

Se ha tenido igualmente en cuenta la evolución de esta modalidad contractual en España, su reducida utilización en comparación con el conjunto de la Unión Europea y la alta temporalidad que afecta en nuestro país a este segmento del mercado de trabajo.

La mejora de la calidad del trabajo a tiempo parcial, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Marco europeo y en la Directiva comunitaria citada, requiere del establecimiento de una regulación que, permitiendo una adecuada flexibilidad en este tipo de trabajo, garantice al mismo tiempo determinados principios básicos: La igualdad de trato y no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo, sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad cuando resulte adecuado; el principio de voluntariedad en el acceso al trabajo a tiempo parcial, que incorpora el derecho del trabajador a no ser despedido por negarse a ser transferido desde un empleo a tiempo completo a otro a tiempo parcial, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con la legislación y los Convenios Colectivos, puedan derivarse de las necesidades de funcionamiento del establecimiento considerado, y el acceso efectivo a la protección social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, introduciendo para ello los elementos de corrección necesarios para adaptar el funcionamiento de las normas generales del sistema a las características específicas de este tipo de trabajo.

El desarrollo y la plasmación de estos principios comportan un conjunto de modificaciones legales en la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, básicamente contenida en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, al que por razones sistemáticas y de claridad y seguridad jurídicas se da íntegramente nueva redacción en esta disposición. Junto a ello, se procede a reordenar los criterios básicos que deben regir en materia de protección social para este tipo de contratos, con objeto de hacer compatibles el principio de contributividad propio del sistema de Seguridad Social con los de igualdad de trato y proporcionalidad en el trabajo a tiempo parcial. Tales criterios básicos —que se incorporan íntegramente a la Ley General de la Seguridad Social eliminando por asistemática la anterior mención relativa a los mismos, contenida en el propio artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores— serán posteriormente desarrollados, a partir de la presente disposición, en las correspondientes normas reglamentarias, del mismo modo que aquellos otros aspectos del Acuerdo, tales como, en particular, el relativo a los trabajos fijos de carácter discontinuo, de alcance meramente reglamentario y no abordados en esta disposición.

Con todo ello, se atiende a la configuración de un marco jurídico del trabajo a tiempo parcial que no sólo sea sensible a las necesidades de mejora del funcionamiento del mercado de trabajo, sino que, en plena coherencia y conforme a lo previsto sobre fomento de la estabilidad en el empleo en las Leyes 63/1997 y 64/1997, se ofrezcan también nuevas respuestas a las cada vez más diversificadas necesidades de carácter personal, familiar, formativo y profesional de los trabajadores y trabajadoras, además de atender de forma adecuada a las exigencias de adaptabilidad de las empresas.

Partiendo del reconocimiento de las especificidades del contrato de trabajo fijo-discontinuo, es evidente la necesidad de contar con un régimen jurídico dotado de la singularidad necesaria. En consecuencia, la normativa de aplicación habrá de ser sensible a las características derivadas de las actividades estacionales, en particular a través de los Convenios Colectivos de ámbito sectorial.

En su virtud, siendo urgente la adopción de las anteriores medidas, tanto para permitir su inmediata efectividad como para evitar distorsiones en el funcionamien-

to del mercado de trabajo, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, previo dictamen del Consejo Económico y Social, de acuerdo con el Consejo de Estado, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de noviembre de 1998.

DISPONGO:

Artículo primero. *Regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial.*

Los artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El artículo 12 queda redactado en la forma siguiente:

«Artículo 12. *Contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo.*

1. 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 al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos Convenios Colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las

horas contratadas en los términos previstos en el párrafo anterior.

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. 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.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de los dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52, c), de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida. En el caso de contrato de trabajo fijo-discontinuo, sólo se podrá pactar la realización de horas complementarias cuando los trabajadores, dentro del período de actividad, realicen una jornada reducida respecto de los trabajadores a tiempo completo.

c) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador una vez cumplido un año desde su celebración. La denuncia del pacto deberá notificarse al empresario con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento de cada uno de los años de su vigencia, entendiéndose prorrogado dicho pacto, en caso contrario, por un nuevo período anual.

d) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

e) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

En ausencia de regulación en Convenio se respetarán las siguientes condiciones:

1.^a El total de horas complementarias anuales pactadas se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los trimestres del año natural, para su realización dentro de cada trimestre. Cuando el contrato a tiempo parcial no conlleve la prestación de servicios durante el conjunto del año, el total de horas complementarias se distribuirá en tantas fracciones como períodos completos de tres meses en los que se desarrolle la prestación de servicios.

2.^a Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 30 por 100 de las horas no consumidas podrá ser transferido por el empresario al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrán transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior, ni transferir más allá del año natural las horas no realizadas en el cuarto trimestre del año.

3.^a El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

f) La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

g) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los Convenios Colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

i) La realización de horas complementarias podrá dar lugar a la modificación de la jornada ordinaria pactada inicialmente en el contrato, mediante la consolidación en la misma de una parte de las horas complementarias realizadas en unos períodos de tiempo determinados, en los términos que a continuación se expresan.

La modificación de la jornada ordinaria pactada se podrá producir en dos tramos. En el primer tramo, se consolidarán en la jornada ordinaria el 30 por 100 de la media anual de las horas complementarias realizadas en un período de dos años a contar desde la vigencia del pacto de horas complementarias. En el segundo tramo, se consolidarán el 50 por 100 de la media anual de las horas complementarias realizadas durante los dos años siguientes. En ningún caso, una vez practicada la consolidación, el número de horas complementarias resultante podrá ser inferior al 4 por 100, respetándose en todo caso el límite legal de trabajo a tiempo parcial al que se refiere el apartado 1 de este artículo.

Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad en

tal sentido, en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes, dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de consolidación. A estos mismos efectos, el empresario deberá entregar al trabajador que haya hecho valer su derecho a la consolidación de las horas complementarias, con un preaviso de siete días a la finalización del correspondiente período de referencia, una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación, sin que la falta de esta certificación extinga el derecho a la ampliación de la jornada.

La distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará de acuerdo con los criterios y la forma de ordenación de la jornada original.

La ampliación de la jornada ordinaria mediante la consolidación de las horas complementarias de acuerdo con lo previsto en los párrafos anteriores no alterará por sí misma el pacto de horas complementarias, que se mantendrá en sus propios términos en cuanto al número y distribución de las pactadas no obstante la ampliación de la jornada ordinaria, siempre con respeto del límite de acumulación de horas ordinarias y complementarias establecido en la letra d) de este apartado.

6. Asimismo, se entenderá como contrario a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínima, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo anterior. El contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se denominará contrato de relevo, y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas

correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.»

Dos. El punto 1.º del apartado 1 del artículo 64 queda redactado en la forma siguiente:

«1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.»

Artículo segundo. *Protección social de los trabajadores contratados a tiempo parcial.*

Se modifican el apartado 1 del artículo 166 y la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

Uno. El apartado 1 del artículo 166 queda redactado en la forma siguiente:

«1. Los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a cinco años, como máximo, a la exigida, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

Dos. La disposición adicional séptima queda redactada en la forma siguiente:

«Disposición adicional séptima. Normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las siguientes reglas:

Primera. Cotización.

a) La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de aquélla será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

b) La base de cotización así determinada no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinen.

c) Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

Segunda. Períodos de cotización.

a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y

supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.

b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

Tercera. Bases reguladoras.

a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para la prestación por maternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.

b) A efecto de las pensiones de jubilación y de la incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término.

c) El tiempo de cotización que resulte acreditado conforme a lo dispuesto en el apartado b) de la regla segunda se computará para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.

Cuarta. Protección por desempleo.

Para determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine reglamentariamente en su normativa específica.

2. Las reglas contenidas en el apartado anterior serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo a tiempo parcial y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón, y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.»

Disposición transitoria primera. *Régimen jurídico de los contratos en vigor.*

1. Los contratos celebrados antes de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley continuarán rigién-

dose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron.

No obstante lo anterior, serán de aplicación desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley a todos los contratos, cualquiera que sea la fecha de su celebración, las disposiciones contenidas en las letras d), e) y f) del apartado 4 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el artículo primero del presente Real Decreto-ley.

2. En aquellos contratos de duración indefinida a tiempo parcial celebrados antes de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley en que la jornada de trabajo sea inferior al nuevo límite legal del trabajo a tiempo parcial, se podrá realizar pacto de horas complementarias, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el presente Real Decreto-ley, quedando en tal caso excluida la posibilidad de realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria segunda. *Normas relativas a los Convenios Colectivos vigentes.*

Las modificaciones introducidas por el presente Real Decreto-ley en el régimen jurídico de los contratos a tiempo parcial y de relevo no afectarán a la vigencia de las disposiciones relativas a dichos contratos contenidas en los Convenios Colectivos vigentes en la fecha de entrada en vigor de esta disposición, que continuarán siendo de aplicación.

Disposición transitoria tercera. *Régimen de Protección Social aplicable a los contratos en vigor.*

Las disposiciones contenidas en el artículo segundo serán de aplicación a todos los contratos a tiempo parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, de conformidad con lo previsto en su disposición final segunda.

Disposición adicional única. *Evaluación de las medidas.*

El Gobierno, a la vista de los resultados de las medidas contenidas en el presente Real Decreto-ley y tras consultar o, en su caso, propuesta de las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, podrá promover cambios legislativos en el umbral de la jornada que define el trabajo a tiempo parcial, el límite máximo de horas complementarias que pueden ser objeto de pacto específico, la distribución y forma de realización de las horas complementarias, así como los límites y condiciones para la consolidación en la jornada ordinaria inicialmente pactada de una parte de las horas complementarias.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto-ley.

Disposición final primera. *Facultades de desarrollo.*

1. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de este Real Decreto-ley.

2. Se autoriza al Director general del Instituto Nacional de Empleo para aprobar los modelos de contrato a tiempo parcial y de pacto de horas complementarias a que se refieren respectivamente la letra a) del apartado 4 y la letra a) del apartado 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este Real Decreto-ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Este Real Decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto las disposiciones contenidas en las reglas segunda y tercera de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada a la misma por el artículo segundo del presente Real Decreto-ley, que comenzarán a surtir efecto a partir de la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias previstas en la disposición final primera que las desarrollen, que deberán dictarse en el plazo máximo de tres meses.

Dado en Madrid a 27 de noviembre de 1998.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ