

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Oscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Antigüedad y fijos discontinuos: el tiempo computable a efectos retributivos e indemnizatorios. Últimos desarrollos en la jurisprudencia

Rubén PARRES MIRALLES*

RESUMEN: En el presente artículo se analiza la incidencia del tiempo en la configuración del régimen fijo discontinuo a fin de determinar cómo la misma condiciona los derechos de este tipo de trabajadores y la identificación del tiempo computable a efectos de su reconocimiento o cuantificación; eso es, de la antigüedad. Todo ello al hilo de las Sentencias del Tribunal Supremo de 19 de noviembre de 2019 (Rec. 2309/2017) y de 30 de julio de 2020 (Rec. 324/2018), en las que se resuelve, respectivamente, sobre el tiempo computable a efectos del complemento de antigüedad regulado en el IV Convenio Colectivo de la Agencia Tributaria (AEAT) y a efectos de la indemnización por despido del art. 56.1 ET.

Palabras clave: Antigüedad, fijos discontinuos, trabajo a tiempo parcial, igualdad, proporcionalidad, complemento de antigüedad, trienios, indemnización por despido.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La incidencia del tiempo en la configuración del régimen fijo discontinuo. 3. Bibliografía.

* Profesor Ayudante LOU, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (España).

Seniority and Permanent Seasonal Regime: the Time to be Considered for Remuneration and Compensation Purposes. Latest Developments in Case Law

ABSTRACT: This article analyses the incidence of time in the configuration of the permanent seasonal regime in order to determine how it conditions the rights of this type of employee and the identification of the time to be considered for the purposes of its recognition or quantification; that is, seniority. All of this is in line with the Supreme Court decisions of 19 November 2019 (App. 2309/2017) and 30 July 2020 (App. 324/2018), in which it ruled, respectively, on the time that should be taken into account for the purposes of the seniority supplement regulated in the IV Collective Agreement of the Tax Agency (AEAT) and for the purposes of the severance payment under article 56, § 1, of Worker's Statute.

Key Words: Seniority, permanent seasonal employees, part-time work, equality, proportionality, seniority supplement, triennia, severance payment.

1. Introducción

La antigüedad es una noción compleja en tanto que «no tiene un sentido unívoco ni una función uniforme en el marco de la relación laboral»¹, y que, además, genera una gran confusión debido a que las distintas ideas que identifica se diferencian, en ocasiones, de una manera muy sutil y difícil de apreciar.

En este sentido, se han de distinguir dos acepciones del término antigüedad que suelen confundirse debido, seguramente, a que las ideas que definen, aun cuando son claramente distintas, pueden superponerse y resultar coincidentes. La primera de ellas, tal vez la más extendida, hace referencia al tiempo de vinculación jurídico-laboral entre el trabajador y el empresario. La antigüedad, en este sentido, identificaría un periodo de tiempo determinado en atención a un hecho o circunstancia que tiene lugar durante el mismo, como es la vigencia de la relación laboral.

La segunda, por su parte, hace referencia al tiempo al que las normas laborales atribuyen valor jurídico a efectos del devengo o de la cuantificación de un derecho. En este otro sentido, pues, la antigüedad identificaría el concreto período de tiempo que resulta jurídicamente relevante a uno u otro efecto según la norma reguladora del derecho en cuestión. Pues bien, a esta segunda acepción del término antigüedad es a la que se está haciendo referencia en el título de este trabajo y en cuya problemática pretende ahondarse.

Los problemas que surgen en torno a la antigüedad, así entendida, consisten, fundamentalmente, en su identificación. En efecto, determinar cuál sea la antigüedad computable resulta difícil por dos circunstancias. La primera es que la misma no se define de manera uniforme. Efectivamente, el tiempo al que las normas reconocen valor jurídico puede variar de un derecho a otro, como así también puede variar de un aspecto a otro de un mismo derecho. Así, puede que en unos casos el tiempo computable se defina por referencia al tiempo de vinculación jurídico-laboral entre el trabajador y el empresario (supuesto prototípico en que los dos conceptos de antigüedad antes expuestos resultan plenamente coincidentes), mientras que en otros puede que el tiempo computable se defina, única y exclusivamente, por referencia al tiempo de trabajo. Las posibilidades que en este sentido pueden darse son incontables, a cuyo punto habrá que estarse a lo dispuesto por las normas reguladoras del derecho de que se

¹ Cfr. STS de 15 de marzo de 2010 (Rec. 90/2009), STS de 25 enero de 2011 (Rec. 1991/2010), STS de 25 de marzo de 2013 (Rec. 1775/2012) y STS de 20 de octubre de 2015 (Rec. 1412/2014).

trate.

Y la segunda es que, en no pocas ocasiones, son las propias normas laborales las que no definen con claridad suficiente cuál sea la antigüedad computable en cada caso, generando con ello importantes dosis de inseguridad jurídica en su identificación.

Esta problemática que envuelve la determinación de la antigüedad se agrava exponencialmente cuando se proyecta sobre los derechos de los trabajadores fijos discontinuos, habida cuenta de las especialidades temporales que conforman su régimen jurídico. En efecto, la especial incidencia que encuentra el tiempo en la configuración de los derechos del fijo discontinuo plantea importantes interrogantes y genera una cierta confusión en su interpretación jurídica, lo cual, en último término, dificulta la identificación de la antigüedad computable y provoca una enorme litigiosidad sobre el particular.

En este sentido, en el último tiempo han recaído varias Sentencias del Tribunal Supremo (SSTS) en las que se aborda el examen de la antigüedad a efectos de distintos derechos en el marco de la relación fija discontinua. La primera de ellas es la STS de 19 de noviembre de 2019 (Rec. 2309/2017), en la que, en línea con lo dispuesto en el Auto de 15 de octubre de 2019 (asuntos C-439/18 y C-472/18) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), se resuelve sobre la antigüedad a efectos del *devengo* del derecho al complemento de antigüedad conforme al IV Convenio colectivo (CCo) de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Y la segunda es la STS de 30 de julio de 2020 (Rec. 324/2018), en la que se resuelve sobre la antigüedad a efectos de la *cuantificación* de la indemnización por despido improcedente conforme al art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Al hilo de estos pronunciamientos, en lo que sigue, se analizará cuál es la incidencia del tiempo en la configuración del régimen jurídico del contrato fijo discontinuo, a fin de determinar cómo la misma condiciona los derechos de este tipo de trabajadores y, en última instancia, la identificación de la antigüedad computable en cada caso.

2. La incidencia del tiempo en la configuración del régimen fijo discontinuo

El tiempo, como se ha dicho, tiene una especial incidencia sobre el contrato fijo discontinuo, y ello es así en la medida en que en torno al mismo se definen cuales son, según la doctrina, las características esenciales de esta

modalidad contractual².

La primera de ellas guarda relación con la proyección temporal del vínculo jurídico-laboral existente entre el trabajador y el empresario; es decir, con la duración temporal o indefinida del contrato fijo discontinuo. A este respecto se puede afirmar que, desde el momento en que la prestación desarrollada por este tipo de trabajadores responde a una necesidad habitual de la empresa y no a una necesidad puntual o coyuntural de la misma, los contratos fijos discontinuos habrán de ser, necesariamente, de duración indefinida³.

La segunda viene referida a la distribución del tiempo de trabajo a lo largo del año. Como se sabe, el tiempo en que los fijos discontinuos prestan servicios se concentra en el marco de uno o varios períodos de actividad al año que, a su vez, se repiten año tras año, quedando la relación laboral entre uno y otro período en suspensión; de modo que en nada afecta esta situación a la vigencia de la relación laboral existente entre empresario y trabajador. Esta peculiar forma intermitente y cíclica en que se distribuye el tiempo de trabajo es, precisamente, la que caracteriza esta figura contractual y la que le otorga el calificativo de cíclica o discontinua.

A este punto resulta obligado hacer una doble anotación. Por un lado, que en función de si existe o no certeza de la fecha en que se repite cada año el referido periodo de actividad se distingue entre dos subtipos de trabajadores cíclicos o discontinuos, cuales son, respectivamente, los fijos periódicos y los fijos discontinuos *en sentido estricto*⁴. A efectos de este trabajo, y salvo que expresamente se especifique lo contrario, las alusiones realizadas a los fijos discontinuos se han de entender referidas a esta última subcategoría; esto es, a los fijos discontinuos en sentido estricto. Y, por otro lado, que las particularidades que rodean a esta modalidad de trabajo encuentran una especial protección desde el plano social, por cuanto que la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) reconoce a los trabajadores fijos discontinuos el derecho a solicitar prestaciones por desempleo entre los sucesivos períodos de actividad, si reúnen, claro está, los requisitos exigidos al efecto⁵.

Muy relacionada con la anterior, la tercera y última característica del contrato fijo discontinuo que se define en atención al tiempo tiene que ver con la menor cantidad de tiempo de trabajo prestado al cabo del año por

² *Vid.* M. BASTERRA HERNÁNDEZ, *Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial*, Bomarzo, 2018, p. 108.

³ *Cfr.*, a este respecto, el art. 12.3 ET.

⁴ A mayor abundamiento sobre las subcategorías en que se clasifica en trabajo cíclico o discontinuo *vid.* M. BASTERRA HERNÁNDEZ, *op. cit.*, pp. 108 ss.

⁵ *Vid.*, en este sentido, el art. 267.1.d del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

este tipo de trabajadores en comparación con los trabajadores a tiempo completo. Y es que el hecho de que la prestación de servicios desarrollada por los fijos discontinuos se aglutine en períodos de actividad inferiores al año conlleva, necesariamente, que el volumen anual de su jornada resulte inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable, circunstancia esta que les convierte, por aplicación del art. 12.1 ET⁶, en trabajadores a tiempo parcial⁷.

Pues bien, aun cuando todas las características apuntadas definen el contrato fijo discontinuo desde una u otra perspectiva, es esta última, la de la parcialidad del tiempo de trabajo, la que realmente delimita su régimen jurídico. En efecto, tanto el modo en que éste se conforma como, en último término, su propio contenido, vienen condicionados por la menor cantidad de tiempo de trabajo prestado por estos trabajadores. Es por ello que se hace necesario abordar el análisis del régimen fijo discontinuo desde la perspectiva del trabajo a tiempo parcial.

Así, se ha de comenzar señalando que el régimen jurídico del contrato fijo discontinuo, como modalidad de trabajo a tiempo parcial, se conforma por comparación con el régimen del contrato a tiempo completo, en tanto que las instituciones jurídico-laborales, como es sabido, se configuran generalmente sobre la relación laboral “tipo” a jornada completa. Lo que se produce, en este sentido, es una adaptación del régimen de trabajo a tiempo completo a la menor duración de la jornada desarrollada por los trabajadores a tiempo parcial⁸.

⁶ El art. 12.1 ET dispone que «el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable».

⁷ Es cuestión pacífica en la doctrina que el contrato de trabajo a tiempo parcial no es una modalidad unitaria, sino que la misma se integra por distintos subtipos contractuales entre los que se encuentra el contrato fijo discontinuo, y que, por la misma razón, a este último le resulta de aplicación el art. 12 ET; epicentro normativo del trabajo a tiempo parcial. *Vid.*, en este sentido, M. BASTERRA HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 25; J. CABEZA PEREIRO, *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, 2013, pp. 86 ss., y, para un análisis detenido del encaje del trabajo fijo discontinuo en la categoría del trabajo a tiempo parcial, M.I. BENAVENTE TORRES, *El trabajo a tiempo parcial*, CES, 2005, pp. 21 ss.

⁸ En este sentido, H. MERINO SENOVILLA, *El trabajo a tiempo parcial (Un tratamiento diferente del tiempo de trabajo)*, Lex Nova, 1994, pp. 135 ss., señala que «el TTP [en referencia al trabajo a tiempo parcial] solo se puede explicar desde una postura relacional, en concreto desde la comparación con el TTC [trabajo a tiempo completo]. De otro modo, la regulación de la relación laboral se presenta en nuestra normativa como una prestación a tiempo completo – de modo expreso o tácito –, de tal forma que el TTP coexiste, únicamente, por comparación o a diferencia con el TTC». En parecidos términos, L. VICEDO CAÑADA, *El principio de igualdad entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial*, en M.

Esta delimitación del régimen a tiempo parcial por contraposición al régimen a tiempo completo se encuentra supeditada, en todo caso, al principio de igualdad consagrado en el art. 14 de la Constitución española (CE). Este principio, como se sabe, se concibe en un doble sentido. En su concepción básica o paritaria, implica que lo que es igual debe ser tratado de la misma forma y lo que es desigual debe ser tratado de forma diferente; y, en su concepción evolucionada o valorativa, con la que se suele identificar al principio de no discriminación, exige una justificación objetiva y razonable del tratamiento diferente entre situaciones iguales o del tratamiento igual entre situaciones diferentes⁹.

Así pues, desde el momento en que se considera que trabajadores a tiempo completo y parcial, aun con sus diferencias respecto al tiempo de trabajo, ocupan una misma posición jurídica subjetiva, esto es, que son iguales¹⁰,

MARTÍNEZ SOSPEDRA (coord.), *La Constitución española de 1978 después de su trigésimo aniversario*, Tirant lo Blanch, 2010, p. 53, apunta que la especialidad del trabajo a tiempo parcial «reside en que se trata de una distinta ordenación del tiempo de trabajo, a saber: una duración inferior de la jornada laboral. Lo que conlleva a la adaptación del régimen jurídico ordinario a este factor, y si tal circunstancia va a producir el nacimiento de un régimen jurídico propio y específico, en función de la menor duración de la jornada, que va a coexistir con el trabajo a tiempo completo».

⁹ Para un mayor abundamiento sobre el principio de igualdad y la interpretación del mismo llevada a cabo por el Tribunal Constitucional, *vid.* M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Igualdad y discriminación*, Tecnos, 1986; en concreto, sobre la cuestión apuntada, *vid.* pp. 51 ss. y 177 ss. Para un examen específico de la jurisprudencia constitucional relativa a la proyección de este principio sobre el trabajo a tiempo parcial, *vid.* J.F. LOUSADA AROCHENA, P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, *El contrato de trabajo a tiempo parcial: nuevas reglas para viejos problemas*, Tecnos, 2015, p. 51 ss.

¹⁰ Tanto la doctrina científica como la jurisprudencia reconocen que los trabajadores a tiempo completo y parcial, pese a la diferente duración de su jornada, forman parte de un mismo colectivo indiferenciado de trabajadores regido por unos mismos criterios. Por parte de la doctrina científica, I. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial*, Aranzadi, 1998, p. 203, señala a este punto: «Como dijimos con ocasión del análisis de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo a tiempo parcial, desde un punto de vista sustancial el objeto de este vínculo laboral es íntegramente subsumible en el concepto de prestación de trabajo que incorpora el artículo 1.1 ET. Desde esta perspectiva, los sujetos que realizan esa prestación, con independencia de la duración de su jornada, deben asumir, en principio, una igual posición jurídica [...]. También desde el punto de vista formal, la calificación jurídica y la posición sistemática del contrato de trabajo a tiempo parcial en el artículo 12 ET, como modalidad de contrato de trabajo y no como prestación excluida del ámbito de aplicación de esa Ley (art. 1.3 ET) o como relación laboral especial (art. 2 ET), confirma la opción legislativa de atribuir al trabajador a tiempo parcial una posición jurídica indiferenciada respecto de la de aquel que realiza su prestación en jornada ordinaria completa. Por lo demás, también desde esta perspectiva, la omisión de previsiones específicas sobre un régimen jurídico de derechos y obligaciones de los trabajadores a tiempo parcial en el artículo 12 ET, consolida la afirmación sobre la

este principio impone que a nivel normativo se les debe tratar de la misma forma o, en su caso, que exista una razón objetiva que justifique las diferencias de trato que puedan establecerse entre unos y otros.

Este requerimiento de trato igual entre trabajadores a tiempo completo y parcial que se deriva del principio de igualdad encuentra eco, asimismo, en la regulación ordinaria sobre trabajo a tiempo parcial existente a todos los niveles normativos¹¹. Así, a nivel internacional, el Convenio OIT C175 sobre trabajo a tiempo parcial y la Recomendación OIT R182 con el mismo nombre prevén en este sentido una serie de equiparaciones necesarias entre trabajadores a tiempo completo y parcial sobre distintas materias laborales y de Seguridad Social¹².

A nivel de la Unión Europea (UE), la Cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a tiempo parcial, bajo el epígrafe titulado “principio de no discriminación”, dispone en sus dos primeros apartados que, «por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas», y que, «cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*»¹³.

Y, ya a nivel interno, el art. 12.4.d ET, en transposición de la norma anterior, señala que «las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo», y que, «cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres».

El lugar preeminente que ocupa este precepto a nivel interno en lo que respecta al reconocimiento ordinario de la igualdad de trato entre trabajadores a tiempo completo y parcial lo ha colocado en el punto de mira

«normalidad» de su estatuto laboral, sobre su paridad con el de la generalidad de los trabajadores (donde el legislador no distingue, no debe hacerlo el intérprete)». En sentido parecido se pronuncian, también, H. MERINO SENOVILLA, *op. cit.*, p. 136, y M.I. BENAVENTE TORRES, *op. cit.*, p. 293. Por parte de la jurisprudencia, *vid.*, por todas, la STS de 23 de enero de 2009 (Rec. 1941/2008).

¹¹ Para un análisis y confrontación de las distintas normas sobre trabajo a tiempo parcial existentes a nivel internacional, de la Unión Europea y nacional, *vid.* J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, pp. 39 ss.

¹² *Ibidem*, pp. 53 ss.

¹³ *Vid.* Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.

de la doctrina científica, que le ha dedicado infinidad de críticas y comentarios¹⁴. En este sentido, algún autor ha podido denunciar una falta de correspondencia entre sus contenidos y los de la norma que transpone, considerando que el principio de no discriminación que expresa la Cláusula 4 del Acuerdo Marco no encontraría reflejo en el art. 12.4.d ET¹⁵.

Sobre esta cuestión se ha de reconocer que, ciertamente, llama la atención que este último precepto no contenga ninguna referencia explícita al principio de igualdad, ni que en su redacción tampoco se exprese ninguna de las típicas fórmulas de igualdad de trato en que el mismo principio se concreta. Y que, efectivamente, puede que una fiel transposición de la norma europea bien hubiera requerido una redacción más pegada a la literalidad de su texto, en tanto que, de esa forma, al menos, se hubieran evitado las dudas sobre la efectiva correspondencia entre los contenidos de ambas normas.

Ahora bien, aun cuando el art. 12.4.d ET no lo proclama expresamente, a mi parecer no puede negarse que el mismo sí contiene el principio de igualdad. En efecto, si bien se mira este precepto viene a reconocer lo que no son si no las dos principales consecuencias que se derivan de dicho principio cuando se proyecta sobre trabajadores a tiempo completo y parcial: la igualdad de derechos y su reconocimiento en proporción al tiempo de trabajo cuando por su naturaleza dependan del mismo; y ello, al fin y al cabo, no supone más que un reconocimiento implícito de tal principio.

Lo que sí puede y debe admitirse es que se trata esta de una forma de reconocimiento particular, en tanto que está formulada de manera adaptada al concreto ámbito sobre el que se proyecta dicho principio. Una posible explicación a la misma podría encontrarse en el hecho de que la aplicación del principio de igualdad sobre los trabajadores a tiempo completo y parcial, en sus términos generales, ya se hace derivar a nivel interno, no solo del art. 14 CE, sino también de los arts. 4.2.c y 17 ET¹⁶. Efectivamente, puede que

¹⁴ *Vid.*, por todas, las reflexiones que en torno al art. 12.4.d ET formula J.A. BAZ TEJEDOR, *El principio de igualdad, no discriminación (y proporcionalidad)*, en J.A. BAZ TEJEDOR (coord.), *Trabajo a tiempo parcial y flexiseguridad. Estudios en el marco del debate europeo «modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI»*, Comares, 2008.

¹⁵ *Vid.* J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, pp. 114 ss.

¹⁶ En este sentido, M.I. BENAVENTE TORRES, *op. cit.*, p. 294, subraya que «no obstante la trascendencia del Art. 12.4.d) ET, podría relativizarse su importancia al considerar innecesaria la proclamación del principio de igualdad de los derechos del trabajador a tiempo parcial por derivarse necesariamente del Art. 14 CE, de los Art. 4.2.c) y 17 ET, o por deducirse de su calificación como modalidad contractual y no como relación especial». En términos parecidos se pronuncian también H. MERINO SENOVILLA, *op. cit.*, p. 136, y J.A. BAZ TEJEDOR, *op. cit.*, p. 47.

en vista de ello el legislador considerara innecesario reiterar expresamente este principio en los mismos términos en el art. 12.4.d ET y, siguiendo una fórmula parecida a la de su precedente normativo¹⁷, prefiriera reconocerlo indirectamente concretando la forma en que se expresa en la comparación de ambos tipos de trabajadores.

En cualquier caso, en esta particular fórmula de reconocimiento se encontraría precisamente el que es, a mi parecer, el principal mérito y la funcionalidad del art. 12.4.d ET, en tanto que al mismo tiempo que delimita la versatilidad del principio de igualdad en el concreto marco comparativo entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial¹⁸, define cuales son las reglas o pautas que permiten conformar el régimen jurídico de esta última modalidad contractual dentro del respeto al mismo principio. Tales pautas serían, pues, las dos mencionadas anteriormente y que se contienen, respectivamente, en la primera y la segunda parte del art. 12.4.d ET. La primera de ellas sería la igualdad de derechos; o, más específicamente, la igualdad en la titularidad de derechos. No hay duda, en efecto, de que la principal consecuencia y exigencia que se deriva del trato igual que impone el principio de igualdad se concreta en que trabajadores a tiempo completo y parcial, en la medida en que ocupan una misma posición jurídica, han de ser titulares del mismo catálogo de derechos y obligaciones; ello salvo que existiera, claro está, una razón objetiva que justificase lo

¹⁷ El art. 19 del RD 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial, señalaba en términos similares a los del vigente 12.4.d ET que «los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva». Para un análisis y contraposición de ambos preceptos y su contenido, *vid.* T. SALA FRANCO, *Los principios de ordenación del contrato de trabajo a tiempo parcial*, en M.E. CASAS BAAMONDE, F. VALDÉS DAL-RÉ (coords.), *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Lex Nova, 2000.

¹⁸ La versatilidad del principio de igualdad deriva de la diversidad de sus manifestaciones en función de distintas circunstancias, entre las que se encuentra la materia sobre la que se proyecta y la concreta relación de sujetos sometidos a comparación. A este respecto, H. MERINO SENOVILLA, *op. cit.*, p. 135, apunta que «la igualdad sólo puede ser comprendida en un sentido relativo y funcional, dentro de unas concretas coordenadas histórico-sociales. De esto va a depender el grado de protección y tutela, y también la amplitud o restricción en su formulación. Además, y como dato básico, hay que tener en cuenta que al ser un concepto prioritariamente relacional, solo se puede entender por comparación con la situación que trata de establecer el respeto o no a la igualdad. No se puede definir de modo abstracto, como una plantilla trasladable a todos los supuestos». Siendo así, pues, es clara la utilidad del art. 12.4.d ET en lo que respecta a la delimitación de la versatilidad de este principio en el concreto marco comparativo de los trabajadores a tiempo completo y parcial. En sentido parecido, *vid.* también J.A. BAZ TEJEDOR, *op. cit.*, pp. 50 ss.

contrario¹⁹.

Más dudas y comentarios ha despertado la segunda regla contenida en el art. 12.4.d ET. Ésta, como se vio, se concretaría en que aquellos derechos de los que son titulares por igual trabajadores a tiempo completo y parcial «serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado», cuando así corresponda en atención a su naturaleza.

A partir de esta previsión, la doctrina y la jurisprudencia distinguen dos principios reguladores de los derechos de los trabajadores, cuales son el principio de equiparación y el de proporcionalidad. Cada uno de estos principios, *a priori*, estaría llamado a regular derechos de distinta naturaleza y, en atención a ésta, a otorgar al tiempo de trabajo una distinta incidencia en su reconocimiento.

Así, el principio de equiparación estaría llamado a regular aquellos derechos que por su naturaleza no tuvieran relación o dependencia con el tiempo de trabajo y, por tal razón, no habría de otorgar a este factor ninguna incidencia sobre los mismos. Conforme al principio de equiparación, pues, el reconocimiento de tales derechos no se vería afectado por la mayor o menor cantidad de tiempo de trabajo prestado por el trabajador.

El principio de proporcionalidad, por el contrario, habría de regular aquellos derechos que por su naturaleza dependieran del tiempo de trabajo, bien porque su sentido y funcionalidad se definan en razón de este último, bien porque su devengo o sus efectos estén vinculados al mismo en virtud de una relación de causalidad²⁰. Y, en atención a esta vinculación o dependencia con el tiempo de trabajo, este principio habría de otorgar a dicho factor una incidencia directa sobre los derechos de los trabajadores, los cuales se van a reconocer en proporción o en la justa medida del tiempo de trabajo prestado.

Así pues, a través del principio de proporcionalidad se va a plasmar en el plano jurídico la diferencia fáctica que existe entre trabajadores a tiempo completo y parcial, consistente en una distinta cantidad de tiempo de trabajo. Es a través de este principio, en fin, que se adapta el régimen

¹⁹ Vid. I. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, *op. cit.*, p. 203, y, I. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, *Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial*, en *Documentación Laboral*, 2017, n. 110, p. 88.

²⁰ A este respecto, M.I. BENAVENTE TORRES, *op. cit.*, p. 304, señala que «la naturaleza de los derechos ha de ser tal que se vincule, directa o indirectamente, al tiempo trabajado en virtud de una relación de causalidad en su devengo (caso de todos aquellos que se constituyan en contraprestación del trabajo), que su finalidad o razón de ser – y consiguientemente su funcionalidad – se conecte al tiempo de trabajo, o que, sencillamente, sus presupuestos o condiciones, dimensiones y medida se extiendan en el tiempo». En similares términos, *vid.* J.A. BAZ TEJEDOR, *op. cit.*, p. 73.

jurídico del trabajo a tiempo completo a la menor duración de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial y que se delimita, en consecuencia, el contenido jurídico de esta modalidad de trabajo.

Siendo así, no ha de extrañar que el principio de proporcionalidad sea el asunto que mayores incertidumbres y controversias haya suscitado en el marco del trabajo a tiempo parcial. Entre otras cuestiones, se ha planteado a) si este reconocimiento proporcional de los derechos no supondría una vulneración del principio de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y parcial, b) si el principio de equiparación no habría de tener una preferencia aplicativa frente al principio de proporcionalidad y c) si la efectiva proyección de este último sobre los derechos de los trabajadores no habría de atender a alguna otra circunstancia más allá de la propia naturaleza de los derechos.

a) Relación entre el principio de proporcionalidad y el principio de igualdad

Sobre si el principio de proporcionalidad contraviene o no el principio de igualdad, el Tribunal Constitucional (TC) ha podido reconocer que la proporcionalidad «es uno de los aspectos de la igualdad»²¹. En línea con ello, la mayoría doctrinal coincide en admitir que el principio de proporcionalidad constituye una consecuencia lógica del principio de igualdad y que, como tal, no sería sino una forma de expresión de este último²².

A este respecto, además, se suele afirmar que el principio de proporcionalidad supone una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y parcial en tanto que su aplicación sobre los derechos de ambos tipos de trabajadores arroja en cada caso un resultado o un *quantum* distinto, y que esa diferencia de trato, no obstante, encontraría acomodo en

²¹ Cfr. STC 177/1993, de 31 de mayo (en *BOE*, 5 julio 1993, n. 159).

²² A este respecto, J.A. BAZ TEJEDOR, *op. cit.*, p. 69, señala que el principio de proporcionalidad «se configura como un aspecto predicable del principio de igualdad, máxime en su definición meramente aritmética ligada a la conformidad de unas partes con el todo o de cosas relacionadas entre sí. De manera que en relación a aquellos derechos divisibles o cuantificables por naturaleza, vinculados al tiempo de trabajo, la manifestación de igualdad constituye su reconocimiento en función de la entidad de la prestación laboral desenvuelta, esto es, «en función del tiempo trabajado», conforme al art. 12.4 d) ET». *Vid.*, en el mismo sentido, A. BAYLOS GRAU, *Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contratos de relevo*, en M.R. ALARCÓN CARACUEL (coord.), *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, 1994, p. 145; H. MERINO SENOVILLA, *op. cit.*, p. 142; L. VICEDO CAÑADA, *op. cit.*, p. 56; I. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, *Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial*, *cit.*, p. 89; J.F. LOUSADA AROCHENA, P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, *op. cit.*, p. 51.

el principio de igualdad en la medida en que estaría justificada en la distinta duración de la jornada de cada trabajador²³.

Pues bien, esta afirmación requiere de una breve reflexión, en tanto que puede dar lugar a confusión. En este sentido, se ha de subrayar que la “diferencia de trato” a la que se hace alusión está referida al distinto resultado que ofrece la aplicación del principio de proporcionalidad sobre los derechos de los trabajadores a tiempo completo y parcial, y que ese distinto resultado no se produce tanto porque este principio conceda un trato diferenciado a cada tipo de trabajador, como por la diferente situación fáctica en la que se encuentra cada uno de ellos; esto es, a la diferente cantidad de tiempo de trabajo que prestan.

En efecto, la proporcionalidad, por definición, exige que el criterio en torno al cual se articule tenga el mismo valor entre los supuestos sometidos a comparación. Así, para poder considerar que existe proporcionalidad al “tiempo de trabajo” en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores a tiempo completo y parcial, dicho factor temporal se ha de definir o valorar de una misma forma en ambos casos. De modo que, desde esta perspectiva, no puede considerarse que el principio de proporcionalidad suponga en sí mismo una diferencia de trato.

Cuestión distinta sería que, a efectos de un mismo derecho, al factor tiempo de trabajo se le otorgase una distinta valoración en atención a la duración de la jornada de cada trabajador, en cuyo caso, sencillamente, no se estaría aplicando un criterio de proporcionalidad y sí se estaría produciendo, de base, una diferencia de trato entre los trabajadores sometidos a comparación.

En definitiva, lo que se produce en aplicación del principio de proporcionalidad es la proyección de un trato igual (misma valoración del factor tiempo de trabajo en reconocimiento de derechos) sobre situaciones desiguales (distinta cantidad de tiempo de trabajo prestado), lo cual, lógica y necesariamente, va a arrojar un resultado final distinto en cada caso²⁴. Y es, precisamente, a través de ese diferente resultado que ofrece la aplicación del principio de proporcionalidad que se manifiesta el principio de igualdad

²³ Vid. C.L. ALFONSO MELLADO, *La nueva regulación de contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*, Tirant lo Blanch, 1999, p. 74; J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, p. 117; H. MERINO SENOVILLA, *op. cit.*, p. 135; L. VICEDO CAÑADA, *op. cit.*, p. 59.

²⁴ En este sentido, L. VICEDO CAÑADA, *op. cit.*, p. 57, apunta que el principio de proporcionalidad «persigue adecuar la igualdad de trato a situaciones desiguales llevando a distintas conclusiones, pero siempre tomando como base una razón objetiva – la menor duración de la prestación –, que es la única que puede llevar a regímenes diferentes en relación a los derechos laborales entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo».

con respecto a los derechos que por su naturaleza dependen del tiempo de trabajo.

b) Relación entre el principio de proporcionalidad y el principio de equiparación

A nivel doctrinal, asimismo, se suele afirmar que el principio de proporcionalidad es una excepción al principio de equiparación. En algunos casos, incluso, se identifica al principio de equiparación con el principio de igualdad y se afirma que el principio de proporcionalidad constituye una excepción a éste, lo cual da a entender erróneamente que igualdad y proporcionalidad son cosas distintas o contrapuestas²⁵. Como se ha visto anteriormente, la proporcionalidad es una forma en que se expresa la igualdad, de modo que no puede afirmarse que se trate de una excepción a ésta entendiendo por tal algo distinto.

Lo que sí puede y debe admitirse es que el principio de igualdad no se expresa de la misma forma a través de la equiparación que a través de la proporcionalidad. Incluso, si se quiere, que la equiparación es la forma de expresión simple u ordinaria de la igualdad y que, en contraposición, la proporcionalidad sería una forma de expresión extraordinaria y, en tal sentido, excepcional²⁶. Pero todo ello, en cualquier caso, solo autoriza a concluir que equiparación y proporcionalidad no son sino distintas formas de expresión de un mismo principio de igualdad²⁷.

Desde otra perspectiva, también pueden encontrarse autores que consideran que el principio de proporcionalidad sería una excepción al principio de equiparación en la medida en que éste sería el principio que habría de regular, como regla general, los derechos de los trabajadores a tiempo parcial²⁸.

A este respecto, no obstante, la jurisprudencia ha podido señalar que, cuando el art. 12.4.d ET dispone la aplicación del principio de proporcionalidad, «lo hace de forma imperativa, por lo que la regla general aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, no es ya la de la igualdad de derechos pura y simple, sino la de acomodar el disfrute de aquellos derechos que no se consideran divisibles a la proporcionalidad derivada de la situación desigual en que se encuentran, lo cual supone aplicar en plenitud

²⁵ Vid. C.L. ALFONSO MELLADO, *op. cit.*, p. 77; M.I. BENAVENTE TORRES, *op. cit.*, p. 301.

²⁶ Vid. J.A. BAZ TEJEDOR, *op. cit.*, p. 60.

²⁷ Vid., en este sentido, I. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial*, cit., p. 211, o J.F. LOUSADA AROCHENA, P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, *op. cit.*, p. 54, cuando distinguen la aplicación del principio de igualdad «en sentido equiparador o en sentido proporcional».

²⁸ Vid., por todos, C.L. ALFONSO MELLADO, *op. cit.*, pp. 75 y 77.

a esta clase de trabajadores aquellos derechos que por su naturaleza sean indivisibles y, en cambio, reconocérselos sólo proporcionalmente cuando el beneficio es susceptible de algún tipo de medición»²⁹.

De acuerdo con este planteamiento, pues, el principio de equiparación y el de proporcionalidad no se relacionarían en términos de regla general y excepción, sino que la regla general se definiría, precisamente, por la aplicación de uno u otro cuando así correspondiera; esto es, cuando se dieran sus presupuestos aplicativos.

c) Presupuestos aplicativos del principio de proporcionalidad

En este sentido, como se vio, el art. 12.4.d ET dispone que, «cuando corresponda en atención a su naturaleza, [los] derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres».

Este precepto contiene, en fin, un mandato imperativo para el reconocimiento normativo de los derechos en proporción al tiempo de trabajo cuando así corresponda en función de su naturaleza; la cual se define, como también se pudo ver, por la conexión existente entre los derechos y el tiempo de trabajo. Mandato imperativo este que, si bien se mira, está formulado en un doble sentido; positivo y negativo. En efecto, una lectura detenida del art. 12.4.d ET permite observar que éste no solo impone a las normas legales, reglamentarias y convencionales el reconocimiento de los derechos conforme al principio de proporcionalidad cuando por su naturaleza corresponda, sino que también impide que puedan llevar a cabo dicha forma de reconocimiento en otro caso.

Lo primero que puede deducirse de ello es la necesaria correspondencia entre la naturaleza de los derechos y su forma de reconocimiento. Así, como ya se apuntó, parece que los derechos que por su naturaleza dependieran del tiempo de trabajo se habrían de reconocer conforme al principio de proporcionalidad, mientras que los derechos que no encontrasen tal dependencia con dicho factor temporal se habrían de reconocer conforme al principio de equiparación. De acuerdo con ello, pues, se podría afirmar que la naturaleza de los derechos sería el criterio que, como regla general, va a determinar la aplicación de un principio u otro.

Ahora bien, la doctrina coincide en reconocer que esta regla no sería absoluta ni automática, ya que la aplicación del principio de equiparación o

²⁹ Cfr. STS de 15 de septiembre de 2006 (Rec. 103/2005).

el de proporcionalidad sobre los derechos del trabajador a tiempo parcial va a quedar condicionada, en último término, por el respeto a su virtualidad. Así, aun cuando un derecho dependa por su naturaleza del tiempo de trabajo y sea susceptible de disfrute fraccionado, la aplicación del principio de proporcionalidad sobre el mismo va a depender de que con su efectivo reconocimiento en proporción a la jornada parcial del trabajador no se desvirtúe el sentido y finalidad que tal derecho cumple en el marco de la relación laboral³⁰.

En este sentido, la aplicación del principio de equiparación o el de proporcionalidad exige analizar cuál es la incidencia del tiempo de trabajo en el concreto derecho sobre el que se pretenden proyectar, cuál es el sentido y la finalidad que tal derecho cumple en el marco de la relación laboral y, finalmente, si con la aplicación de un principio u otro sobre el mismo en la concreta relación de trabajo a tiempo parcial se garantiza efectivamente su sentido y finalidad en términos de igualdad con los trabajadores a tiempo completo.

Análisis este que ha de resultar especialmente dificultoso habida cuenta de la distinta incidencia que puede encontrar el tiempo de trabajo en cada derecho – e, incluso, en los distintos aspectos de un mismo derecho – y de la propia pluralidad del trabajo a tiempo parcial, que, como se sabe, puede configurarse de formas muy diversas tanto en la cuantía de su jornada como en su distribución³¹.

³⁰ En este sentido, J.F. LOUSADA AROCHENA, P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, *op. cit.*, p. 54, con cita en la STSJ Cataluña de 23 de septiembre de 2008, disponen que «hay que ver si el fraccionamiento del derecho es razonable y si la finalidad del mismo no resulta desnaturalizada. La proporcionalidad se da normalmente en las condiciones de trabajo de carácter cuantificable pero la parcialidad puede influir de modo diverso en distintas condiciones laborales, por lo que deben jugar criterios como la racionalidad, la adecuación y la compatibilidad que deben ser valorados caso por caso para cada condición». En sentido parecido, *vid.* H. MERINO SENOVILLA, *op. cit.*, pp. 136 ss.; I. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial*, cit., p. 206; M. ARETA MARTÍNEZ, *El régimen jurídico de la antigüedad del trabajador en la empresa*, Aranzadi, 2006, p. 69; M.I. BENAVENTE TORRES, *op. cit.*, p. 296.

³¹ A este punto, I. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial*, cit., p. 213, señala que «el tiempo de trabajo incide de distintas maneras en las diferentes condiciones de trabajo, lo que puede provocar, lógicamente, que la prestación parcial tenga repercusiones no idénticas en todos los casos. [...] Por otro lado, también la gran pluralidad de posibilidades de reducción y de distribución de la jornada parcial puede provocar que, incluso respecto de una misma condición laboral, cada concreto supuesto tenga una relevancia diferente. Seguramente no tendrán la misma repercusión en la regulación general de determinada condición laboral afectada por el tiempo de trabajo, un contrato a tiempo parcial con una reducción diaria de una hora que otro con una minoración de seis, uno en el que se realice la prestación todos los días menos horas, que otro en el que ésta se da por meses completos pero no todos los laborables del año».

De ello se concluye, en fin, que la determinación del principio aplicable a los derechos del trabajador a tiempo parcial no es una cuestión que admita una respuesta abstracta y genérica, en tanto que depende, como se ha visto, del modo en que se conjuguen todas las circunstancias descritas en cada caso concreto.

En el plano doctrinal, asimismo, se ha planteado el debate de si el mandato contenido en el art. 12.4.d ET no implicaría la necesidad de que existiera un reconocimiento expreso por parte de las normas que enumera para poder aplicar el principio de proporcionalidad sobre los derechos de los trabajadores.

Para un importante sector de la doctrina, en efecto, la articulación de los derechos en proporción al tiempo de trabajo estaría condicionada a la existencia del reconocimiento normativo referido en el art. 12.4.d ET, entendido como una previsión expresa en que se dispusiera la aplicación del principio de proporcionalidad. Conforme a ello, pues, cuando no existiera tal previsión, los derechos se habrían de articular, necesariamente, conforme al principio de equiparación³².

Para este grupo de autores, el mandato del art. 12.4.d ET se habría de interpretar como una reserva o una limitación de las fuentes a través de las cuales se podrían regular los derechos de los trabajadores conforme al principio de proporcionalidad. En este sentido, la remisión explícita que el ET hace a las normas legales, reglamentarias y convencionales estaría limitando el ámbito de actuación de la autonomía de la voluntad de las partes, a fin de evitar un posible recurso abusivo y desproporcionado a la proporcionalidad.

Para otro sector doctrinal, no obstante, esta interpretación resultaría en exceso rígida o literal, y defiende que la articulación de los derechos conforme al principio de proporcionalidad no habría de depender de la existencia de una previsión normativa expresa en tal sentido, y, en línea con ello, considera que no habría inconveniente en que el reconocimiento proporcional de los derechos del trabajador se diera a través de cualquier expresión de la autonomía de la voluntad³³.

Al respecto de este debate, cabe plantearse si sería realmente posible que las normas que enumera el art. 12.4.d ET previesen todos los supuestos en

³² *Vid.*, entre otros, C.L. ALFONSO MELLADO, *op. cit.*, p. 76; J.A. BAZ TEJEDOR, *op. cit.*, pp. 75 ss.; J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, pp. 117 ss.; M.I. BENAVENTE TORRES, *op. cit.*, pp. 298 ss.

³³ *Vid.*, entre otros, T. SALA FRANCO, *op. cit.*, p. 78; I. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, *Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial*, cit., p. 92; L. VICEDO CAÑADA, *op. cit.*, p. 52; J.A. ALTÉS TÁRREGA, *El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad*, en *Lex Social*, 2019, n. 2, p. 554.

los que corresponde aplicar el principio de proporcionalidad sobre los derechos del trabajador, teniendo en cuenta de que esa aplicación no va a depender únicamente de la naturaleza de los derechos sino del respeto a su virtualidad en el caso concreto.

Atendiendo al examen casuístico que exige esta cuestión, las normas a las que hace mención el ET difícilmente van a poder prever todos y cada uno de los supuestos en los que *de facto* corresponde reconocer los derechos en proporción al tiempo de trabajo. Y, siendo así, ciertamente resultaría excesivo hacer depender la aplicación de este principio de una previsión normativa expresa, por lo que bien podría considerarse que la misma no habría de resultar exigible a tal efecto. Desde esta perspectiva, en fin, la determinación del principio aplicable a los derechos del trabajador sería una cuestión condenada en buena medida a la inseguridad jurídica.

Finalmente, se ha de hacer mención a la referencia a la prohibición de discriminación entre hombres y mujeres que se ha añadido recientemente al art. 12.4.d ET³⁴. Con esta referencia el ET da cuenta de que la protección de la igualdad entre trabajadores a tiempo completo y parcial no se articula únicamente a través de los requerimientos de trato igual que contiene la normativa sobre trabajo a tiempo parcial hasta ahora analizada, sino también, y muy especialmente, a través de los que se derivan de la normativa de igualdad de género, habida cuenta de la feminización generalizada de esta modalidad de trabajo.

Y es que, en efecto, debido a la presencia mayoritaria de mano de obra femenina en el ámbito del trabajo a tiempo parcial se entrecruzan en muchas ocasiones una discriminación directa basada en la parcialidad de tiempo de trabajo, esto es, por razón de la modalidad contractual, con una discriminación indirecta por razón de sexo³⁵. En línea con ello, se ha venido consolidando un importante *corpus* jurisprudencial del TJUE que ha terminado por convertir a la discriminación indirecta por razón de sexo en la principal y más eficaz valedora de la protección de la igualdad entre trabajadores a tiempo completo y parcial³⁶; hecho este, por otro lado, que ha sido objeto de duras críticas por parte de la doctrina científica³⁷.

³⁴ Cfr. art. 2 del RD-Ley 6/2019, de 1º de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

³⁵ J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, p. 116.

³⁶ Para un análisis de la doctrina jurisprudencial del TJUE sobre discriminación por razón de sexo en el ámbito del trabajo a tiempo parcial, *vid.* J. CABEZA PEREIRO, *op. cit.*, pp. 57 ss.; J.F. LOUSADA AROCHENA, P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, *op. cit.*, pp. 28 ss.; J.A. ALTÉS TÁRREGA, *op. cit.*, pp. 555 ss.

³⁷ *Vid.* I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *Igualdad y no discriminación en el trabajo a tiempo parcial: la pertinencia de la perspectiva de género y de la prueba estadística*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*,

Como criticable resulta, asimismo, el modo en que se ha redactado esta última parte del art. 12.4.d ET. De su lectura, en efecto, parece desprenderse que la no discriminación entre sexos fuera un condicionante o un requisito aplicativo del principio de proporcionalidad, lo cual resulta bastante desconcertante desde el momento en que este principio, como se ha podido ver, difícilmente habría de resultar discriminatorio aun cuando se diera una presencia mayoritariamente femenina en el concreto sector de trabajo a tiempo parcial³⁸.

En fin, todo lo expuesto hasta el momento no hace sino dar cuenta de la complejidad y la confusión que envuelve la delimitación del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial y, por ende, la identificación del tiempo computable a efectos del reconocimiento de los derechos de este tipo de trabajadores; esto es, de la antigüedad. A nadie ha de extrañar, pues, el alto grado de litigiosidad que rodea a este particular en el marco de las distintas modalidades de trabajo a tiempo parcial. En este sentido, han recaído recientemente dos pronunciamientos del TS en los que, atendiendo a todo lo abordado en este trabajo, se resuelve sobre la antigüedad computable a efectos de distintos derechos en el marco de la relación de trabajo fija discontinua, cuales son 1) el complemento de antigüedad y 2) la indemnización por despido improcedente.

1) Antigüedad computable a efectos del complemento de antigüedad según el CCo de la AEAT

La primera de ellas es la STS de 19 de noviembre 2019 (Rec. 2309/2017), en la que, en línea con lo dispuesto por el TJUE en su Auto de 15 de octubre 2019 (asuntos C-439/18 y C-472/18), se resuelve sobre la antigüedad computable a efectos del *devengo* del derecho al complemento de antigüedad conforme al IV CCo de la AEAT. Éste, en su art. 67.1, prevé que el complemento de antigüedad «está constituido por una cantidad fija de 24,86 euros mensuales, que se devengarán a partir del día primero del mes en que

2018, n. 2, pp. 158 ss., y las reflexiones que al hilo de este trabajo realiza también J.A. ALTÉS TÁRREGA, *op. cit.*, pp. 561 ss.

³⁸ En este mismo sentido, I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *op. cit.*, p. 171, señala que «en el estado actual de la jurisprudencia, tanto interna como del TJUE, cabría incluso preguntarse si es posible calificar como discriminatoria una regulación sobre el trabajo a tiempo parcial cuando se llegase a la conclusión de que el criterio de proporcionalidad en relación con el trabajador a tiempo completo ha sido correctamente implementado. Esto es, si los trabajadores a tiempo parcial disfrutaban exactamente de los mismos derechos que un trabajador a tiempo completo, pero en proporción a las horas trabajadas, ¿la presencia mayoritariamente femenina en el trabajo a tiempo parcial podría dar lugar a una discriminación indirecta? La respuesta, a buen seguro, debiera ser negativa».

se cumplan tres o múltiplos de tres años de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio».

La controversia a este respecto se ha focalizado en la determinación del significado de la expresión relativa a la *prestación de servicios efectivos* como factor temporal para el devengo del derecho al complemento.

El TS, tradicionalmente, venía identificando esta expresión con el tiempo de trabajo (tiempo de prestación de servicios efectivos, tiempo real de actividad...) y no con el tiempo de vinculación a la empresa. Desde esta perspectiva, pues, se consideraba que el CCo establecía a efectos del devengo del derecho al complemento una forma de cómputo proporcional al tiempo de trabajo que en nada contravenía el principio de igualdad y la igualdad de trato que el mismo impone entre trabajadores a tiempo completo y parcial³⁹. La consecuencia directa que se derivaba de esta interpretación para los trabajadores fijos discontinuos es que el tiempo de inactividad o entre campañas no tenía la consideración de tiempo computable a efectos del devengo del derecho al complemento y, por tanto, había de excluirse a tal punto.

Frente a esta interpretación, no obstante, el TSJ de Galicia planteó cuestión prejudicial al TJUE considerando que la misma entrañaba una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y parcial contraria a la normativa comunitaria de igualdad en materia de trabajo a tiempo parcial y en materia de género, habida cuenta de la feminización del personal fijo discontinuo al que resultaba de aplicación la citada disposición.

A este punto, se adujo que, conforme al art. 70 CCo, ya se aplicaba el principio de proporcionalidad a la cuantificación del complemento⁴⁰, de manera que, de aplicarse dos veces este principio, tanto en el devengo como en la cuantificación, se estaría produciendo un perjuicio o penalización para los trabajadores a tiempo parcial. Según la forma de cómputo acogida por el TS, en efecto, el trabajador a tiempo parcial no solo adquiriría el derecho al complemento a un ritmo más lento que el trabajador a tiempo completo

³⁹ En tal sentido se pronuncian, entre otras: STS de 18 de enero de 2018 (Rec. 2853/2015), STS de 1º de marzo de 2018 (Rec. 192/2017), STS de 1º de marzo de 2018 (Rec. 562/2017), STS de 13 de marzo de 2018 (Rec. 446/2017), STS de 5 de junio de 2018 (Rec. 1836/2017), STS de 5 de junio de 2018 (Rec. 2370/2017), STS de 17 de julio de 2018 (Rec. 2129/2017), STS de 12 de septiembre de 2017 (Rec. 2784/2017), STS de 12 de septiembre de 2017 (Rec. 3300/2017), STS de 12 de septiembre de 2017 (Rec. 3309/2017), STS de 18 de diciembre de 2018 (Rec. 300/2017), STS de 9 de enero de 2019 (Rec. 1800/2017) y STS de 5 de marzo de 2019 (Rec. 3147/2017).

⁴⁰ Efectivamente, el art. 70 CCo, bajo el epígrafe «Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas», establece que «Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas, [...], percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen».

comparable, necesitando por tanto un mayor tiempo de vinculación con la empresa, sino que, además, una vez devengado el derecho al complemento lo cobraría igualmente en menor proporción que éste⁴¹.

Así las cosas, el TSJ remitió la cuestión al TJUE a fin de que éste determinase si la citada disposición y la interpretación que de la misma se venía haciendo habrían de encontrar encaje o justificación en el marco normativo de la UE.

La respuesta dada a este respecto por el TJUE se contiene en el Auto de 15 de octubre 2019 antes citado. En el mismo, el Tribunal concluye que realmente no se estaría aplicando un criterio de proporcionalidad en el cómputo del tiempo a efectos del devengo del derecho al complemento⁴², sino que, sencillamente, a la expresión *servicios efectivos* se le estaría dando un distinto contenido a tal efecto según se trate de trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial⁴³.

En este sentido, entiende que en el caso de los trabajadores a tiempo completo este factor temporal se identifica con el tiempo de vinculación jurídico-laboral con el empresario, esto es, con todo el período de duración de la relación laboral, en tanto que se computan a efectos del devengo del complemento estadios de inactividad como vacaciones o posibles bajas por enfermedad⁴⁴; mientras que en el caso de los fijos discontinuos el mismo factor temporal se identifica únicamente con el tiempo de trabajo, es decir, con la duración de los períodos efectivamente trabajados⁴⁵.

⁴¹ En este sentido, se afirmaba en el Razonamiento Jurídico Quinto que, «A efectos retributivos, la forma de calcular la antigüedad que propone la empleadora puede suponer una indebida aplicación de la pro rata en la medida en que la debida proporcionalidad se debe proyectar solo sobre la cuantía anual de las percepciones: si – por poner un ejemplo – el trabajador solo trabaja 4 meses al año, solo cobrará el trienio durante esos 4 meses, de manera que, en cómputo anual, cobrará la tercera parte de la cuantía que cobra un trabajador a tiempo completo comparable por la percepción de un trienio durante todo el año; si además ese trabajador solo puede cobrar el primer trienio cuando lleve 9 años de duración del contrato de trabajo, se le produciría una doble penalización. De este modo, el trabajador estaría adquiriendo un derecho económico de una manera más lenta que los trabajadores a tiempo completo».

⁴² *Cfr.* apartados 40-43.

⁴³ *Cfr.* apartado 36.

⁴⁴ *Cfr.* apartado 48.

⁴⁵ Interpretación esta, por otro lado, ciertamente cuestionable. Primero, porque, para poder afirmar que la antigüedad computable a efectos del devengo del derecho al complemento es realmente el tiempo de vinculación con la empresa, habría de resultar computables a tal efecto, además del tiempo de trabajo, todos los tiempos de inactividad en los que pudiera encontrarse el trabajador. Sin embargo, el art. 51 CCo dispone expresamente que no resultan computables a efectos de antigüedad determinados supuestos de excedencia voluntaria. Y, segundo, porque los períodos de inactividad a los que hace referencia el

Esta diferente forma de definir la antigüedad computable a efectos del devengo del derecho al complemento de antigüedad en función de la jornada de los trabajadores constituye a juicio del TJUE una diferencia de trato que, al no encontrar justificación⁴⁶, ha de considerarse discriminatoria. Y ello, en efecto, desde una doble perspectiva: desde la perspectiva del trabajo a tiempo parcial y desde la perspectiva de género, en tanto que resulta probada la feminización del personal fijo discontinuo al que resulta de aplicación el CCo⁴⁷.

A resultas de todo ello, el TJUE considera que «el principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo implica que la duración de la antigüedad tenida en cuenta a efectos de la determinación de la fecha de adquisición de la antigüedad para percibir un trienio se calcule para el trabajador a tiempo parcial como si hubiera ocupado un puesto a tiempo completo, tomando en consideración íntegramente los períodos no trabajados».

En vista de esta decisión, la STS de 19 de noviembre de 2019 modificó la doctrina que hasta el momento había adoptado el TS en lo que se refiere a la forma de computar la antigüedad de los fijos discontinuos de la AEAT a efectos del complemento de antigüedad. Y, en este sentido, concluye que «no procede entender que a los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT se les computa, a efectos de derechos económicos y de promoción profesional, únicamente el tiempo efectivamente trabajado, sino que ha de tenerse en cuenta todo el tiempo de duración de la relación laboral. De no seguirse esta interpretación se produciría una diferencia de trato peyorativa para los trabajadores a tiempo parcial – fijos discontinuos – en relación con los trabajadores a tiempo completo ya que, ante un mismo periodo de prestación de servicios, los segundos devengarían un trienio al transcurrir tres años, en tanto a los primeros se les tendría en cuenta, no la duración de la relación laboral, sino el tiempo de servicios efectivamente prestados». Criterio este que se ha venido consolidando en SSTs posteriores⁴⁸.

TJUE («estadios de inactividad como vacaciones o posibles bajas por enfermedad») resultan igualmente computables a efectos del devengo del derecho al complemento en el caso de los trabajadores fijos discontinuos.

⁴⁶ *Cfr.* apartados 44-50.

⁴⁷ *Cfr.* apartados 56-57.

⁴⁸ *Vid.* STS de 10 de diciembre de 2019 (Rec. 2932/2017), STS de 19 de mayo de 2020 (Rec. 3625/2017), STS de 25 de junio de 2020 (Rec. 3739/2017), STS de 30 de septiembre de 2020 (Rec. 207/2018), STS de 13 de enero de 2021 (Rec. 3918/2019), STS de 13 de enero de 2021 (Rec. 3369/2019), STS de 1º de febrero de 2021 (Rec. 4073/2018) y STS de 16 de febrero de 2021 (Rec. 3372/2019).

2) *Antigüedad computable a efectos de la indemnización por despido improcedente*

La segunda sentencia a la que se quiere hacer mención es la STS de 30/07/2020 (Rec. 324/2018), en la que el Alto Tribunal resuelve sobre la antigüedad computable a efectos de la *cuantificación* de la indemnización por despido improcedente *ex art.* 56.1 ET en el caso de los fijos discontinuos. Este precepto, como es sabido, cifra la indemnización por despido improcedente en torno a dos criterios de cálculo, cuales son el salario y los años de servicio, sin definir ni concretar, no obstante, qué se habría de entender por este último concepto.

Debido a esta falta de definición legal, el significado y alcance de esta expresión se hubo de integrar por vía jurisprudencial⁴⁹. En este sentido, el TS concluyó muy tempranamente que, con la noción “año de servicio”, el ET estaría haciendo referencia al tiempo de servicios prestados por el trabajador a la empresa que decide el despido calificado de improcedente y que viene, por ende, obligada al pago de la indemnización. De acuerdo con ello, pues, la antigüedad computable a efectos de la cuantificación de la indemnización por despido se definiría, como regla general, en atención al *tiempo de servicios*; esto es, de forma proporcional al tiempo trabajado en el marco de la relación laboral cuya extinción se indemniza⁵⁰.

En línea con esta interpretación, los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) han venido considerando, en su mayoría, que el período de inactividad entre campañas de los fijos discontinuos no habría de computarse a efectos del cálculo de la indemnización por despido, en tanto que durante ese tiempo el trabajador no presta servicio alguno⁵¹. No obstante el amplio tratamiento que ha encontrado esta cuestión a nivel de suplicación, el TS no se había pronunciado al respecto sino indirectamente al resolver otras cuestiones hasta la referida STS de 30 de julio de 2020⁵². En ésta, finalmente, el TS acoge abierta y directamente la solución adoptada por los TSJ y concluye que, en efecto, el período de inactividad entre campañas de los fijos discontinuos no se identifica con el tiempo de

⁴⁹ Para un análisis de los criterios jurisprudenciales recaídos en torno a la noción de años de servicio, *vid.* R. PARRÉS MIRALLES, *Los años de servicio como criterio de cálculo de la indemnización por despido improcedente*, en AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pp. 1535-1550.

⁵⁰ *Vid.* STS de 30 de junio de 1997 (Rec. 2698/1996) y las demás que en ella se citan.

⁵¹ *Vid.*, entre otras, STSJ Cataluña de 17 de enero de 2000 (Rec. 6387/1999), STSJ Madrid de 18 de octubre de 2005 (Rec. 3616/2005), STSJ Santa Cruz de Tenerife de 17 de febrero de 2011 (Rec. 1047/2010), STSJ Comunidad Valenciana de 18 de junio de 2019 (Rec. 877/2019).

⁵² *Cfr.* STS Rec. 2853/2015, *cit.*, y STS de 23 de octubre de 1995 (Rec. 627/1995).

servicios y que, por tanto, no resulta computable a efectos de la cuantificación de la indemnización por despido.

Para alcanzar esta conclusión, no obstante, el TS lleva a cabo una confusa comparación con el asunto antes analizado sobre el complemento de antigüedad regulado en el CCo de la AEAT, y al hilo de la misma afirma que la doctrina adoptada por el TJUE y el TS en dicho supuesto, conforme a la cual se habría de computar el periodo de inactividad entre campañas de los fijos discontinuos, no se aplica al cálculo de la indemnización por despido. Lo cual, sin embargo, no es del todo cierto.

La doctrina que se extrae de aquel asunto se concreta, en el fondo, en que el principio de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y parcial impone que el factor temporal en torno al cual se articulen los derechos, esto es, la antigüedad, se ha de definir de una misma forma para ambos tipos de trabajadores. Y ello desde luego que ha de resultar de aplicación a la indemnización por despido improcedente como así, también, a cualquier otro derecho en cuyo devengo o cuantificación tenga repercusión el tiempo. Lo que es evidente, y tal vez sea a ello a lo que quiera referirse el TS, es que la proyección de esta doctrina sobre la cuantificación de la indemnización por despido ha de dar lugar a una conclusión muy distinta a la acogida en el asunto del complemento de antigüedad del CCo AEAT en lo que se refiere al cómputo del periodo entre campañas de los fijos discontinuos, en tanto que el supuesto de hecho en uno y otro caso es, sencillamente, distinto.

En el caso del complemento de antigüedad, como se vio, se entendió que la antigüedad computable a efectos del devengo del derecho al complemento, la expresión “prestación de servicios efectivos” del art. 67 CCo, se definía de forma distinta según el tipo de trabajador; en el caso de trabajadores a tiempo completo se identificaba con el tiempo de vinculación con la empresa, mientras que en el caso de los trabajadores a tiempo parcial se identificaba con el tiempo de trabajo. No existía, pues, una verdadera proporcionalidad sino una diferente forma de cómputo que constituía una diferencia de trato discriminatoria para trabajadores a tiempo parcial, razón por la cual debía procederse a computar el tiempo de la misma forma que los trabajadores a tiempo completo e incluir, en fin, el tiempo entre campañas.

En el caso de la indemnización por despido, por el contrario, la antigüedad computable a efectos de su cuantificación, esto es, el “tiempo de servicios” con el que la jurisprudencia ha identificado la noción de años de servicio del art. 56 ET, se define de la misma forma para cualquier tipo de trabajador. Dicho factor, en efecto, se identifica con unos mismos tiempos con independencia de la modalidad contractual de los trabajadores. No

existe aquí, pues, la diferencia de trato que se consideró determinante en el asunto del complemento de antigüedad de la AEAT para declarar la existencia de discriminación y que, a la sazón, llevó a declarar computable el periodo de inactividad entre campañas de los fijos discontinuos.

Este tiempo de inactividad, en fin, no puede ser tenido en cuenta en el cálculo de la indemnización por despido en la medida en que no se identifica con el tiempo definido como computable a tal efecto, esto es, con el criterio del tiempo de servicios. A través de este factor temporal, la cuantificación de la indemnización sí se articula de conformidad con el principio de proporcionalidad, como así también ocurría, por cierto, con la cuantificación del complemento de antigüedad según el art. 70 CCo AEAT y en ningún momento se cuestionó que ello fuera conforme con el principio de igualdad. De lo cual no ha de haber duda a estas alturas ya que, como se vio en otro punto de este trabajo, es precisamente a través de la proporcionalidad que se expresa el principio de igualdad y la igualdad de trato que impone entre trabajadores a tiempo completo y parcial con respecto a aquellos derechos o a aquellos aspectos de un derecho que dependen del tiempo de trabajo.

3. Bibliografía

ALFONSO MELLADO C.L., *La nueva regulación de contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*, Tirant lo Blanch, 1999

ALTÉS TÁRREGA J.A., *El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad*, en *Lex Social*, 2019, n. 2, pp. 543-578

ARETA MARTÍNEZ M., *El régimen jurídico de la antigüedad del trabajador en la empresa*, Aranzadi, 2006

BASTERRA HERNÁNDEZ M., *Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial*, Bomarzo, 2018

BAYLOS GRAU A., *Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contratos de relevo*, en M.R. ALARCÓN CARACUEL (coord.), *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, 1994

BAZ TEJEDOR J.A., *El principio de igualdad, no discriminación (y proporcionalidad)*, en J.A. BAZ TEJEDOR (coord.), *Trabajo a tiempo parcial y flexiseguridad. Estudios en el marco del debate europeo «modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI»*, Comares, 2008

BENAVENTE TORRES M.I., *El trabajo a tiempo parcial*, CES, 2005

CABEZA PEREIRO J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, 2013

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ I., *Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial*, en *Documentación Laboral*, 2017, n. 110, pp. 77-92

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ I., *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial*, Aranzadi, 1998

LOUSADA AROCHENA J.F., NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS P., *El contrato de trabajo a tiempo parcial: nuevas reglas para viejos problemas*, Tecnos, 2015

MERINO SENOVILLA H., *El trabajo a tiempo parcial (Un tratamiento diferente del tiempo de trabajo)*, Lex Nova, 1994

PARRES MIRALLES R., *Los años de servicio como criterio de cálculo de la indemnización por despido improcedente*, en AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020

RODRÍGUEZ CARDO I.A., *Igualdad y no discriminación en el trabajo a tiempo parcial: la pertinencia de la perspectiva de género y de la prueba estadística*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2018, n. 2, pp. 153-172

RODRÍGUEZ-PIÑERO M., FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F., *Igualdad y discriminación*, Tecnos, 1986

SALA FRANCO T., *Los principios de ordenación del contrato de trabajo a tiempo parcial*, en M.E. CASAS BAAMONDE, F. VALDÉS DAL-RÉ (coords.), *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Lex Nova, 2000

VICEDO CAÑADA L., *El principio de igualdad entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial*, en M. MARTÍNEZ SOSPEDRA (coord.), *La Constitución española de 1978 después de su trigésimo aniversario*, Tirant lo Blanch, 2010

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo