

# La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale e del lavoro a termine in Spagna

## Sommario

**1.** Nota introduttiva di Carmen Agut García e Michele Tiraboschi. **2.** Allegato. *Real Decreto Ley n. 5/2001 del 2 marzo 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*

### **1. Nota introduttiva di Carmen Agut García e Michele Tiraboschi**

Nell'ambito di una più ampia riforma volta alla modernizzazione del mercato del lavoro, con il Real Decreto Ley n. 5/2001 del 3 marzo 2001 il Governo spagnolo ha recentemente introdotto una nuova disciplina del lavoro a tempo parziale e del lavoro a tempo determinato.

Anche se non indicato nell'esposizione dei motivi, le modifiche in materia di lavoro a termine si limitano, invero, a portare a compimento il processo di trasposizione della Direttiva europea sul lavoro a tempo determinato n. 99/70/CE del 28 giugno 1999 e a introdurre alcune marginali modifiche alla disciplina previgente. Per quanto riguarda la trasposizione della Direttiva sul lavoro a termine, il Real Decreto Ley contiene, infatti, un semplice rinvio alla contrattazione collettiva nazionale di categoria (o, in mancanza, ai contratti collettivi di categoria di livello inferiore: della Comunità Autonoma, provinciali, etc.) per la fissazione di requisiti aggiuntivi volti a prevenire abusi nella stipulazione successiva di contratti a tempo determinato. Viene poi ribadito — e precisato — il principio cardine della Direttiva n. 99/70/CE, secondo cui i lavoratori con contratto a termine devono poter beneficiare degli stessi diritti dei lavoratori con contratto a tempo determinato, in particolare quelli connessi all'anzianità nell'impresa. Al datore di lavoro viene richiesto di informare i propri dipendenti con contratto a termine circa l'esistenza di posti di lavoro resisi vacanti, al fine di garantire ampia opportunità di accedere a posti di lavoro permanenti. A questo proposito, viene altresì fatto rinvio alla contrattazione collettiva con riferimento alla individuazione dei « mezzi per facilitare l'effettivo accesso di questi lavoratori alla formazione professionale continua, al fine di migliorare la loro qualifica e favorire le loro prospettive di carriera e la mobilità professionale » .

*Inoltre per dare attuazione alle indicazioni comunitarie, sempre in materia di contrattazione a termine vengono introdotte delle modifiche in relazione alla durata del contratto dei lavoratori c.d. « eventuales », e si introduce una nuova tipologia di contrattazione a termine, « il contratto di inserimento per la realizzazione di una opera o di un servizio di interesse generale o sociale », concluso con una Amministrazione pubblica (anche se questa possibilità già esisteva nella normativa precedente). Ferma restando la particolare disciplina di estinzione ipse iure del rapporto allo scadere del termine, la modifica più importante contenuta nel Real Decreto-Ley si riferisce alla introduzione di una indennità per la conclusione del contratto a termine (esclusi il contratto di lavoro interinale, il nuovo contratto di inserimento e i contratti*

**Il lavoro a tempo parziale e il lavoro a termine in Spagna**Michele Tiraboschi e  
Carmen Agut García

*formativi) consistente in una percentuale corrispondente a otto giorni di salario per anno di servizio, senza che questa cifra possa essere aumentata dalla contrattazione collettiva.*

Sicuramente più articolato e complesso è invece l'intervento in materia di lavoro a tempo parziale, che, non a caso, ha costituito uno dei principali motivi di contrapposizione tra il Governo e le parti sociali nella trattativa sulla introduzione di questa ulteriore riforma del mercato del lavoro spagnolo.

Si deve infatti segnalare — come del resto chiaramente indicato nella premessa del Decreto qui di seguito allegata — che in questo caso, seppure si tratti di un ulteriore tassello della riforma del mercato del lavoro spagnolo — che ha preso il via con gli accordi triangolari del 1997, poi recepiti nella Legge 63/1997, del 26 dicembre 1997 (cfr. AA.VV., *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, a cura di, Valdés Dal-Re F., Valladolid, Lex Nova, 1997; AA.VV., *La reforma laboral de 1999*, Valencia, Tirant lo Blanch, 199; Loffredo, *L'accordo interconfederale spagnolo di aprile 1997 sulla estabilidad del empleo*, in *LD*, 1998), e che è stata ulteriormente implementata con l'Accordo del 13 novembre del 1998, recepito nel Real Decreto-Ley 15/1998 del 27 novembre 1998 — il Governo ha proceduto in via unilaterale, una volta constatata l'impossibilità di pervenire a un accordo con le parti sociali e, segnatamente, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori: è la prima volta in cinque anni che il Governo spagnolo adotta un provvedimento di rilievo in materia di mercato del lavoro senza aver preventivamente ottenuto il 'consenso' politico delle parti sociali. Ed invero, non è peraltro mancato chi, proprio alla luce della riforma della disciplina del lavoro a tempo parziale, ha visto in questo intervento unilaterale del Governo un atteggiamento di favore verso le tesi delle organizzazioni datoriali che potrebbe incidere sul modello di concertazione sociale sin qui adottato (cfr. C. Parra, *La Reforma laboral – El Gobierno amplía los contratos fijos con despido más barato*, in *El País*, 3 marzo 2001 e, sebbene con toni parzialmente più sfumati, l'Editoriale de *El Mundo* del 3 marzo 2001, *Una pequeña reforma de una gran reforma*). In effetti, le due modifiche più importanti introdotte con la riforma, e cioè la eliminazione del riferimento al 77% della giornata ordinaria come termine per la determinazione del contratto a tempo parziale e la soppressione della possibilità di consolidare le ore supplementari, hanno comportato il superamento dei principali risultati raggiunti nell'accordo del 1998. Al di là della polemica circa il presunto favore verso le tesi datoriali, l'intervento del Governo spagnolo si pone indubbiamente nella prospettiva di garantire una maggiore attrattività di tale tipologia contrattuale che, attualmente, interessa poco più del 3 per cento della forza-lavoro maschile e il 17,6 per cento della forza-lavoro femminile. Visto il sostanziale insuccesso degli incentivi di tipo economico (cfr. Tiraboschi, *Le prospettive di regolamentazione del lavoro a tempo parziale in Italia e in Europa: vincoli, incentivi e opportunità*, in Biagi (a cura di), *Il lavoro a tempo parziale*, Milano, 2000, 17 e ss.), il Governo spagnolo ha questa volta fatto ricorso a incentivi di tipo normativo, introducendo una maggiore flessibilità nell'utilizzo del lavoro a tempo parziale. Fermo restando le garanzie di tutela dei lavoratori a tempo parziale, nel rispetto delle indicazioni contenute nella Direttiva europea sul lavoro a tempo parziale n. 97/81/CE del 15 dicembre 1997, il punto qualificante della riforma consiste nella eliminazione del limite massimo della giornata di lavoro per il part-time, che in precedenza era pari al 77 per cento della durata della giornata normale di lavoro. La nuova disciplina considera ora lavoro a tempo parziale tutte quelle prestazioni inferiori alla durata normale dell'orario di lavoro, anche se eccedenti la soglia del 77 per cento.

Sempre in relazione al lavoro a tempo parziale, si è resa flessibile la distribuzione oraria della giornata di lavoro, stabilendosi il computo della giornata con riferimento al totale delle ore lavorate, indipendentemente dalla loro distribuzione.

Il datore di lavoro può ora anche richiedere anche lo svolgimento di ore di lavoro supplementare previo accordo scritto con il lavoratore; l'accordo potrà essere raggiunto al momento della stipulazione del contratto a tempo parziale o anche successivamente a essa. In ogni caso esso costituirà un patto specifico rispetto al contratto. Le ore di lavoro supplementare potranno peraltro essere concordate soltanto in caso di contratti a tempo parziale a tempo indeterminato.

L'accordo sulle ore supplementari dovrà indicare il numero di ore di lavoro supplementare la cui esecuzione potrà essere richiesta dall'imprenditore; tale numero non potrà comunque superare il 15 per cento delle ore ordinarie relative al lavoro oggetto del contratto. I contratti collettivi di categoria (o, in mancanza, i contratti collettivi di livello inferiore) potranno tuttavia stabilire anche percentuali superiori, che in nessun caso potranno eccedere il 60 per cento delle ore ordinarie relative al lavoro oggetto del contratto. Altre

modifiche di rilievo riguardano il limite nella realizzazione di ore supplementari: i contratti collettivi di categoria (o in mancanza, i contratti collettivi di livello inferiore) potranno tuttavia stabilire anche percentuali superiori, che in nessun caso potranno eccedere il 60 per cento delle ore ordinarie relative al lavoro oggetto del contratto, mentre all'interno della normativa precedente il limite massimo era il 30%. Il totale delle ore di lavoro ordinario e delle ore di lavoro supplementare non potrà eccedere il limite legale del lavoro a tempo parziale.

La distribuzione e le modalità di esecuzione delle ore di lavoro supplementare pattuite dovranno attenersi a quanto stabilito dal contratto collettivo applicato e dall'accordo relativo alle ore supplementari. Salvo che il contratto disponga diversamente, il lavoratore dovrà venire a conoscenza del giorno e della ora di svolgimento delle ore supplementari con un preavviso di sette giorni.

Infine, secondo quanto indicato, la nuova regolamentazione del lavoro a tempo parziale elimina la possibilità per il lavoratore, prevista dalla normativa previgente, di modificare la giornata ordinaria inizialmente pattuita, consolidando una parte delle ore supplementari realizzate in aggiunta al tempo lavorato e secondo un complicato meccanismo.

Infine, per ciò che attiene al lavoro fisso discontinuo, che rappresenta una sorta di lavoro a tempo parziale a chiamata, con la riforma si produce una separazione tra i lavori fissi discontinui (quando non esiste la certezza nelle date di chiamata), che adesso cessano di essere considerati lavori a tempo parziale e sono regolati nell'art. 15.8 ET, all'interno delle modalità relative alla durata del contratto, e i lavori fissi periodici (quando le date di chiamata sono certe), che vengono ancora considerati nell'art.12 ET, come lavori a tempo parziale; distinzione che produce effetti rilevanti specialmente in materia di Sicurezza Sociale.

**Il lavoro a tempo  
parziale  
e il lavoro a termine  
in Spagna**

*Michele Tiraboschi e  
Carmen Agut García*

**2. Allegato. Real Decreto Ley 5/ 2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del Mercado del trabajo para el incremento del empleo y la mejoría de su calidad (\*)**

La politica sulla occupazione sviluppata nel corso delle ultime due legislature si è caratterizzata, in particolare, per la riforma dello Statuto dei Lavoratori realizzata con la Legge 63/1997, contenente *Misure urgenti per migliorare il mercato del lavoro e incrementare i contratti a tempo indeterminato*, che dà seguito all'*Accordo Interconfederale per la stabilità della occupazione*, sottoscritto dalle parti sociali, e dal Real Decreto Ley 15/1998, contenente *Misure urgenti per migliorare il mercato del lavoro in relazione al lavoro a tempo parziale e all'incremento della sua stabilità*, che riflette l'accordo siglato dal Governo e dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.

La Legge 63/1997, oltre a fornire una nuova regolamentazione dei contratti di formazione e a modificare diversi aspetti della contrattazione temporanea, ha introdotto un nuovo schema negoziale a sostegno della utilizzazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, rivolto a specifici gruppi di persone con particolari difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, caratterizzato dalla previsione, in caso di estinzione del rapporto di lavoro, di una indennità a favore del lavoro inferiore a quella di carattere generale, e con periodo iniziale di applicazione di quattro anni, prevedendo tuttavia una possibile proroga. Da parte sua, il Real Decreto Ley 15/1998 ha previsto una nuova regolamentazione del contratto di lavoro a tempo parziale, in modo da contemperare la tutela dei lavoratori con le esigenze di una maggiore flessibilità delle imprese in relazione ai limiti giuridici della sua utilizzazione, come per esempio attraverso la previsione della possibilità di prevedere ore di lavoro supplementari.

Tutte queste riforme hanno evidenziato taluni effetti positivi derivati dalla loro implementazione, dando luogo, in particolare, a un incremento del numero dei contratti a tempo indeterminato e dei contratti a tempo parziale; nel contempo hanno tuttavia evidenziato anche taluni problemi pratici o disfunzioni in determinate fattispecie contrattuali, come per esempio in relazione al lavoro a tempo parziale. Tali disfunzioni possono essere considerate la causa della mancata valorizzazione delle enormi potenzialità insite nell'utilizzo del lavoro a tempo parziale.

Sia per la necessità di decidere in merito alla continuità del contratto per lo sviluppo dell'occupazione sia per l'urgenza di correggere le disfunzioni segnalate, si è avvertita l'esigenza di predisporre una nuova regolamentazione di queste materie. Inoltre, e più in generale, l'evoluzione positiva della occupazione in questi ultimi anni ha indicato anche la necessità di adottare nuove riforme che continuino a favorire tale evoluzione e, in particolare, a contenere le spinte verso una utilizzazione abnorme dei contratti di lavoro precari.

In questa prospettiva, la nuova disciplina che si introduce ha come obiettivo quello di contribuire a incrementare la stabilità e la qualità della occupazione, così come una migliore utilizzazione, attraverso l'adozione dei correttivi necessari, di tipologie contrattuali già sperimentate nel corso degli ultimi anni (come il contratto per l'incentivazione del contratto a tempo indeterminato e il contratto a tempo parziale), introducendo in particolare nuovi assetti di disciplina ritenuti necessari per lo sviluppo dei rapporti di lavoro, l'incremento della occupazione e la qualità dei lavori creati.

Di conseguenza, vengono introdotte diverse modifiche nello Statuto dei lavoratori, relative, in primo luogo, alla

(\*) Del Real Decreto Ley vengono di seguito riportati solo i punti relativi alla disciplina del lavoro a tempo parziale. Il testo ufficiale del Decreto è pubblicato sulla Bolétin Oficial del Estado n. 54 del 3 marzo 2001  
Traduzione di Federica Gambini e Michele Tiraboschi.

**Il lavoro a tempo parziale e il lavoro a termine in Spagna***Michele Tiraboschi e Carmen Agut García*

forma, alla durata e alle modalità del contratto di lavoro. All'interno di queste modifiche, occorre sottolineare, in particolare, quelle rivolte a rafforzare il principio di stabilità della occupazione, attraverso l'introduzione di limitazioni e garanzie aggiuntive alla contrattazione temporanea e di durata determinata nel tempo. Allo stesso tempo vengono apportate delle modifiche al regime giuridico del contratto di lavoro a tempo parziale, con lo scopo di dotare questa tipologia contrattuale di maggiore attrattiva in ragione della sua importanza strategica nella prospettiva dell'incremento della occupazione stabile e della adattabilità necessaria tanto alle imprese che ai lavoratori, come enfatizzato da tutti i protagonisti delle relazioni industriali nel contesto comunitario.

*omissis*

Il Governo ritiene che sarebbe stato auspicabile che questo complesso di riforme fosse, come si è verificato in passato, l'esito di un ampio accordo tra le parti sociali. Tuttavia, la circostanza che, in questo caso, non sia stato possibile raggiungere un tale accordo nei tempi concessi alle parti, non può essere tale da dilazionare ulteriormente l'adozione di misure la cui importanza va colta nella necessità di attuare quanto precedentemente deciso, in modo da consentire la soluzione dei problemi e delle disfunzioni nella normativa lavoristica sin qui emersi e che, laddove non affrontati, potrebbero creare effetti negativi sulla evoluzione della situazione occupazionale.

In ogni modo, il processo di dialogo sociale avviato, anche se fino a ora non ha portato a risultati concreti, ha permesso di conoscere la posizione degli interlocutori sociali e le soluzioni che questi ritengono più adatte, il che, senza dubbio, ha influenzato in maniera decisiva la realizzazione di questa riforma. E, naturalmente, se qualche risultato positivo scaturirà dal dialogo sociale, in relazione a questa o ad altre materie, esso sarà tenuto in debita considerazione dal Governo in merito alle esigenze di continuo adattamento del dato legale alle esigenze, attuali e future, del nostro mercato del lavoro.

Di conseguenza, essendo ritenuta urgente l'adozione delle misure precedenti, sia per permettere la loro immediata applicazione sia per evitare distorsioni nel funzionamento del mercato del lavoro, facendo uso del potere previsto dall'articolo 86 della Costituzione, su proposta del Ministro del Lavoro e della Sicurezza Sociale, e previa deliberazione del Consiglio dei Ministri riuniti in data 2 marzo 2001,

**SI DISPONE****Capo I****MODIFICHE INTRODOTTE NELLO STATUTO DEI LAVORATORI,  
TESTO MODIFICATO APPROVATO DAL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DEL 24 MARZO****ARTICOLO 1**

Forma, durata e modalità del contratto di lavoro.

Gli articoli dello Statuto dei Lavoratori, testo modificato approvato dal Real Decreto legislativo 1/1995, del 24 marzo, qui di seguito indicati vengono modificati come segue:

Uno. Il comma 2 dell'articolo 8 viene riscritto nel modo seguente:

« 2. Dovranno essere redatti per iscritto i contratti di lavoro quando lo richieda una precisa disposizione di legge e, in ogni caso, quelli di tirocinio, di formazione, i contratti a tempo parziale, i contratti fissi discontinui, i contratti di sostituzione, i contratti di lavoro a domicilio, i contratti per la realizzazione di una opera o di un servizio determinato, i contratti di inserimento, così come quelli dei lavoratori assunti in Spagna al servizio di imprese spagnole all'estero. Allo stesso modo dovranno avere forma scritta i contratti a tempo determinato di durata superiore a quattro settimane. In caso tale requisito non sia rispettato, il contratto si presumerà a tempo indeterminato e a tempo pieno, salvo prova contraria che dimostri la durata temporanea o parziale delle prestazioni dedotte in obbligazione » .

Due. *omissis*

Tre. Il titolo e il comma 1 dell'articolo 12 vengono modificato nel modo seguente:

« Articolo 12. *Contratto a tempo parziale e contratto di sostituzione.*

1. Il contratto verrà considerato a tempo parziale quando la prestazione lavorativa sia stata definita nell'ambito di un numero di ore al giorno, alla settimana, al mese o all'anno inferiore alla giornata lavorativa di un lavoratore a tempo pieno paragonabile.

In conseguenza di quanto disposto dal comma che precede sarà considerato « lavoratore a tempo pieno paragonabile » il lavoratore a tempo pieno della stessa impresa e unità produttiva, con il medesimo tipo di contratto di lavoro e che svolge un lavoro identico o simile. Se nell'impresa manca un lavoratore a tempo pieno paragonabile, si farà riferimento alla giornata a tempo pieno prevista dal contratto collettivo applicabile o, in sua mancanza, alla durata giornaliera massima prevista dalla legge » .

Quattro. Il comma 3 dell'articolo 12 viene modificato come segue:

« 3. Salvo quanto indicato nel comma precedente, il contratto a tempo parziale si riterrà stipulato a tempo indeterminato quando viene concluso per svolgere un lavoro fisso e periodico all'interno del volume normale di attività della impresa. »

Cinque. La lettera a) del comma 4 dell'articolo 12 appare così modificato:

« a) Il contratto, in conformità a quanto disposto nel comma 2 dell'articolo 8 di questa Legge, dovrà necessariamente essere formulato in forma scritta al momento della sottoscrizione. Dovrà contenere le indicazioni relative al numero di ore ordinarie di lavoro giornaliero, mensile o annuale contrattate e la loro distribuzione.

Se non viene rispettata questa disposizione, il contratto verrà considerato a tempo pieno, salvo prova contraria che dimostri il carattere parziale delle prestazioni dedotte in obbligo » .

Sei. Il comma 5 dell'articolo 12 viene modificato come segue:

« 5. Si considerano ore supplementari quelle la cui possibilità di realizzazione venga concordata, in aggiunta alle ore ordinarie previste nel contratto a tempo parziale, in conformità al regime giuridico stabilito nel presente comma e nei contratti collettivi di categoria o, in mancanza, dai contratti collettivi di livello inferiore.

La realizzazione di ore supplementari è soggetta alle seguenti disposizioni:

a) L'imprenditore potrà richiedere lo svolgimento di ore di lavoro supplementare solo quando lo avrà espressamente concordato con il lavoratore. Tale accordo potrà verificarsi al momento della stipulazione del contratto a tempo parziale o anche successivamente ad essa. In ogni caso costituirà un patto specifico rispetto al contratto. L'accordo dovrà essere necessariamente formalizzato per iscritto, secondo lo schema ufficiale che sarà predisposto.

b) Le ore di lavoro supplementare possono essere concordate soltanto in caso di contratti a tempo parziale a tempo indeterminato.

c) L'accordo sulle ore supplementari dovrà indicare il numero di ore di lavoro supplementare la cui esecuzione potrà essere richiesta dall'imprenditore.

Il numero di ore supplementari non potrà superare il 15 per cento delle ore ordinarie relative al lavoro oggetto del contratto. I contratti collettivi di categoria o, in mancanza, i contratti collettivi di livello inferiore, potranno stabilire altre percentuali superiori, che in nessun caso potranno eccedere il 60 per cento delle ore ordinarie relative al lavoro oggetto del contratto. In ogni caso, il totale delle ore di lavoro ordinario e delle ore di lavoro supplementare non potrà eccedere il limite legale del lavoro a tempo parziale definito nel comma 1 di questo articolo.

d) La distribuzione e le modalità di esecuzione delle ore di lavoro supplementare pattuite dovranno attenersi a quanto stabilito dal contratto collettivo applicato e dall'accordo relativo alle ore supplementari. Salvo che il contratto disponga diversamente, il lavoratore dovrà venire a conoscenza del giorno e della ora di svolgimento delle ore supplementari con un preavviso di sette giorni.

e) Il ricorso alle ore supplementari dovrà attenersi in ogni caso ai limiti posti per la giornata e il riposo stabiliti dagli articoli 34 commi 3 e 4; 36 comma 1, e 37 comma 1, di questa legge.

f) Le ore di lavoro supplementare effettivamente realizzate saranno retribuite come ordinarie, computandosi ai fini delle prestazioni di sicurezza sociale da corrispondere al prestatore di lavoro. A tal fine, il numero e la retribuzione delle ore supplementari dovranno essere indicate nella busta paga individuale e nei documenti relativi ai contributi previdenziali.

g) L'accordo relativo alle ore supplementari e alle condizioni per lo svolgimento delle stesse sarà soggetto al rispetto dei requisiti stabiliti nella lettera che precede e, se del caso, alla disciplina giuridica prevista nei contratti collettivi applicati. In caso di mancato rispetto di questi requisiti e delle norme di legge, il rifiuto del lavoratore a svolgere le ore di lavoro supplementare, nonostante siano state concordate, non costituirà comportamento sanzionabile dal datore di lavoro ».

Sette. *Modifiche del contratto eventuale. Omissis*

Otto. *Modifiche del contratto di inserimento. Omissis*

Nove. All'articolo 15 vengono incorporati quattro nuovi commi, con i numeri 5, 6, 7, 8, del tenore letterale indicato di seguito, diventando l'attuale comma 5 come numero 9:

« 5. Mediante contratto collettivo nazionale di categoria, o in mancanza, mediante contratti collettivi di categoria di livello inferiore, si potranno stabilire requisiti aggiuntivi rivolti a prevenire abusi nel utilizzo successivo di contratti di durata temporanea.

6. I lavoratori con contratti temporanei e a tempo determinato dovranno beneficiare degli stessi diritti dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, senza pregiudizio delle caratteristiche peculiari di queste modalità contrattuali in materia di estinzione del contratto e di quelle previste dalla legge in relazione ai contratti formativi. In merito alla loro natura, questi diritti verranno stabiliti nelle disposizioni di legge e di regolamento e nei contratti collettivi in maniera proporzionale, in funzione del tempo lavorato.

Quando un determinato diritto o condizione di lavoro venga attribuito da disposizioni di legge o regolamento o dai contratti collettivi in funzione della anzianità del lavoratore, si dovrà attribuire secondo gli stessi criteri per tutti i lavoratori, qualsiasi sia la tipologia contrattuale utilizzata.

7. L'imprenditore dovrà informare i lavoratori dell'impresa con contratto a tempo determinato e temporaneo, inclusi i lavoratori assunti con contratto di formazione, in merito alla esistenza di posti di lavoro vacanti, al fine di garantire loro le medesime opportunità di accedere a posti permanenti degli altri lavoratori. Questa informazione potrà essere facilitata tramite annuncio pubblico in un luogo adeguato della impresa o unità produttiva.

I contratti collettivi stabiliranno mezzi per facilitare l'effettivo accesso di questi lavoratori alla formazione professionale continua, al fine di migliorare la loro qualifica e favorire le loro prospettive di carriera e la mobilità professionale.

8. Il contratto a tempo indeterminato fisso discontinuo potrà essere concluso per realizzare lavori che hanno carattere fisso discontinuo e che non si ripetono in date certe, all'interno del volume normale di attività della impresa. In ipotesi di lavori fissi discontinui che si ripetono periodicamente troverà applicazione la normativa relativa al contratto a tempo parziale a tempo indeterminato. I lavoratori fissi discontinui saranno chiamati a

**Il lavoro a tempo parziale e il lavoro a termine in Spagna***Michele Tiraboschi e Carmen Agut García*

svolgere la prestazione lavorativa secondo l'ordine di precedenza e le modalità previste dai rispettivi contratti collettivi, potendo il lavoratore, in caso di inosservanza di questi criteri, ricorrere al giudice competente per licenziamento ingiustificato, decorrendo il termine dal momento in cui è venuto a conoscenza della mancata convocazione.

Questa tipologia contrattuale dovrà essere obbligatoriamente formalizzata per iscritto secondo il modello stabilito, e si dovranno indicare la durata indicativa della attività, la forma e l'ordine di chiamata che dispone il contratto collettivo applicabile, facendo comparire allo stesso modo, in maniera generica, la giornata lavorativa stimata.

I contratti collettivi di categoria potranno prevedere, quando le caratteristiche del settore lo richiedono, l'utilizzo nei contratti fissi discontinui di modalità di lavoro a tempo parziale, e requisiti specifici per la conversione di contratti temporanei in contratti fissi discontinui.

*Articolo terzo Estinzione del contratto*

Uno. Introduce l'indennità per la conclusione di un contratto a termine.