior al RD Ley 15/1998 (que fijó el tope en el 77%), de forma que, como ya señaló la jurisprudencia (por ejemplo, STS, Sala Social, de 21-12-1996, Ar. 9320), desde el 4-3-2001 (fecha de entrada en vigor del RD Ley 5/2001) puede considerarse como trabajo a tiempo parcial a cualquier contrato que esté por debajo de la jornada habitual en la actividad de la que se trate.

mente formularse desde la óptica del fomento del empleo, *estaba orillada en aquella norma del acceso a los incentivos*, previstos tan sólo para la jornada «completa». De esta forma, tanto el AIEE como las disposiciones legales que lo normativizaron centraron su atención, inicialmente, en modificar el sistema de contratación laboral, con el propósito de fomentar el empleo estable y a jornada completa, a través de la fijación tanto de una indemnización «reducida» en caso de extinción del contrato por causas objetivas declarada judicialmente como improcedente (33 días por año, máximo 24 mensualidades, en lugar de los tradicionales 45 días por año y 42 mensualidades<sup>2</sup>), cuanto de unos incentivos fiscales y de seguridad social, previsiones que únicamente resultaban aplicables a los CIFE suscritos a jornada completa. De ello se deriva que la «normalización» de la contratación indefinida o indeterminada a tiempo parcial, cuestión reclamada con acierto desde hace tiempo por un sector cualificado de la doctrina iuslaboralista y que tiende a despojar al trabajo a tiempo parcial de un arraigado hábito de precariedad, excepcionalidad y temporalidad, ha tenido que esperar a «mejores tiempos» para su consolidación jurídico-laboral.

Al abrigo del marco normativo contextual aludido, la consolidación del trabajo a tiempo parcial indefinido vino, tardíamente pero al fin, de la mano de un marco legislativo *específico*: el reciente Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad (RDMFTP). A esa nueva realidad vino a acoplarse la Ley 50/1998, extendiendo los incentivos (vía bonificaciones en la cotización empresarial por contingencias comunes) que la Ley 64/1997 sólo había contemplado para la contratación indefinida a jornada completa, proyectándolos también a la contratación indefinida a tiempo parcial.

El RD Ley 15/1998 fue, con mayor precisión, fruto y resultado de diversas fuentes de inspiración. Así, en primer lugar es el resultado las directrices decimoprimeras y decimocuarta del Plan de Acción para el Empleo del Reino de España, de 15-4-1998. En segundo lugar y como producto del diálogo y la concertación sociales, de las premisas sentadas en el pacto suscrito por el el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las centrales sindicales UGT y CC.OO. en fecha 13-11-1998, adoptado tras medio centenar de reuniones y casi 200 horas de reflexión y diálogo y repudiado frontalmente por la patronal CEOE-CEPYME. En tercer lugar, fue también resultado de los compromisos contraídos a escala europea en el Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, concluido el 6 de junio de 1997 por la UNICE, el CEEP y la CES, y posteriormente incorporado para su aplicación efectiva a la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre.

<sup>2</sup> Recorte legal de la indemnización por despido improcedente en caso de despido objetivo (art. 52 del Estatuto de los Trabajadores) así considerado que en términos porcentuales, por lo que hace a los 33 días, supone una reducción del 26,66% respecto a los 45 días, mientras que las 24 mensualidades suponen una reducción, en relación con las 42 mensualidades, del 42,85%.

Señalado lo anterior, conviene precisar que los CIFE podían suscribirse:

- A) Durante 1998 y de acuerdo con las Leyes 63/1997 y 64/1997<sup>3</sup>, tanto con trabajadores en situación de desempleo, cuanto por conversión de contrato temporal en indefinido. En el primer caso (desempleados), con base en criterios como la edad (jóvenes de 18 a 29 años<sup>4</sup>, mayores de 45 años), la duración de la condición de desempleado (de larga duración, esto es, mínimo 1 año como demandante de empleo) o la aptitud psicofísica (minusválidos). En el segundo caso (conversión), el CIFE podía formalizarse por conversión de los contratos de aprendizaje, formación, prácticas, relevo, sustitución por anticipación de la edad de jubilación y cualquier otro suscrito antes o durante un año después del 17-5-1997 (es decir, antes del 17-5-1998). A partir de esa fecha (17-5-1998) y hasta el 17-5-1999 (fecha en la que se ha previsto una nueva conversión *ex lege*, conforme a la Ley 50/1998), la conversión en CIFE era posible si así lo ha previsto la negociación colectiva (aunque otra cosa, como es evidente, es que la conversión a indefinido ordinario no requiera dicha previsión convencional: la diferencia es que la conversión a CIFE activa incentivos e indemnización «baja» en caso de despido objetivo improcedente, mientras que la conversión a ordinario tan sólo incentivos).
- B) Durante 1999, la Ley 50/1998 ha permitido la suscripción del CIFE tanto con trabajadores desempleados, cuanto con trabajadores temporales que ven reconvertido su «status» contractual en indefinido. En relación a lo primero, la edad (menores de 30 años, mayores de 45 años<sup>5</sup>), la duración de la condición de desempleado (doce meses inscritos como demandantes de empleo<sup>6</sup>) y la aptitud psicofísica (minusválidos<sup>7</sup>) han seguido siendo los

<sup>3</sup> Durante 1998, se formalizaron en España 971.000 contratos indefinidos, distribuidos así: ordinarios a jornada completa, 178.033 (aproximadamente, 18%); indefinidos incentivados, 331.841 (aproximadamente, 34,2%); conversión de temporales, 313.680 (aproximadamente, 32,3%); indefinidos a tiempo parcial, 147.410 (lo que supone un 15,2%). *Cfr.* Secretaría General Técnica de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: *Boletín de Estadísticas Laborales* n.º 155, 1999, págs. 130-132.

<sup>4</sup> Los menores de 18 años y mayores de 16 años, no pueden formalizar el CIFE, aunque sí un contrato indefinido ordinario.

<sup>5</sup> Sigue potenciándose durante 1999 su contratación no sólo desde la perspectiva de la relación edad-dificultad de acceso al mercado de trabajo (especialmente difícil resulta, para un trabajador de esta edad que pierde su empleo, volver a encontrar otro, por razones tanto tecnológicas, como formativas y económicas), sino también desde el punto de vista real de su frecuente condición de desempleados de larga duración (especialmente a partir de los 52 años y en lo tocante al subsidio por desempleo para tal colectivo), factores que alientan al legislador en orden a fomentar su contratación como válvula aligeradora de los costes prestacionales unidos a dichas situaciones.

<sup>6</sup> Plazo que debe entenderse ininterrumpido y, en consecuencia, no compatible con períodos intercalados de ocupación efectiva, pese a que la Dirección General del INEM, mediante los criterios internos de 20-5-1997, no ha considerado como interrupción la ocupación efectiva por un período, continuado y no discontinuo, inferior a 30 días. Por lo demás, en ningún caso se exigía para utilizar el CIFE que el desempleado perciba prestación o subsidio de desempleo (ni por la Ley 63/1997, no por la Ley 50/1998), bastando la simple inscripción como demandante de empleo en las oficinas de empleo.

<sup>7</sup> Respecto a este colectivo, ni el RDL 9/1997 ni la Ley convalidatoria del mismo (Ley 64/1997) introducen modificación alguna para las bonificaciones y subvenciones de los trabajadores minusválidos, remitiéndose (disposición adicional segunda de la Ley 64/1997, primero y, después, disposición adicional 43.<sup>a</sup>, punto octavo LMFAOS-98) a la normativa

datos básicos diseñados por el legislador al respecto. En general, la contratación con carácter indefinido de trabajadores minusválidos arroja unos números no del todo satisfactorios, pues existiendo 40.000 discapacitados registrados como demandantes de empleo en el INEM durante 1997, únicamente se suscribieron 5.725 contratos indefinidos en dicho período, según datos recogidos en la Directriz decimonovena del Plan de Acción para el Empleo del Reino de España de 15 de abril de 1998; durante 1998, el número de contratos indefinidos suscritos en España con discapacitados y registrados ascendió a 7.028, cantidad muy inferior a la de los contratos temporales, que en el mismo año ascendió a 16.661<sup>8</sup>. En relación a lo segundo (conversión), la Ley 50/1998 mantiene para 1999 la transformación en indefinidos de los contratos temporales vigentes en el momento de su entrada en vigor (1-1-1999), de la siguiente forma:

- Contratos de aprendizaje, prácticas, para la formación, de relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración (por tanto, anterior o posterior al 1-1-1999). Debían suscribirse (novedad de la Ley 50/1998) con trabajadores menores de 30 años, mayores de 45 o desempleados con más de un año de antigüedad como demandantes de empleo, en la versión inicial de la disposición adicional 43.<sup>a</sup> LMFAOS-98. No obstante, el RD Ley 5/1999, de 9 de abril, ha corregido esta cuestión, de forma que ya no se acoge esa restricción y la conversión opera sea cual sea el colectivo afectado.
- Resto de contratos temporales, vigentes antes del 1-1-1999 y suscritos, según esta norma (Ley 50/1998), con trabajadores menores de 30 años, mayores de 45 o desempleados con más de un año de antigüedad como demandantes de empleo. Aquí también el RDL 5/1999, de 9 de abril, corrigió esta cuestión, de forma que ya no se acoge esa restricción, pudiéndose practicar la conversión sea cual sea el colectivo afectado.

---

vigente reguladora de los incentivos correspondientes (art. 7 RD 1451/1983, de 11 de mayo), siendo la única previsión la de actualizar, antes del 31-12-1998, las cuantías contenidas en la misma (según contemplaba la disposición final cuarta de la Ley 64/1997). Dicha actualización ha cristalizado a través del Real Decreto 4/1999, de 8 de enero, que fija los siguientes incentivos:

- a) Subvención de 650.000 ptas. por cada contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa; si se realiza a jornada parcial, la subvención se reduce en proporción a la jornada pactada (la cantidad referida –650.000 ptas.– supone un incremento respecto a la anteriormente establecida por RD 1451/1983 –500.000 ptas.–, incremento que resulta notablemente insuficiente a la vista de la cuantía de otras ayudas establecidas para supuestos parecidos, como es el caso de la Orden de 29-12-1998, que fija una subvención de 1.500.000 ptas. por la incorporación de trabajadores minusválidos desempleados a cooperativas y sociedades laborales);
- b) Bonificaciones en todas las cuotas empresariales de Seguridad Social y durante toda la vigencia del contrato suscrito, indefinido y a tiempo completo o parcial, que oscilan entre el 70% (si el minusválido es menor de 45 años) y el 90% (si es mayor de dicha edad).

<sup>8</sup> Cfr. Secretaría General Técnica de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: *Boletín de Estadísticas Laborales* n.º 155, 1999, págs. 130-131.

De modo puramente incidental (pues escapa del marco cronológico de nuestro análisis, dejando su análisis más detenido para otra ocasión, en la que también abordaremos la Ley 14/2000 y el RD Ley 5/2001), reténgase que la Ley 55/1999 (aplicable a partir del 1-1-2000) ha mantenido el CIFE para la contratación de desempleados por razón de bien edad (menores de 30 años, mayores de 45), bien de antigüedad como desempleados (mínimo 12 meses), pero ha suprimido la mención a los trabajadores minusválidos, sustituida ahora por otros 3 colectivos de desempleados: mujeres desempleadas contratadas para prestar sus servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; desempleados perceptores de subsidio por desempleo y procedentes del Régimen Especial Agrario que, además, pertenezcan a alguno de los anteriores colectivos (por edad o antigüedad como desempleado); desempleados en situación de exclusión social<sup>9</sup> acreditada por los servicios sociales correspondientes<sup>10</sup>. Además, la Ley 55/1999 recortó considerablemente los contratos temporales susceptibles de conversión en indefinidos incentivados (aunque el RD Ley 5/2001 ha vuelto a ampliar esta vía<sup>11</sup>), al contraer dicha conversión tan sólo a los contratos de aprendizaje, prácticas, para la formación y de relevo que estuvieran vigentes a 1-1-2000.

En el caso de los contratos indefinidos, ordinarios o incentivados, concertados con trabajadores minusválidos (esto es, cuya discapacidad sea como mínimo del 33% respecto de la aptitud física, psíquica o sensorial), se entienden éstos celebrados a jornada completa y deben formalizarse por escrito. La normativa reguladora aplicable durante el bienio 1998-1999 a estos contratos, ha sido la Ley 13/1982, de 7 de abril (integración social de los minusválidos), el Real Decreto 1451/1983 (medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, reformado por RD 4/1999, de 8 de enero), y las Leyes 63/1997 y 50/1998 (para la modalidad incentivada). Reténgase, en fin y pese a que no resulta de aplicación al marco temporal analizado, que el RD 27/2000, de 14 de enero (aplicable a partir del año 2000, pues), ha establecido medidas alternativas (desarrolladas reglamentariamente por la Orden de 24-7-2000) al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de trabajadores discapacitados en las empresas de 50 o más trabajadores; y que la Ley 55/1999 ha previsto para el año 2000 la contratación temporal incentivada de trabajadores discapacitados (duración mínima un año, máxima 3 años).

<sup>9</sup> Se trata ésta de una vía de contratación muy interesante, jurídica y sociológicamente, pero de escasa utilización en la provincia de Tarragona. Como muestra, un botón: en abril de 2001, sólo se realizó 1 contrato con trabajadores en situación de riesgo de exclusión social (se contrató a un trabajador de menos de 25 años y en el sector de la construcción), conforme se indica en [www.inem.es/cifras/datbas/apprct43.htm](http://www.inem.es/cifras/datbas/apprct43.htm).

<sup>10</sup> La situación de exclusión social comprende, a efectos prácticos, a los siguientes colectivos: perceptores de rentas mínimas de inserción (RMI), o similares (según las denominaciones utilizadas por las CC.AA.); personas que no puedan acceder a las RMI (por carencia del período de residencia, empadronamiento o constitución de la unidad perceptora exigidos por la normativa autonómica de aplicación), o que hayan agotado el período máximo de percepción; jóvenes de 18 a 30 años, procedentes de instituciones de protección de menores; personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de reinserción o rehabilitación social; internos de centros penitenciarios que puedan acceder a un empleo por su situación penitenciaria; exreclusos y personas en libertad condicional.

<sup>11</sup> El contrato temporal (obra o servicio, eventual, interinidad, fomento del empleo de minusválidos, formativo, de relevo, de sustitución por anticipación de edad de jubilación a los 64 años) celebrado antes del 31-12-2003 puede convertirse en indefinido incentivado, *ex* RD Ley 5/2001.

De otro lado, el contrato de trabajo fijo discontinuo recibe la consideración normativa, durante el bienio 1998-1999, de modalidad de contrato a tiempo parcial indefinido, que se celebra para realizar trabajos de esa naturaleza (discontinua, pero fija <sup>12</sup>), que se repitan o no en fechas ciertas y dentro del volumen normal de actividad de la empresa <sup>13</sup>. Sería el caso, por ejemplo, de la contratación para la época de rebajas en grandes almacenes, o para cubrir campañas de cosecha cuya realización depende de factores climatológicos. La negociación colectiva, especialmente la sectorial, regula el sistema de convocatoria al trabajo («reglas de llamamiento») cuando se trate de actividades estacionales que no se repitan en fechas ciertas, utilizando al efecto diversos criterios de orden de llamada y de cese en la actividad, tales como la antigüedad, la categoría o grupo profesional, la polivalencia o la aptitud del trabajador.

Una vieja polémica sigue rodeando al trabajo fijo discontinuo. A saber: no debería entenderse, en nuestra opinión y pese a que el INEM así lo contabilizaba, como una modalidad de trabajo a tiempo parcial, sino de una modalidad de contrato indefinido con una causa de suspensión: el carácter discontinuo o estacional de la actividad productiva de la empresa, que tiene lugar en una/s época/s y en otra/s no. Esta opinión, empero, contrasta con la realidad normativa que, aun siendo ciertamente disfuncional, sigue configurando al trabajo fijo discontinuo como especie «del género trabajo» a tiempo parcial, prosiguiendo así con la relación especie/género iniciada por la Ley 10/1994, de 19 de mayo, de *Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación*. Opción legislativa la indicada que era y sigue siendo criticable, porque se trata de figuras contractuales que responden a lógicas distintas: así y dejando al margen el tema del «llamamiento» (que es exclusivo del trabajo fijo discontinuo), los puntos críticos del régimen jurídico del trabajo fijo discontinuo, que arrumbarían además *lege ferenda* su consideración como trabajo a tiempo parcial:

- En relación a la jornada, mientras en el trabajo a tiempo parcial se ha de dejar constancia, de las horas, días, semanas o meses de prestación, ello no resulta siempre factible en el trabajo fijo discontinuo, donde, todo lo más, suele especificarse la campaña o temporada para la que el empresario se obliga a llamar al trabajador. La consecuencia anudada a ello es clara: comoquiera que a un empresario de estación de esquí, de recolección de aceitunas o de conservas de espárragos, no se le puede pedir que sepa de antemano los días (aceitunas y espárragos) o meses (esquí) en que precisará de la actividad de los trabajadores, tenderá a utilizar el contrato eventual por circunstancias de la producción para cada temporada, en fraude de ley y en detrimento del contrato fijo discontinuo. Probablemente para paliar esta criticable realidad, el artículo 16.2 de la Ley 55/1999 ha dado nueva redacción al artículo

<sup>12</sup> Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo, Sala Social, de 3 de junio de 1998 (Ar. 5213), 23 de junio de 1998 (Ar. 5483) y 27 de septiembre de 1998 (Ar. 7129).

<sup>13</sup> El RD Ley 5/2001 ha convertido al contrato fijo discontinuo en una modalidad de contrato por tiempo indefinido que, si se repite en fecha cierta tiene el carácter de trabajo a tiempo parcial indefinido (por ejemplo, trabajo de temporada en hotel, en piscina municipal o en empresa de comedor escolar), y si no se repite en fecha cierta, de contrato indefinido fijo discontinuo (por ejemplo, trabajo de campaña de envasado de frutas y verduras, de fábrica de conservas, de recolección de cosecha).

lo 12.4.a) del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que, en el contrato de trabajo fijo discontinuo, la mención a las horas, días, semanas o meses de prestación, se sustituya «por una indicación sobre la duración estimada de la actividad (...), haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria», contenido cuya omisión acarrea la presunción *iuris tantum* de que el contrato se ha celebrado a jornada completa. Presunción, dicho sea de paso, que opera no tanto como manifestación del principio de estabilidad en el empleo, sino más bien como mecanismo sancionador del incumplimiento de dichos requisitos formales.

- Es un despropósito normativo, visible durante el bienio 1998-1999 en todo el Estado, la prohibición de realizar horas extraordinarias en relación al trabajo fijo discontinuo, pues los inciertos factores estacionales abocarán, en más de una ocasión y pese a la prohibición normativa, a su realización «sumergida» o «en negro», como manifestación de «flexibilidad indirecta» que utilizan las partes para inaplicar y eludir fraudulentamente la aplicación de aquella prohibición.

En resumen de lo hasta aquí esbozado, puede señalarse a trazos gruesos que la contratación indefinida que han podido utilizar en Tarragona las empresas durante el bienio 1998-1999, ha sido, en consecuencia, tanto ordinaria (la tradicional, con reflejo documental en el contrato con código 01) cuanto la incentivada (para fomento del empleo y de acuerdo con los RD Leyes 8 y 9/1997, las Leyes 63 y 64/1997, la Ley 50/1998 y el RD Ley 5/1999, siendo sus destinatarios determinados colectivos de desempleados, o trabajadores temporales a quienes se reconvierte su contrato en indefinido, y contemplándose requisitos y exclusiones varios que determinan el acceso o no a dichos incentivos <sup>14</sup>), y tanto a jornada completa (incentivada desde 1997) como a tiempo parcial (incentivada a partir de la Ley 50/1998, aunque desde luego también utilizable como contrato indefinido ordinario con anterioridad y posterioridad a dicha regulación <sup>15</sup>, incluyéndose como a tiempo parcial la contratación fija discontinua).

## 2. La contratación laboral temporal o de duración determinada.

Los contratos temporales suscribibles durante el bienio 1998-1999 por las empresas tarraconenses, podían serlo a tiempo completo (sin excepción: cualquier modalidad de contrato temporal) o a tiempo parcial, si bien en este segundo caso (*part time*) existen dos excepciones: una absoluta u otra relativa. La absoluta corresponde a los contratos para la formación, que deben realizarse en todo

<sup>14</sup> Un análisis exhaustivo de los incentivos, requisitos de acceso y exclusiones indicados, puede verse en PURCALLA y RIVAS, 2000.

<sup>15</sup> Recuérdese que el contrato indefinido ordinario puede celebrarse por escrito (registrado en el INEM dentro de los 10 días siguientes a su concertación) o de palabra (comunicación al INEM en el mismo plazo de 10 días).

caso a jornada completa. La relativa se corresponde con el contrato de interinidad, que sólo podrá realizarse a tiempo parcial cuando concorra alguna de las situaciones previstas en el artículo 5.2 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el artículo 15 del ET en materia de contratos de duración determinada (como se sabe, son los contratos «para obra o servicio determinado», «eventual por circunstancias de la producción» e «interinidad»<sup>16</sup>):

- Que el contrato de interinidad se suscriba para sustituir a un trabajador con jornada laboral a tiempo parcial.
- O que se suscriba para cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se va a realizar a tiempo parcial.
- O que se suscriba para complementar la jornada de trabajo reducida de los trabajadores que se acojan al derecho reconocido en el artículo 37.5 del ET (reducción de jornada con disminución proporcional de salario entre un tercio y la mitad de su duración, por razón de guarda legal de menor de seis años o de discapacitado sin actividad retribuida, o de familiares hasta el segundo grado (de consanguinidad o afinidad) «desvalidos» («que no puedan valerse por sí mismos») por razón de edad, enfermedad o accidente y que no desempeñen actividad retribuida, *ex* Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras).
- O cualquier otro supuesto en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido. Sería el caso, por ejemplo, de la previsión del artículo 37.4 del ET (reducción de jornada en media hora para lactancia, como alternativa a la hora de ausencia, disfrutado por el padre o la madre indistintamente si ambos trabajan), según redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Por lo demás, existe una modalidad peculiar de trabajo a tiempo parcial con carácter temporal: el denominado contrato de relevo, al que se apareja otra modalidad a tiempo parcial: el contrato de jubilación parcial. El contrato de relevo es una fórmula de reparto del empleo que activa la jubilación progresiva de un trabajador y la contratación paralela de un trabajador desempleado para sustituir a aquél. Con esta modalidad de trabajo a tiempo parcial, no desconocida en otros ordenamientos del entorno europeo<sup>17</sup>, se facilita el tránsito gradual hacia la jubilación definitiva del trabajador «saliente» («prejubilado»), se contrata a un trabajador desempleado («relevista») que ocupa

<sup>16</sup> El contrato de interinidad tiene dos modalidades: para sustitución de trabajador con reserva de puesto de trabajo, y para cobertura de vacantes mientras dura el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

<sup>17</sup> Repárese, por ejemplo, en el *préretaire progressive* (Francia), el *pre-pensinamiento progressivo* (Italia) y el *altersteilzeit* (Alemania).

la franja horaria dejada vacante por el jubilado «parcial» sin coste adicional para la empresa (ni salarial, ni de Seguridad Social), y se permite a la empresa un cauce para la renovación de su capital humano, facilitando el trasvase de conocimientos y experiencia entre el trabajador saliente y el recién incorporado. Las modificaciones que introduce el RD Ley 15/1998 (aplicable a partir de 1998 y durante todo el año 1999, a lo que aquí interesa) respecto a la anterior regulación del artículo 12 del ET, son las siguientes:

- El trabajador que se jubila «parcialmente» ha de reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida (ampliándose, pues, el número de años de la regulación anterior, que era sólo de tres).
- La reducción de jornada y salario pactada no tiene ya el umbral fijo del 50%, sino que puede oscilar entre un mínimo del 30% y un máximo del 77%. Es decir, la franja temporal que deja libre el trabajador saliente se mueve entre esos límites, y el sustituto cubre la porción correspondiente que deja el saliente.
- El contrato de relevo puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, y en este segundo caso será como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por la empresa con el trabajador sustituido.
- El horario de trabajo del sustituto puede completar el del trabajador saliente, o simultanearse con el de éste, facilitándose así el trasvase de conocimientos y experiencia del segundo al primero.
- El puesto de trabajo del sustituto puede ser el mismo del trabajador sustituido (siempre y en todo caso si es personal directivo: recuérdese que puede formalizarse a tiempo parcial el contrato especial de alta dirección <sup>18</sup>) o uno similar del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente (como facultad de opción empresarial <sup>19</sup>).

Distinto al contrato de jubilación parcial que circula parejo al de relevo, es el contrato temporal de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, regulado por RD 1194/1985, de 17 de julio. Se formaliza con un trabajador sustituto que sea demandante de empleo, y que sustituye a un trabajador de 64 años, siendo su duración mínima de 1 año. El contrato de sustitución no puede realizarse a tiempo parcial. Durante 1998-1999 no ha tenido incentivos, pero para el año 2000 la Ley 55/1999 sí los ha establecido.

<sup>18</sup> STS de 4 de febrero de 1997 (Ar. 975).

<sup>19</sup> El Tribunal Supremo (en Sentencias de 25 de febrero, 2 de marzo y 30 de junio de 1994, Ar. 2481, 2048 y 5510) ya había sentado doctrina unificada en cuanto a la falta de necesidad de que el trabajador relevista tuviera que desempeñar las funciones u ocupar el mismo puesto del trabajador relevado.

Los contratos formativos (en prácticas y de formación), son contratos temporales regulados por el artículo 11 del ET, y por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo. El de prácticas ha de formalizarse por escrito y por un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años, con quien esté en posesión de titulación universitaria o de formación profesional de grado superior o medio (o títulos legalmente reconocidos como equivalentes que habilitan para la práctica profesional), siempre que no hayan transcurrido 4 años (regla general) o 6 años (discapacitado) desde la finalización de los estudios conducentes a la titulación (o desde su homologación, en el caso de extranjeros). El contrato de formación, que conjuga tiempo de trabajo y tiempo de formación retribuido (15% mínimo de la jornada), puede celebrarse por 6 meses (mínimo) hasta 2 años (máximo, mejorable hasta 3 años por convenio colectivo, y hasta 4 años en caso de minusválido) con quienes, no cumpliendo los requisitos para formalizar un contrato en prácticas, tengan entre 16 y 21 años (regla general), entre 16 y 24 años (casas de oficios, escuela-taller), o sin límite de edad (minusválidos). Durante 1998-1999 así ha sido, aunque desde el 4-3-2001 el RDL 5/2001 ha ampliado el ámbito subjetivo de dicho contrato de formación al introducir diversas excepciones (con trabajadores desempleados <sup>20</sup>) al tope de edad antes señalado.

La contratación a través de empresas de trabajo temporal por parte de las empresas usuarias, supone la existencia de un vínculo mercantil entre ambas (contrato de puesta a disposición), de un contrato de trabajo (entre la empresa de trabajo temporal, empresaria a efectos salariales y de seguridad social, y el trabajador cedido o puesto a disposición) y de una relación legal fundamentada en los contratos anteriores entre la usuaria (que controla el desarrollo de la prestación) y el trabajador <sup>21</sup>. Dicho contrato puede formalizarse de forma temporal (contratos de obra o servicio, eventual e interinidad, prácticas u otras modalidades de contrato de trabajo temporal, no siendo posible el contrato de formación) o indefinida (dándose al trabajador órdenes de servicio en cada puesta a disposición). La Ley 29/1999, de 16 de julio, vino a modificar la Ley 14/1994 (desarrollada por RD 4/1995), reguladora de las empresas de trabajo temporal, y, entre otros aspectos, ha reforzado la vinculación entre el contrato de puesta a disposición (siempre temporal) y las causas de contratación temporal del artículo 15 del ET (la puesta a disposición siempre ha de responder a una de dichas causas), además de establecer una nueva exclusión o prohibición de celebrar contratos de puesta a disposición <sup>22</sup>. Además,

<sup>20</sup> Minusválidos desempleados; desempleados que se incorporen a programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo; desempleados en situación de exclusión social; desempleados que lleven más de 3 años sin actividad laboral; extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.

<sup>21</sup> Sobre esta relación legal, SSTSJ Castilla y León de 18-3-1997 (AS 578), Madrid de 19-2-1998 (AS 6000) y Cataluña de 22-1-1998 (AS 163); STS, Sala Social, de 4-2-1999 (AS 1594).

<sup>22</sup> En efecto: según la Ley 14/1994, no podía celebrarse contrato de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga, para realizar actividades y trabajo de especial peligrosidad a determinar reglamentariamente (cosa que ha hecho el RD 216/1999), o cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa usuaria hubiera amortizado los puestos de trabajo que ahora quiere ocupar mediante despido improcedente, despido colectivo (art. 51 ET), despido económico objetivo (art. 52.c ET) o resolución causal del contrato por incumplimiento previo del empresario (art. 50 ET). Ahora, la Ley 29/1999 añade una nueva exclusión: cuando en los 18 meses anteriores a dicha contratación de puesta a disposición, los puestos de trabajo a ocupar ya hubieran estado cubiertos durante un tiempo superior a 13 meses y medio, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal. La mención a los 13 meses y medio ha sido recortada a 12 meses por el RD Ley 5/2001, en conexión sistemática con la nueva duración máxima del contrato eventual, que desde el 4-3-2001 pasa a ser de 12 meses en lugar de los 13,5 meses anteriores.

se establece por la Ley 29/1999 la prohibición de ceder trabajadores para que ocupen puestos de trabajo en la usuaria que no hayan sido objeto de una previa evaluación de riesgos. Finalmente, también el RD 216/1999, de 5 de febrero, ha venido a precisar los trabajos y actividades que, por su peligrosidad especial, no permiten la celebración de contratos de puesta a disposición <sup>23</sup>.

Por último, el contrato de minusválidos en centros especiales de empleo se regula por RD 1368/1985, de 17 de julio, y puede realizarse tanto de forma temporal como indefinida. La minusvalía en la capacidad física, psíquica o sensorial de trabajo ha de ser igual o superior al 33%, pudiéndose celebrar el contrato, en función de dicho grado, «a bajo rendimiento» si por las circunstancias personales del minusválido su rendimiento sea inferior al 25% del normal en jornada ordinaria. No pueden realizarse horas extraordinarias (salvo por fuerza mayor: reparación de siniestros o daños extraordinarios), y se trata de un contrato retribuido en el que se perciben dos pagas extraordinarias de importe mínimo equivalente a 30 días de salario base. El centro especial de empleo, sea público o privado y tenga o no ánimo de lucro, permite así la realización vía relación laboral especial de un trabajo productivo y remunerado a los minusválidos que, previa determinación del equipo multiprofesional de valoración, tengan capacidad laboral y potencialidad de integración en el mercado de trabajo.

### III. CUADROS ESTADÍSTICOS SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE RECURSOS HUMANOS EN TARRAGONA DURANTE EL PERÍODO 1998-1999

#### 1. Contratos temporales e indefinidos registrados (cuadros 1 y 2).

**CUADRO 1.** Contrataciones registradas en la provincia de Tarragona en el año 1998.

CONTRATOS	TOTAL	%
Contratos de duración determinada a tiempo completo .....	122.057	
Contratos de duración determinada a tiempo parcial .....	33.298	
Total contratos de duración determinada .....	155.355	89,30

<sup>23</sup> Trabajos en obras de construcción a los que se refiere el Anexo II del RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción; trabajos de minería a cielo abierto o de interior que requieran el uso de técnica minera y a los que se refiere el artículo 2 del RD 1389/1997, de 5 de septiembre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en actividades mineras; trabajos propios de industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, de acuerdo con el Reglamento General de Seguridad Minera (calcatas, pocillos, trabajos geofísicos, reconocimientos de prospección); trabajos en plataformas marinas; trabajos de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos (reglamento de explosivos, RD 230/1998, de 16 de febrero); trabajos que impliquen exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas (RD 53/1992, de 24 de enero), o a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción (RRDD 363/1995, de 10 de marzo, y 1078/1993, de 2 de julio), o a agentes biológicos de los grupos 3 y 4 del RD 664/1997, de 12 de mayo; trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión.

CONTRATOS	TOTAL	%
Contratación indefinida incentivada a tiempo completo .....	10.796	
Contratación indefinida incentivada a tiempo parcial .....	5.654	
Contratación indefinida ordinaria .....	2.150	
Total contratos indefinidos .....	18.600	10,70
Total contratos registrados.....	173.955	100

**CUADRO 2.** Contrataciones registradas en la provincia de Tarragona en el año 1999.

CONTRATOS	TOTAL	%
Contratos de duración determinada a tiempo completo .....	130.826	
Contratos de duración determinada a tiempo parcial .....	30.337	
Total contratos de duración determinada .....	161.163	87,35
Contratación indefinida incentivada a tiempo completo .....	14.166	
Contratación indefinida incentivada a tiempo parcial .....	6.498	
Contratación indefinida ordinaria .....	2.657	
Total contratos indefinidos .....	23.321	12,65
Total contratos registrados .....	184.484	100

De la observación de los datos de los cuadros anteriores, se desprende el aumento de las contrataciones realizadas en la provincia.

## 2. Variaciones porcentuales en la contratación utilizada (cuadros 3 a 5).

**CUADRO 3.** Variación porcentual de la contratación registrada en la provincia de Tarragona desde 1993 hasta 1999, con referencia al año inmediatamente anterior, respectivamente.

Año	%
1993	-10,44
1994	24,29
1995	17,47
1996	6,67
1997	18,12
1998	16,94
1999	6,05
TOTAL 1992-1999	104,35

Observando este cuadro, vemos que en 1999, aunque ha aumentado la contratación respecto al año anterior, el ritmo de crecimiento ha sido sustancialmente menor.

**CUADRO 4.** Porcentaje de contratos indefinidos respecto del total de contrataciones registradas en la provincia de Tarragona, en los años 1992 a 1999.

Año	%
1992	3,02
1993	2,68
1994	5,69
1995	5,80
1996	5,20
1997	8,27
1998	10,70
1999	12,65

Llegados a este punto, destacamos el fuerte crecimiento de la contratación indefinida producida en 1998 y 1999. En efecto, aunque ya el porcentaje de los contratos indefinidos en 1997 experimentó un crecimiento muy significativo respecto a 1996, observamos que esta tendencia se ha ido acrecentando en 1998 y 1999.

**CUADRO 5.** Volumen de contratos a tiempo parcial celebrados durante el período 1994-1999.

AÑO	TOTAL	% SOBRE CONTRATOS AÑO
1994	18.635	18,54
1995	23.379	19,80
1996	26.928	21,38
1997	30.163	20,28
1998	38.952	22,39
1999	36.835	19,96

Si bien el porcentaje que representan los contratos a tiempo parcial respecto del total de contratos es ligeramente inferior en 1999 respecto de 1998, sí observamos que los contratos a tiempo parcial desde 1994 han experimentado un crecimiento muy significativo (del orden del 97,66%).

**3. Reflejo estadístico de la variable «edad» sobre la contratación anual (cuadros 6 y 7).****CUADRO 6.** Tipos de contrato y edad del trabajador, correspondientes a 1998.*A) Contratos Temporales:*

CONTRATOS	TOTAL	17	> 17	24	> 24	29	> 29	39	> 39	44	45
Por obra o servicio .....	49.580	1.576	15.564	8.814	12.011	3.881	7.734				
Eventual c. producción ..	56.394	2.748	23.090	10.597	11.784	3.490	4.685				
Interinidad .....	11.319	58	3.199	2.987	3.174	1.017	884				
Jubilación 64 años .....	35	–	5	4	12	3	11				
Discapacitados .....	44	–	9	6	14	5	10				
Discap. ctos. especiales .	335	10	72	66	93	43	51				
Otros .....	1.047	30	284	229	302	89	113				
Suma c. a tiempo compl.	118.754	4.422	42.223	22.703	27.390	8.528	13.488				
Tiempo parcial .....	32.905	1.482	13.703	5.700	6.697	2.160	3.163				
Jubilac. parcial .....	2	–	1	–	–	–	1				
Relevo .....	6	–	–	3	1	–	2				
Suma c. a tiempo parcial	32.913	1.482	13.704	5.703	6.698	2.160	3.166				
Formación .....	2.066	1.011	1.054	1	–	–	–				
Práct. a t. completo .....	1.237	14	808	342	68	2	3				
Práct. a t. parcial .....	385	11	257	80	33	3	1				
Suma c. formativos .....	3.688	1.036	2.119	423	101	5	4				

*B) Contratos Indefinidos:*

CONTRATOS	TOTAL	17	> 17	24	> 24	29	> 29	39	> 39	44	45
C. ordinarios .....	2.150	20	327	303	1.017	226	257				
Discapacitados .....	97	1	15	16	32	7	26				
Fomento de empleo .....	5.015	53	1.897	1.544	95	28	1.398				
Conversiones a indefinido	5.684	23	1.465	1.558	1.658	369	611				
Suma c. indef. tiempo completo .....	12.946	97	3.704	3.421	2.802	630	2.292				
Tiempo parcial .....	1.864	30	567	305	526	177	259				
Fijo discontinuo .....	3.790	95	1.348	782	878	265	422				
Suma c. indef. a tiempo parcial .....	5.654	125	1.915	1.087	1.404	442	681				

**CUADRO 7.** Tipos de contrato y edad del trabajador, correspondientes a 1999.*A) Contratos Temporales:*

CONTRATOS	TOTAL	17	> 17	24	> 24	29	> 29	39	> 39	44	45
C. obra o servicio .....	62.656	2.060	22.106	11.036	14.151	4.885	8.418				
Eventual .....	52.241	2.574	19.576	9.880	11.939	3.523	4.749				
Interinidad .....	11.009	62	3.091	2.932	2.658	1.191	1.075				
Jubilación 64 años .....	51	–	10	13	21	2	5				
Discapitados .....	38	–	3	6	15	3	11				
Discap. en ctos. esp. empleo .....	423	9	74	69	125	72	74				
Otros .....	1.500	79	449	296	421	118	137				
Suma c. a t. completo ....	127.918	4.784	45.309	24.232	29.330	9.794	14.469				
Tiempo parcial .....	29.910	1.437	11.964	5.030	6.262	2.230	2.987				
Jubilación parcial .....	–	–	–	–	–	–	–				
Relevo .....	28	1	7	6	10	3	1				
Suma c. a t. parcial .....	29.938	1.438	11.971	5.036	6.272	2.233	2.988				
Formación .....	1.768	877	885	2	4	–	–				
Práct a t. completo .....	1.140	21	778	281	57	2	1				
Práct a t. parcial .....	399	13	280	84	19	2	1				
Suma c. formativos .....	3.307	911	1.943	367	80	4	2				

*B) Contratos Indefinidos:*

CONTRATOS	TOTAL	17	> 17	24	> 24	29	> 29	39	> 39	44	45
C. ordinario .....	2.657	16	366	420	1.208	344	303				
Discapitados .....	119	–	19	17	38	16	29				
Fomento de empleo .....	6.522	121	2.644	2.089	78	20	1.570				
Conversiones a indefinido	7.525	61	1.998	1.840	2.348	594	684				
Suma c. indef. a t. completo .....	16.823	198	5.027	4.366	3.672	974	2.586				
Tiempo parcial .....	2.817	40	916	558	670	192	441				
Fijo discontinuo .....	3.487	80	1.151	680	777	279	520				
Conversiones a indefinido	194	1	46	35	64	22	26				
Suma c. indef. a t. parcial	6.498	121	2.113	1.273	1.511	493	987				

**4. Reflejo estadístico de las variables «sexo del trabajador» y «sector de actividad económica» sobre la contratación anual (cuadros 8 y 9).**

**CUADRO 8.** Tipos de contrato, en atención a las variables sexo y sector de actividad económica, correspondientes a 1998.

*A) Contratos Temporales:*

CONTRATOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
C. de obra o servicio .....	49.580	40.469	9.111	1.879	5.236	22.353	20.112
Eventual circ. produc. ....	56.394	34.204	22.190	1.020	7.636	5.711	42.027
Interinidad .....	11.319	3.377	7.942	9	292	127	10.891
Jubil. 64 años .....	35	28	7	-	8	5	22
Discapacitados .....	44	38	6	1	18	7	18
Discap. ctos. espec. empleo	335	228	107	20	61	-	254
Otros .....	1.047	585	462	136	65	153	693
Suma c. a tiempo completo	118.754	78.929	39.825	3.065	13.316	28.356	74.017
Tiempo parcial .....	32.905	10.280	22.625	566	1.373	1.087	29.879
Jubil. parcial .....	2	2	-	-	1	-	1
Relevo .....	6	2	4	-	1	-	5
Suma c. a tiempo parcial .	32.913	10.284	22.629	566	1.375	1.087	29.885
Formación .....	2.066	1.483	583	16	452	521	1.077
Prácticas a t. completo ....	1.237	612	625	19	278	126	814
Prácticas a t. parcial .....	385	110	275	1	29	17	338
Suma c. formativos .....	3.688	2.205	1.483	36	759	664	2.229

*B) Contratos Indefinidos:*

CONTRATOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
C. ordinarios indefinidos .	2.150	1.419	731	99	398	284	1.369
Discapacitados .....	97	78	19	3	18	7	69
Fomento de empleo .....	5.015	3.225	1.790	122	980	743	3.170
Conversiones a indefinido .	5.684	3.781	1.903	103	1.739	649	3.193
Suma c. indefinidos a t. completo .....	12.946	8.503	4.443	327	3.135	1.683	7.801
T. parcial .....	1.864	546	1.318	24	125	49	1.666
Fijo discontinuo .....	3.790	1.440	2.350	275	71	14	3.430
Suma c. indefinidos a t. parcial .....	5.654	1.986	3.668	299	196	63	5.096

**CUADRO 9.** Tipos de contrato, en atención a las variables sexo y sector de actividad económica, correspondientes a 1999.

*A) Contratos Temporales:*

CONTRATOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
C. obra o servicio .....	62.656	46.951	15.705	2.235	5.310	25.045	30.066
Eventuales circ. prod. ....	52.241	31.092	21.149	1.072	7.755	7.389	36.025
Interinidad .....	11.009	2.842	8.167	13	339	142	10.515
Jubil. 64 años .....	51	38	13	-	11	6	34
Discapacit. ....	38	33	5	-	9	11	18
Discap. en centros espec. de empleo .....	423	272	151	23	115	-	285
Otros .....	1.500	889	611	147	91	354	908
Suma c. a t. compl. ....	127.918	82.117	45.801	3.490	13.630	32.947	77.851
T. parcial .....	29.910	9.318	20.592	537	1.232	1.682	26.459
Jubil. parc. ....	-	-	-	-	-	-	-
Relevo .....	28	14	14	-	4	1	23
Suma. c. a t. parcial .....	29.938	9.332	20.606	537	1.236	1.683	26.482
Formación .....	1.768	1.252	516	11	372	450	935
Prácta t. completo .....	1.140	550	590	14	230	130	766
Práct a t. parcial .....	399	115	284	-	23	35	341
Suma c. formativos .....	3.307	1.917	1.390	25	625	615	2.042

*B) Contratos Indefinidos:*

CONTRATOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
C. ordinario .....	2.657	1.710	947	138	450	396	1.673
Discapacitados .....	119	86	33	3	21	20	75
Fomento de empleo .....	6.522	4.081	2.441	123	1.163	959	4.277
Conversiones a indefinido .	7.525	4.591	2.934	132	1.885	873	4.635
Suma c. indefinida a t. completo .....	16.823	10.468	6.355	396	3.519	2.248	10.660
Tiempo parcial .....	2.817	745	2.072	47	198	86	2.486
Fijo discontinuo .....	3.487	1.395	2.092	414	116	87	2.870
Conversiones a indefinido t. parcial .....	194	55	139	1	19	10	164
Suma c. indefinidos a t. parcial .....	6.498	2.195	4.303	462	333	183	5.520

**5. La contratación indefinida anual: evolución, tipología e incidencia de las variables «edad», «sexo» y «sector de actividad económica» (cuadros 10 a 13).**

**CUADRO 10.** Evolución de la contratación indefinida 1998-1999.

AÑO	CONTR. INDEF. ORDINARIA	%	CONTR. INDEF. A T. COMPLETO	%	CONTR. INDEF. A T. PARCIAL	%	SUMA CONTR. INDEF.	%
1998	2.150	11,55	10.796	58,05	5.654	30,40	18.600	100
1999	2.657	11,40	14.166	60,75	6.498	27,85	23.321	100

A partir de los datos que suministra este cuadro, constatamos el importante porcentaje que sobre la contratación indefinida total correspondiente a 1998 y 1999, representa la contratación indefinida a tiempo completo (no ordinaria), del orden del 58,05 y del 60,75%, respectivamente. Esta evolución de este tipo de contratación sigue la tendencia ya apuntada en el año 1997, donde ya en aquel año representó el 57,45% de la contratación indefinida total.

Asimismo, se observa el mantenimiento del porcentaje que los contratos indefinidos a tiempo parcial representan respecto del total de la contratación indefinida, para los años 1998 y 1999, del 30,40% y 27,85%, respectivamente, si tomamos la referencia de 1997 (donde dichos contratos representaron el 27,01% de toda la contratación indefinida).

Por otra parte, destacamos que el número de contratos indefinidos de 1999 más que triplica los de 1994. En efecto, en 1994 se celebraron 5.728 contratos de este tipo, por 23.321 en 1999, lo que representa una tasa de crecimiento del 307,14%.

Con referencia a la distribución de los contratos indefinidos ordinarios según la variable sexo (**cuadro 11**), observamos que en 1999, la situación está casi igual que en 1997 y en 1994: los hombres pasan de representar el 66,06% del total de este tipo de contratos en 1994 a representar el 66,24% en 1997 y el 66% en 1998 y el 64,35% en 1999; las mujeres pasan de representar el 33,94% del total de esos contratos en 1994, a representar el 33,76% en 1997, el 34% en 1998 y el 35,65%, en 1999. De forma que lo que sí se observa claramente es una mayor participación masculina que femenina en este tipo de contratos, aunque cabe destacar una leve tendencia al incremento de la participación femenina en este tipo de contratos en estos años.

Por lo que hace referencia a la edad, observamos que la participación de las personas de menos de treinta años en el total de contratos de este tipo sigue la tendencia ya apuntada en el período 1994-1997 de clara reducción. En efecto, recordando que en 1994 el 42,72% de estos contratos se celebraron con personas de menos de treinta años y que en 1997 el porcentaje pasó a ser del 38,24%,

pues bien, en 1998 y 1999, los porcentajes descienden hasta el 30,24% y 30,19%, respectivamente. De forma que la participación de personas de 30 años o más ha aumentado hasta representar en 1998 y 1999, el 69,76 y 69,81%, respectivamente.

En referencia a la evolución de este tipo de contratos según su aplicación en los distintos sectores de actividad económica, destacamos el vigoroso incremento experimentado por estos contratos en el sector de la construcción, en este período, tendencia que ya se había observado con claridad en el anterior período 1994-1997. En efecto, mientras que en 1994 estos contratos representaron el 5,12% y el 11,57% en 1997, en 1999 se llega hasta el 14,90%. En el sector industrial la utilización de estos contratos se reduce, manteniéndose la tendencia ya apuntada en el período 1994-1997 de descenso. Así, mientras que en 1994 y 1997 la industria absorbe el 27,54 y el 19,20% de estos contratos, respectivamente, en 1999 estos contratos ya sólo representan el 16,94% del total. No obstante, a pesar del retroceso, hay que decir que el sector industrial es, después del sector servicios, en donde este tipo de contratos es más utilizado. Por su parte, se observa un leve incremento de la utilización de estos contratos en la agricultura, ya que de representar el 3,78% del total en 1994 y el 4,55% en 1997, se llega al 4,60% en 1998 y al 5,19% en 1999. Por su parte, es el sector servicios quien sigue utilizando más este tipo de contratos, tendencia consistente con la ya apuntada en el período 1994-1997, ya que, de representar en 1994 y 1997, respectivamente, 63,56 y 64,68%, en 1998 representan el 63,67 y el 62,97%. Por lo tanto, el sector servicios sigue siendo el líder indiscutible en la utilización de estos contratos.

**CUADRO 11.** Evolución de la contratación indefinida ordinaria (1998-1999), atendiendo a variables tales como sexo, edad y sector de actividad económica.

AÑO	1998	%	1999	%
Total .....	2.150	100	2.657	100
Hombres .....	1.419	66	1.710	64,35
Mujeres .....	731	34	947	35,65
17 .....	20	0,93	16	0,60
> 17 24 .....	327	15,22	366	13,78
> 24 29 .....	303	14,09	420	15,81
> 29 39 .....	1.017	47,30	1.208	45,47
> 39 44 .....	226	10,51	344	12,94
45 .....	257	11,95	303	11,40
Agricultura .....	99	4,60	138	5,19
Industria .....	398	18,53	450	16,94
Construcción .....	284	13,20	396	14,90
Servicios .....	1.369	63,67	1.673	62,97

**CUADRO 12.** Evolución de la contratación indefinida a tiempo completo incentivada (1998-1999), atendiendo a variables tales como sexo, edad, y sector de actividad económica.

Año	1998	%	1999	%
Total .....	10.796	100	14.166	100
Hombres .....	7.084	65,61	8.758	61,82
Mujeres .....	3.712	34,39	5.408	38,18
17 .....	77	0,71	182	1,28
> 17 24 .....	3.377	31,29	4.661	32,91
> 24 29 .....	3.118	28,89	3.946	27,86
> 29 39 .....	1.785	16,53	2.464	17,40
> 39 44 .....	404	3,74	630	4,44
45 .....	2.035	18,84	2.283	16,11
Agricultura .....	228	2,11	258	1,82
Industria .....	2.737	25,36	3.069	21,66
Construcción .....	1.399	12,96	1.852	13,07
Servicios .....	6.432	59,57	8.987	63,45

A la vista de los datos que ofrece este cuadro, y teniendo en cuenta los datos del período 1994-1997, podemos hacer algunas observaciones. En primer lugar, en el período 1998-1999, la participación masculina en este tipo de contratos supera claramente la femenina, tendencia ya apuntada en el anterior período mencionado. Pero, por otra parte, cabe destacar que se observa una recuperación de la participación de las mujeres en estos contratos, ya que de representar en 1997 el 33,53% total, pasan en 1998 y 1999 al 34,39 y 38,18%, respectivamente.

Por otra parte, se observa un aumento de la participación de los trabajadores de menos de treinta años en este tipo de contratación, ya que de representar el 60,89% del total en 1998 ascienden al 62,05% del total en 1999.

Por lo que hace referencia a los sectores económicos de actividad, indicar el leve aumento de la utilización de este tipo de contratos en el sector servicios, ya que de representar el 62,07 en 1997, se pasa al 63,45% en 1999. El sector industrial observa un claro retroceso, ya que de representar el 24,68% de los contratos en 1997, en 1999 desciende al 21,66%. También en la agricultura se observa una ligera disminución en su utilización, puesto que en 1997 afectó al 2,47% del total de estos contratos y en 1999 sólo al 1,82. En la construcción, se observa un incremento destacable, ya que estos contratos pasan de suponer el 10,78% en 1997, al 13,07% en 1999.

**CUADRO 13.** Evolución de la contratación indefinida a tiempo parcial incentivada (1998-1999), atendiendo a variables tales como sexo, edad y sector de actividad económica.

Año	1998	%	1999	%
Total .....	5.654	100	6.498	100
Hombres .....	1.986	35,12	2.195	33,77
Mujeres .....	3.668	64,88	4.303	66,23
17 .....	125	2,22	121	1,87
> 17 24 .....	1.915	33,87	2.113	32,52
> 24 29 .....	1.087	19,23	1.273	19,59
> 29 39 .....	1.404	24,83	1.511	23,25
> 39 44 .....	442	7,81	493	7,59
45 .....	681	12,04	987	15,18
Agricultura .....	299	5,29	462	7,11
Industria .....	196	3,47	333	5,13
Construcción .....	63	1,11	183	2,82
Servicios .....	5.096	90,13	5.520	84,94

Teniendo en cuenta los datos del cuadro anterior, observamos varias cuestiones significativas:

- Un aumento sustancial del número de contratos celebrados en el bienio 1998-1999. En efecto, de celebrarse en 1997 un total de 3.324 contratos de este tipo, lo que representaba el 27,01% de la contratación indefinida de ese año, se pasa a celebrar 5.654 contratos en 1998 (30,40% del total de contratos indefinidos de ese año) y 6.498 en 1999 (27,85%).
- Asimismo, se observa un aumento de la participación femenina en este tipo de contratos. Así, de representar en 1997, el 60,01% de estos contratos, se pasa en 1998 al 64,88% y en 1999, al 66,23%.
- Por otra parte, se observa un leve incremento de la contratación de personas de menos de 30 años, ya que pasan de representar el 51,17% en 1997 al 53,98% en 1999.
- En referencia a los sectores de actividad económica, destaca la fuerte reducción de este tipo de contratos en el sector servicios (del 89,80% en 1997 al 84,94 en 1999), aunque este sector sigue siendo líder en la utilización de estos contratos. Citar, asimismo, el aumento de este tipo de contratos tanto en la agricultura (5,14% en 1997; 7,11% en 1999), como en la industria (3,86% en 1997; 5,13% en 1999), como en la construcción (1,20% en 1997; 2,82 en 1999).

#### IV. ESPECIAL CONSIDERACIÓN DE LA CONTRATACIÓN PRACTICADA POR LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN TARRAGONA (1998-1999). (CUADROS 14 A 21)

##### 1. Contratación realizada y su relación con la variable «sexo» del trabajador correspondiente a 1998 y a 1999.

**CUADRO 14.** Contratos por sexos intermediados por ETT y su distribución mensual a lo largo de 1998.

SEXO	ENERO	FEBRE.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUB.	NOVBR.	DCBRE.
Hombre .....	1.286	649	982	915	1.145	1.187	1.239	1.042	1.130	1.095	912	861
Mujer .....	1.170	606	774	900	1.071	1.113	1.018	1.036	1.025	933	737	934
Total mensual .....	2.456	1.255	1.756	1.815	2.216	2.300	2.257	2.078	2.155	2.028	1.649	1.795

A tenor de este cuadro, se desprende que durante 1998 se realizaron un total de 23.760 contratos, correspondiendo 12.443 a hombres (52,37%) y 11.317 a mujeres (47,63%).

**CUADRO 15.** Tipos de contrato y su relación con la variable sexo del trabajador, correspondientes a 1998.

##### A) Contratos Temporales:

CONTRATOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER
Por obra o servicio .....	6.815	4.633	2.182
Eventual circunst. producción .....	8.997	5.216	3.781
Interinidad .....	1.967	736	1.231
Jubilación especial 64 años .....	-	-	-
Discapacitados .....	-	-	-
Discap. ctos. esp. empleo .....	-	-	-
Formación .....	-	-	-
Prácticas a tiempo completo .....	8	3	5
Otros .....	4	1	3
Suma c. a t. completo .....	17.791	10.589	7.202
Tiempo parcial .....	5.942	1.847	4.095
Jubilación parcial .....	-	-	-
Relevo .....	-	-	-
Prácticas a tiempo parcial .....	-	-	-
Suma c. a t. parcial .....	5.942	1.847	4.095

*B) Contratos Indefinidos:*

CONTRATOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER
C. ordinario .....	2	–	2
Discapacitados .....	–	–	–
Fomento de empleo .....	3	2	1
Conversiones a indef. ....	17	5	12
Suma c. indef. a t. completo .....	22	7	15
Tiempo parcial .....	5	–	5
Fijo discontinuo .....	–	–	–
Suma c. indef. a t. p. ....	5	–	5

Señalar que el 74,87% de estos contratos son contratos temporales a tiempo completo, en tanto que el 25% de los mismos son contratos temporales a tiempo parcial. Con referencia a los contratos temporales a tiempo completo, los hombres absorben el 59,51% de los mismos, y las mujeres el 40,49% restante. En cuanto a los contratos temporales a tiempo parcial, los hombres representan el 31,08% del total y las mujeres, el 68,92%.

**CUADRO 16.** Contratos por sexos intermediados por ETT y su distribución mensual a lo largo de 1999.

SEXO	ENERO	FEBRE.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUB.	NOVRE.	DCBRE.
Hombre .....	1.097	1.156	1.292	1.302	1.366	1.426	1.523	1.351	1.098	1.420	1.482	1.065
Mujer .....	1.106	1.062	1.233	1.444	1.225	1.412	1.546	1.557	1.241	1.436	1.416	1.004
Total mensual .....	2.203	2.218	2.525	2.746	2.591	2.838	3.069	2.908	2.339	2.856	2.898	2.069

A tenor de este cuadro, durante 1999 se realizaron un total de 31.260 contratos, correspondiendo 15.578 a hombres (49,84%) y 15.682 a mujeres (50,16%).

**CUADRO 17.** Tipos de contrato y su relación con la variable sexo del trabajador, correspondientes a 1999.*A) Contratos Temporales:*

CONTRATOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER
Por obra o servicio .....	18.944	9.927	9.017
Eventual circunst. produc. ....	5.409	2.765	2.644
Interinidad .....	1.022	463	559
Jubil. especial 64 años .....	-	-	-
Discapacitados .....	-	-	-
Discap. ctos. esp. empleo .....	-	-	-
Formación .....	-	-	-
Prácticas a t. completo .....	13	4	9
Otros .....	48	10	38
Suma c. a t. completo .....	25.436	13.169	12.267
Tiempo parcial .....	5.782	2.401	3.381
Jubilación parcial .....	-	-	-
Relevo .....	2	-	2
Prácticas a tiempo parcial .....	-	-	-
Suma c. a t. parcial .....	5.784	2.401	3.383

*B) Contratos Indefinidos:*

CONTRATOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER
C. ordinario .....	2	1	1
Discapacitados .....	-	-	-
Fomento de empleo .....	12	3	9
Conversiones a indef. ....	24	4	20
Suma c. indef. a tiempo completo .	38	8	30
Tiempo parcial .....	2	-	2
Discapacitado .....	-	-	-
Conversiones a indef. ....	-	-	-
Fijo discontinuo .....	-	-	-
Suma c. indef. a t. p. ....	2	-	2

Indicar que los contratos temporales a tiempo completo representan el 81,36% del total de estos contratos intermediados para ese año, en tanto que los contratos temporales a tiempo parcial, el 18,50%. Con referencia a los contratos temporales a tiempo completo, señalar que el 51,77% de los mismos afectaron a hombres y el 48,23% a mujeres. Para el caso de los contratos temporales a tiempo parcial, el 41,51% afectaron a hombres y el 58,49% a mujeres.

## 2. Contratación realizada y su relación con la variable «edad» del trabajador, correspondiente a 1998 y 1999.

**CUADRO 18.** Contratos por edad intermediados por ETT y su distribución mensual a lo largo de 1998.

EDAD	ENERO	FEBRE.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUB.	NOVRE.	DCBRE.	TOTAL
17	90	41	53	74	78	128	173	173	105	70	61	55	1.101
>17 24	1.255	581	848	853	1.130	1.137	1.226	1.085	1.086	999	835	832	11.867
>24 29	467	242	373	338	420	395	343	278	336	360	303	383	4.238
>29 39	357	245	280	326	360	400	308	313	357	337	261	327	3.871
>39 44	106	67	93	101	89	98	91	95	120	120	84	111	1.175
45	181	79	109	123	139	142	116	134	151	142	105	87	1.508
TOTAL	2.456	1.255	1.756	1.815	2.216	2.300	2.257	2.078	2.155	2.028	1.649	1.795	23.760

**CUADRO 19.** Contratos por edad intermediados por ETT y su distribución mensual a lo largo de 1999.

EDAD	ENERO	FEBRE.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUB.	NOVRE.	DCBRE.	TOTAL
17	73	64	88	112	96	150	182	186	96	97	99	92	1.335
>17 24	1.118	1.042	1.130	1.269	1.222	1.530	1.684	1.422	1.243	1.396	1.379	1.029	15.464
>24 29	420	436	480	513	499	447	459	454	352	472	536	372	5.440
>29 39	355	411	509	509	448	456	457	478	388	519	529	358	5.417
>39 44	118	119	142	174	169	134	149	187	139	179	165	114	1.789
45	119	146	176	169	157	121	138	181	121	193	190	104	1.815
TOTAL	2.203	2.218	2.525	2.746	2.591	2.838	3.069	2.908	2.339	2.856	2.898	2.069	31.260

De la observación de los cuadros anteriores se observa que los sujetos de los contratos intermediados por las empresas de trabajo temporal son, básicamente, personas jóvenes de menos de treinta años. En efecto, en el caso del año 1998, el 49,94% de los contratados tenían entre 18 y 24 años, en tanto que los contratados de entre 25 y 29 años representaban un significativo 17,83%. El siguiente segmento de edades en importancia en la contratación que nos ocupa, lo constituían las personas entre 30 y 39 años, que absorbían el 16,30% de la contratación.

Para el año 1999, los porcentajes son muy parecidos a los obtenidos en 1998. En efecto, siguen siendo los jóvenes entre 18 y 24 años los más contratados (49,47%), a continuación los de edades comprendidas entre 25 y 29 años (17,41%), en tanto que los trabajadores entre 30 y 39 años representan el 17,32%.

Las personas de 40 años o más participan en la contratación en 1998 y 1999 con porcentajes parecidos: 11,29 en 1998 y 11,52 en 1999.

### 3. Contratación intermediada por empresas de trabajo temporal y su duración inicial, correspondiente a 1998 y 1999.

En el **cuadro núm. 20** observaremos que casi el 30% de los contratos celebrados (28,77%), tiene una duración exigua, no superior a cinco días. En todo caso, las contrataciones iguales o inferiores a un mes representan el 47,80% de la contratación. Otra porción importante del pastel se la llevan los contratos de duración indeterminada (47,46%). Veámoslo.

**CUADRO 20.** Contratos según su duración inicial, intermediados por ETT y su distribución mensual a lo largo de 1998.

DURACIÓN (DÍAS)	ENERO	FEBRE.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUB.	NOVBRE.	DCBRE.	TOTAL
5	900	394	507	471	677	620	580	549	625	573	405	537	6.838
5-10	288	115	165	142	103	162	182	143	202	167	149	138	1.956
11-15	65	41	60	37	64	84	56	79	54	101	86	68	795
16-30	213	72	92	139	97	195	201	184	178	141	116	145	1.773
31-60	47	20	50	47	30	75	102	69	56	96	53	46	691
61-90	13	6	7	5	17	68	44	16	9	18	13	10	226
91-120	7	3	3	23	10	33	10	4	2	11	2	3	111
121-150	1	-	10	1	-	1	3	2	1	1	2	-	22
151-180	9	-	3	7	7	11	1	1	-	4	1	-	44
Indeterminados	907	602	858	941	1.207	1.049	1.078	1.031	1.023	913	820	848	11.277
Indefinidos	6	2	1	2	4	2	-	-	5	3	2	-	27
<b>TOTAL</b>	<b>2.456</b>	<b>1.255</b>	<b>1.756</b>	<b>1.815</b>	<b>2.216</b>	<b>2.300</b>	<b>2.257</b>	<b>2.078</b>	<b>2.155</b>	<b>2.028</b>	<b>1.649</b>	<b>1.795</b>	<b>23.760</b>

**CUADRO 21.** Contratos según su duración inicial, intermediados por ETT y su distribución mensual a lo largo de 1999.

DURACIÓN (DÍAS)	ENERO	FEBRE.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUB.	NOVBRE.	DCBRE.	TOTAL
5	584	625	519	445	217	114	165	214	113	173	264	156	3.589
5-10	123	157	129	113	24	18	59	63	49	83	103	40	961
11-15	95	90	70	36	15	19	34	31	39	61	62	35	587
16-30	143	159	163	84	55	60	77	80	64	116	105	69	1.175
31-60	79	75	137	73	36	25	65	59	28	41	47	17	682
61-90	28	36	43	56	28	42	36	15	11	23	23	9	350
91-120	15	6	27	14	5	15	7	5	2	5	15	11	127
121-150	2	1	11	9	3	2	-	5	-	-	15	-	48
151-180	7	4	9	14	6	6	2	2	6	8	18	9	91
Indeterminados	1.119	1.061	1.414	1.900	2.199	2.535	2.621	2.434	2.026	2.339	2.243	1.719	23.610
Indefinidos	8	4	3	2	3	2	3	-	1	7	3	4	40
<b>TOTAL</b>	<b>2.203</b>	<b>2.218</b>	<b>2.525</b>	<b>2.746</b>	<b>2.591</b>	<b>2.838</b>	<b>3.069</b>	<b>2.908</b>	<b>2.339</b>	<b>2.856</b>	<b>2.898</b>	<b>2.069</b>	<b>31.260</b>

Analizando este cuadro, destacamos que los contratos de duración igual o inferior a cinco días representan el 11,48% del total; y que los contratos de duración igual o inferior a un mes representan el 20,17% del total. Asimismo, crece muy significativamente el porcentaje de contratos de duración indeterminada, que alcanzan el 75,52% del total.

## V. CONCLUSIONES VALORATIVAS DE CIERRE

A partir de los datos reseñados en los cuadros estadísticos anteriores, pueden extraerse las siguientes conclusiones:

Primera. Resulta destacable el paulatino aumento del número de contratos, al margen de su modalidad, celebrados en la provincia de Tarragona en el período 1998-1999. En efecto, se pasa de un total de 148.753 contratos en 1997 a 184.484 en 1999, con lo que la tasa de crecimiento de la contratación a lo largo de estos años alcanza el 24,02%.

Segunda. Es significativo el aumento experimentado por el porcentaje de contratos indefinidos respecto del total de la contratación entre 1997 y 1999. Así, de representar el 8,27% del total de la contratación de 1997, pasan a representar en 1999 el 12,65% de la misma.

Tercera. Por lo que hace referencia a la contratación indefinida a tiempo completo e incentivada, ésta pasa de significar el 57,45% del total de la contratación indefinida en 1997, a suponer el 60,75% en 1999. Un aumento, sin duda, considerable.

Cuarta. Los contratos indefinidos por conversión de temporal realizados en 1998 ascienden a 5.684, lo que representa el 30,56% del total de contratos indefinidos de dicho año. Por lo que respecta a 1999, el porcentaje de conversiones de contrato temporal a indefinido, ya sea a tiempo completo o parcial, ascienden a 7.719 y suponen el 33,09% de la contratación indefinida de dicho año. Señalar, asimismo, que para el año 1998 el 66,52% de los contratos tuvieron por sujeto a hombres y el 33,48% a mujeres, y que para 1999 los porcentajes fueron el 60,18% (hombres) y el 39,82% (mujeres).

Por su parte, los contratos de fomento de la contratación indefinida ascendieron en 1998 a 10.669 (57,36% del total de contratos indefinidos del año), y a 12.826 en 1999 (54,99% del total de indefinidos del año). Además, en 1998, el 48,84% de los contratos de fomento afectaron a hombres y el 51,16% restante a mujeres. En 1999, los porcentajes que se obtienen son muy parecidos: 48,50% (hombres) y 51,50% (mujeres).

Quinta. Con respecto a la contratación a tiempo parcial, al comentario realizado *supra* al **cuadro núm. 5** hay que añadir que, para el año 1999, se mantiene prácticamente igual la distribución entre hombres y mujeres. En efecto, si en 1998, los hombres representaban el 31,78% del total, en tanto que las mujeres, el 68,22% restante, en 1999 los porcentajes varían muy poco: los hombres absorben el 31,60% de dicha contratación y las mujeres el 68,40%.

Sexta. Con referencia a la contratación practicada por las empresas de trabajo temporal ubicadas en Tarragona y durante el período estudiado, debe señalarse, en primer lugar, el incremento experimentado en 1999, respecto a 1998, en 7.500 contratos más, es decir, un aumento del orden del 31,56%. Indicar, asimismo, que en 1999 la participación de las mujeres en estos contratos superó a la de los hombres, cuando en 1998 fue al revés. Así, la participación de la mujer en los contratos intermediados por dichas empresas pasó del 47,63% en 1998 al 50,16% en 1999, mientras que la de los hombres pasó de significar el 52,37% en 1998 al 49,84% en 1999.

Séptima. Se observa, por otra parte, que la contratación intermediada por las ETT va en aumento. En efecto, de representar en 1998 dicha contratación intermediada respecto del total de la contratación de dicho año el 13,65%, se pasa en 1999 al 16,94%. Esta tendencia de avance del porcentaje de la contratación intermediada por las empresas de trabajo temporal se acentúa aún más si comparamos la contratación temporal intermediada por dichas empresas en cada uno de los años de estudio, en relación al total de la contratación de duración determinada de esos años. En efecto, de acuerdo con este último parámetro de análisis, la contratación temporal intermediada por las ETT en 1998 significó, respecto del total de la contratación de duración determinada de dicho año, el 15,27%, en tanto que para 1999 el porcentaje que se obtiene asciende al 19,37% del total de la contratación de duración determinada de dicho año. La tendencia, por lo tanto, va en aumento y, según se desprende de dichos datos, puede concluirse que las reformas legales operadas en la Ley 14/1994 por parte tanto de la Ley 29/1999 cuanto del RD 216/1999, no han revertido en una disminución del recurso por parte de las empresas usuarias a las empresas de trabajo temporal.

## BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (1999): *La contratación temporal*, Valencia (Tirant lo Blanch).
- AA.VV. (2000): *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Valladolid (Lex Nova).
- BALLESTER PASTOR, M.A. (2000): *El contrato de formación y otras formas de contratación laboral en alternancia*, Valencia (Tirant lo Blanch).
- BENEYTO CALABUIG, D. (2001): «La reforma laboral de 2001», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros, núm. 217.
- MOLINA NAVARRETE, C. (1999): «La empresa, el mercado de empleo temporal y el Derecho: el nuevo sistema de gestión propuesto por la reforma. Análisis jurídico-crítico de la Ley 29/1999, de 16 de julio, de modificación de la Ley 14/1994», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros, núm. 199.
- PURCALLA BONILLA, M.A. y RIVAS VALLEJO, M.P. (2000): *La contratación indefinida a tiempo parcial. Relación laboral, incentivos y protección social*, Valencia (CISS).