

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y EMPLEO

FRANCISCO VILA TIERNO

Prof. Titular de Dº del Trabajo y la Seguridad Social

Universidad de Málaga. Magistrado (supl.)

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía

EXTRACTO

Palabras clave: negociación colectiva, convenios colectivos, flexibilidad laboral, contratación laboral

La negociación colectiva se pronuncia con regularidad en materia de contratación laboral. En este sentido, la ley reserva un espacio a este desarrollo convencional. Para ello, partimos de dos formas de ordenación de contenidos: una *articulación general* y una *articulación específica por materias*. Ordenación que es fruto de las reformas laborales del último decenio en busca de flexibilidad. Y, en esta línea, aparece la prioridad aplicativa como elemento referencial. Determinar si el resultado de lo negociado ha incorporado esta tendencia flexibilizadora o la ha corregido, se presenta como un objetivo principal de este trabajo.

ABSTRACT

Keywords: collective bargaining, collective agreements, labour flexibility, hiring

Collective bargaining is pronounced regularly on matters of labour hiring. In this sense, the law reserves a space for this conventional development. To do this, we start with two forms of organization of contents: a general articulation and a specific articulation by subjects. Ordination that is the result of labour reforms of the last decade in search of flexibility. And, in this line, the priority application appears as a referential element. It is presented as a main objective of this work the fact of determining if the result of what negotiated has incorporated this flexibilizing tendency or corrected it.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN GENERAL
2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN. REPARTO DE CONTENIDOS Y ARTICULACIÓN
3. LA RELACIÓN LEY-CONVENIO EN MATERIA DE CONTRATACIÓN. PUNTOS CLAVE
4. EL CONTENIDO CONCRETO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA MÁS RECIENTE EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL
 - 4.1. Generalidades y remisiones
 - 4.2. Desarrollo de tipos de contratos respecto a duración y condiciones laborales, puestos, tareas, actividades y funciones. Especial atención al fijo de obra
 - 4.2.1. *El contrato por obra o servicio determinado*
 - 4.2.2. *El contrato eventual por circunstancias de la producción*
 - 4.2.3. *Elementos comunes a los contratos temporales*
 - 4.3. Concreción del trabajo a tiempo parcial
 - 4.4. Contratos formativos
 - 4.4.1. *Contrato para la formación y el aprendizaje*
 - 4.4.2. *Contrato en prácticas*
 - 4.5. Priorización del contrato indefinido y vías de conversión. Especial referencia al fijo discontinuo
 - 4.6. Otros contenidos: bolsas de trabajo y período de prueba
 - 4.6.1. *Bolsas de trabajo*
 - 4.6.2. *Período de prueba*
5. UNA BREVE CONCLUSIÓN SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. INTRODUCCIÓN GENERAL¹

En un análisis del contenido de la negociación colectiva que se pretende suficientemente significativo, tres son los elementos que deben actuar como punto de partida: a) las materias a desarrollar; b) el alcance del muestreo y; c) los instrumentos a analizar. No obstante, antes de abordar, al menos de manera breve, cada uno de ellos, es preciso aludir a una característica que, aunque tiende a ser evitada, resulta en parte inevitable –parcialmente- en un trabajo de esta naturaleza: el carácter descriptivo.

En este sentido, para hacer frente a los requerimientos que plantean aquellos tres puntos iniciales de referencia debemos dar una respuesta a un interrogante preliminar: ¿qué objeto se persigue con el análisis formulado?

A estos efectos, no se quiere hacer una mera glosa o reiteración de las cláusulas convencionales que recojan cada una de las materias a tratar –evitando así su carácter meramente descriptivo-, sino que, la finalidad, consiste, en esencia, en comprobar el grado de evolución y desarrollo de tales materias en el seno de

¹ Debe advertirse que la presente introducción general es común para las tres ponencias que integran el apartado del Programa bajo el título “Contenidos de la negociación en el nuevo contexto laboral” y que han sido asumidos, además de por quién suscribe, por los profesores Escribano y De la Flor.

la negociación colectiva con el marco normativo vigente y producto, fundamentalmente, de la reforma laboral del año 2012.

Desde tal premisa, podemos afrontar la relación de los reiterados elementos, si bien, para una explicación más coherente y ordenada debemos comenzar con el último de ellos, esto es, determinar los instrumentos a analizar.

En este punto, lo más importante es una remisión a otro apartado de esta obra, el que se refiere concretamente a la estructura de la negociación colectiva, puesto que ésta resulta determinante a la hora de especificar los contenidos de la misma. De manera más concreta o como conclusión de lo anterior: no podemos saber cuál es el contenido de la negociación colectiva si no sabemos cuáles son los instrumentos o frutos que conforman su estructura. A partir de ahí, será posible centrar el objeto del presente análisis.

Pero al señalar la estructura no basta con relacionar los diferentes productos de la negociación colectiva, sino que es necesario estudiar cómo se relacionan o articulan entre sí y respecto a la ley. Sea como sea, esta es una cuestión ya abordada y que resulta instrumental para enfocar el estudio del contenido de aquella, pero que, sin embargo, resulta determinante, porque, como hemos afirmado, nos sitúa ante uno de los elementos de partida.

De este modo, habremos de recurrir a las ya clásicas teorías de relación entre normas laborales, y retomar, la clasificación entre exclusión, suplementariedad, complementariedad y supletoriedad². Y lo que vienen haciendo las sucesivas reformas laborales es, en aras de la tan cacareada flexibilidad³, es potenciar la aplicación de la última –supletoriedad- respecto de lo regulado en ámbitos inferiores frente a superiores. Esto es, se tratan de romper barreras que han significado un umbral mínimo inderogable para estrados más reducidos, dejando totalmente en manos de las partes negociadoras su regulación. Y ello se consigue a través de tres vías: mediante la reconfiguración de las reglas de articulación y concurrencia generales (art. 84 ET y sus excepciones), fijando reglas de concurrencia específica para materias concretas (v.gr. tiempo de trabajo en el art. 34 ET) y estableciendo mecanismos de revisión o sucesión de convenios que se postulan como dinamizadores del sistema⁴.

² Vid. el ya clásico Martín Valverde, A. “Estructura y proceso de la negociación colectiva”, *Economía y sociología del trabajo*, nº 18, 1992.

³ V.gr. Preciado Domènech, C.H. “La flexibilidad interna tras la Ley 3/2012, de 6 de julio”, *Temas Laborales* núm. 118/2013. Pág. 14. Vid. tb. Vila Tierno, F. “La flexibilidad interna a través de la reformulación de la estructura de la negociación colectiva tras las sucesivas reformas laborales: del RDL. 7/2011 a la Ley 3/2012, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ISSN-e 1696-9626, Nº. 33, 2013.

⁴ Vid. de manera global el alcance de la reforma en Rodríguez Piñero, m.; Valdés Dal-Ré, F.

Recordemos, a tal fin, que la reforma laboral de 2012 nos sitúa ante el siguiente panorama respecto a la articulación y concurrencia⁵:

A.- Regla general de no afección art. 84 ET: vigente un convenio colectivo no podrá ser afectado por otro de ámbito distinto⁶.

B.- Excepciones a la regla general de concurrencia del art. 84 ET (que se declara supletoria):

- Art. 83.2: Acuerdo Marco o convenio colectivo sectorial. Pueden fijar estructura de negociación colectiva y reglas para resolver concurrencia de convenios

- Art. 84.2: Convenio de empresa (o grupo de empresas), que pueden negociarse en todo momento, aún vigente el convenio sectorial, tiene prioridad aplicativa (no modificable por acuerdos 83.2) para determinadas materias:

- Cuantía Salario Base y complementos salariales
- Abono o compensación horas extra y retribución específica de trabajo a turnos
- Horario y distribución de tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de vacaciones
 - Adaptación a empresa del sistema de clasificación profesional
 - Adaptación a empresa de modalidades de contratación
 - Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - Más lo previsto en acuerdo 83.2 ET que puede añadir
- Art. 84.3 y 4: Convenio de ámbito de CC.AA.
 - Puede afectar a uno estatal
 - Quorum cualificado
 - Reserva de materias:
 - Período de prueba
 - Modalidades de contratación

y Casas Baamonde, M.E. “La nueva reforma Laboral”, Relaciones Laborales, nº 5, 2012.

⁵ Vid. Gorelli Hernández, J. “Las nuevas reglas sobre concurrencia de convenios”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, IUSTEL, nº 28, 2012, págs. 24 y ss.

⁶ Mercader Uguina, J. “Art. 84. Concurrencia” en AA.VV. (Cruz Villalón, J.; García-Perrote Escartín, I.; Goerlich Peset, J. M., direcc), Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, Lex Nova, Valladolid, 2012 (2ª edic).

- Clasificación profesional
- Jornada máxima anual de trabajo
- Régimen disciplinario
- PRL (normas mínimas)
- Movilidad geográfica
- Salvo lo dispuesto por acuerdo art. 83.2

- Art. 41.6 ET: Modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo estatutario: remisión al Art. 82.3 ET: Descuelgue convencional. Precepto que incluye entre sus materias: a) Jornada de trabajo; b) Horario y distribución del tiempo de trabajo; c) Régimen de trabajo a turnos; d) Sistema de remuneración y cuantía salarial; e) Sistema de trabajo y rendimiento; f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39; g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Pero, en cualquier caso, ya hemos advertido que existen una serie de reglas específicas de concurrencia para materias concretas. Esto es, mientras que las anteriormente citadas –generales- disponen cómo será el reparto de contenidos entre convenios y, en su caso, como se configura la remisión legal de materias a la negociación colectiva –esto es, a que convenios atribuye la regulación de materias-, en las segundas –específicas- se establecen formas distintas de relación que se apartan de aquella regulación genérica y que suponen establecer, esencialmente, otras fórmulas de relación entre normas laborales atendiendo a los modelos teóricos enunciados –exclusión, complementariedad, supletoriedad, complementariedad-.

Ello ocurre, por ejemplo, cuando se ordena la duración del contrato eventual -art. 15.1b) ET-. En el que se atribuye la posibilidad de modificación, en términos de complementariedad, exclusivamente a los convenios colectivos sectoriales y con preferencia al que tenga ámbito superior -eliminando, por consiguiente, la prevalencia del convenio de empresa en esta materia-.

Esta configuración de las distintas relaciones ley-convenio obliga, necesariamente, a estudiar, de manera particularizada y respecto a las materias objeto de análisis, los preceptos estatutarios que disponen la referida articulación específica remitiendo a la regulación por convenio colectivo. Y, consecuencia de lo anterior, rastrear estos contenidos en la regulación convencional a la que se haya remitido la ley.

No obstante, ello nos sitúa ante otro horizonte. Pongamos por caso, la referencia del art. 34.2 ET (tiempo de trabajo) al acuerdo de empresa. Si se enfoca de

otro modo o a la inversa, habremos de llegar a la siguiente reflexión: tal acuerdo de empresa, como fruto de la negociación colectiva –que incluye, ciertamente todos los acuerdos entre empleador y representantes de los trabajadores- puede regular, de igual manera, materias específicas, si bien, como es sabido, no hay una concreción mínima del acuerdo de empresa, salvo cuando, como acuerdo de reorganización productiva, se regula, v.gr., en el marco del art. 41 o 51 ET. Lo importante es que aquellos acuerdos constituyen parte de esa negociación colectiva de la que se analiza su contenido.

Por último, respecto a las posibilidades de la negociación colectiva y enlazando con lo anterior, las llamadas a los acuerdos se amplían y son una realidad central en este diseño de flexibilidad negociada cuando se establece la posibilidad de llevar a cabo un descuelgue convencional o un acuerdo que indique el régimen de ultraactividad del convenio. Tanto en uno como en otro, se pueden abordar una serie de materias que, obviamente, puede diferir de su regulación inicial del convenio del que parten, estableciendo, de este modo, una nueva frontera en los contenidos de la negociación colectiva.

Todo ello tiene una razón de ser y que no es otra que la de incrementar la flexibilidad interna⁷. Una flexibilidad interna negociada que quiere dejar en manos de las partes la regulación de aquellas materias, por vía convencional, que supongan una mayor adaptabilidad a las necesidades del mercado⁸. Sin embargo, dicha flexibilidad no tiene un perfil único, sino que se presenta de diferentes modos y que se apoya en la utilización de diferentes medios para alcanzar sus fines. De esta manera, lo que pretende articular es un amplio entramado de frutos de la negociación con el objeto de situar la regulación de cada materia en ámbitos cada vez más reducidos. Concluir si tal intención del legislador se ha conseguido o no, solo es posible sobre la comprobación in situ de la actuación de los agentes sociales en el marco de su autonomía colectiva.

Nos encontramos así con muy diversos instrumentos que pueden conformar el contenido de la negociación colectiva en una materia específica. Tanto de carácter estatutario, como extraestatutario. Desde los Acuerdos Marco y Acuerdos sobre materias concretas, pasando por los convenios de sector y la prioridad de los convenios de empresa, los acuerdos en el marco del descuelgue convencional o los específicos de adaptación para determinadas materias en el caso de ultraactividad o, los acuerdos de empresa en términos generales, e incluyendo,

⁷ Valdés Dal-Ré, F. “Hacia un derecho común de la flexibilidad interna”, Relaciones Laborales, nº 18, Octubre 2012, Tomo II, Editorial La Ley.

⁸ Vila Tierno, F. “La flexibilidad interna a través de la reformulación de la estructura de la negociación colectiva tras las sucesivas reformas laborales: del RDL. 7/2011 a la Ley 3/2012, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISSN-e 1696-9626, N.º. 33, 2013.

además, los Acuerdos y Pactos cuyos destinatarios son los funcionarios públicos o aquellos de naturaleza mixta aplicables a los empleados públicos en régimen laboral o funcionarial.

Ello nos sitúa ante un horizonte inabarcable e incluso inaccesible por la falta de obligatoriedad, en algunos casos, de una tramitación formal y, por tanto, de registro, de alguno de ellos, lo que los coloca fuera del alcance general. Siendo así conscientes que, de acuerdo a lo ya establecido respecto a la estructura de la negociación colectiva, los márgenes de la misma son extremadamente amplios, resulta conveniente si se quiere analizar el contenido de la negociación colectiva, fijarse unos parámetros de referencia. En este orden, debemos tener presente que en gran cantidad de ocasiones los negociadores, por parte de los trabajadores, son los mismos, o mejor dicho, se integran en las mismas organizaciones sindicales que marcan pautas comunes a la negociación.

Así, por tanto, una finalidad del examen de la negociación colectiva será determinar la existencia de tendencias o líneas de actuación y sus salvedades, si aquellas existen, pero, fundamentalmente si, vía negociada, se ha asumido, o no, la apuesta por la flexibilidad del legislador.

A tal fin, la metodología utilizada será la de realizar un muestreo amplio, en una selección de sectores de actividad muy significativos en cuanto al volumen de ocupación, de manera vertical, de modo que partiendo del ámbito estatal, se compruebe el contenido de Acuerdos Marcos o de materias concretas, convenios estatales o interprovinciales, de comunidad autónoma, provinciales y, si se ha regulado a nivel de empresa con la prioridad aplicativa en determinadas materias. Pero además, se comprobará si en tales instrumentos se ha incluido, de algún modo, la articulación específica que el ET dispone para materias concretas.

Delimitado, por tanto, el objeto de la muestra, las materias asumidas son, sin duda, tres que permiten realizar el análisis en los términos planteados: modalidades de contratación y empleo, tiempo de trabajo y salario. Materias que se repiten tanto en diversas figuras de flexibilidad general –descuelgue, prioridad aplicativa del convenio de empresa-, como específica –v.gr. fijación de la estructura del salario-.

Consecuencia del análisis anterior, será posible concluir si la reforma laboral del año 2012 ha sido –o no- llevada a cabo con éxito y se ha reflejado realmente en el contenido negociado, pero, al tiempo, dibujar las líneas maestras de determinadas condiciones laborales de carácter sustancial para el trabajador de acuerdo con la práctica negociada.

A ello dedicaremos los siguientes epígrafes.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN. REPARTO DE CONTENIDOS Y ARTICULACIÓN

Cuando se aborda el tema de la contratación laboral, y a la espera de la evolución normativa que se avecina como consecuencia de la cada vez más intensa y relevante jurisprudencia comunitaria, aparecen, casi de manera absoluta, todas las expresiones del concepto de flexibilidad.

Y es que, en primer término, la existencia o introducción de mecanismos ágiles de contratación, se entiende, facilita el acceso al mercado de trabajo, por lo que, de un lado, nos referimos a la flexibilidad de entrada.

En un segundo término, esta flexibilidad de entrada, se encuentra íntimamente relacionada con la flexibilidad interna, puesto que se pretende que las empresas, el mercado en general, adapte las referidas modalidades contractuales a sus necesidades más concretas. Esto es, volvemos al concepto de adaptabilidad. Se consolida así una relación que se retroalimenta entre ambos tipos de flexibilidad –que son dos caras de una misma realidad– puesto que a mayor adaptación a las necesidades de la empresa mediante una regulación convencional ad hoc, mayores serán las posibilidades de generar empleo, siempre y cuando las fórmulas contractuales sean suficientemente flexibles para incorporar ese reiterado grado de adaptabilidad y, en suma, sean capaces de admitir la posibilidad de someter su regulación a escenarios de negociación colectiva de un ámbito reducido. De este modo, encontramos una ordenación flexible de la relación ley-convenio que, en esta materia, deja en manos de los negociadores cerrar determinados aspectos concretos sobre contratación laboral.

Por último, enlazamos con la flexibilidad de salida. En este punto, dos son las líneas que pueden explorarse. De un lado, la posible utilización de modalidades de contratación temporal que admite una salida de personal más fluida y fácil para el entorno empresarial y, de otra, la posible introducción de trabas o barreras, bien sea a la utilización de la misma contratación temporal, bien sea a la facilitación de la extinción mediante el establecimiento de gravámenes o garantías adicionales para los trabajadores.

Sea cuál sea el tipo de flexibilidad al que nos referimos, dos son las cuestiones esenciales que deben resolverse. Así, por una parte, es preciso indicar cuál es el grado de flexibilidad que han introducido las sucesivas reformas laborales y, en particular, la última de ellas y, por otra, que actitud ha adoptado la negociación colectiva en esta materia: ¿ha incidido en la flexibilidad o ha apostado por revertir la misma mediante el establecimiento de una ordenación garantista o en pos del “trabajo decente”?

La crisis económica, acompañada, en primera persona, por la crisis de empleo, ha llevado a ésta a niveles inasumibles por una economía de libre merca-

do. Precisamente la ley de la oferta y la demanda, en un contexto de desempleo generalizado, ha supuesto una evolución a la baja de las condiciones labores y, en este marco, es cuando la legislación puede incidir o favorecer esta rebaja de garantías o, por el contrario, establecer mínimos inderogables recordando aquello que fue el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo⁹.

Así, como hemos afirmado, las reformas labores sucesivas, con la formulación de una legislación de urgencia, han optado por primar el fomento de la ocupación —otra cosa es que se consiga— a costa de introducir incentivos legales —al margen de los económicos— cuyo principal elemento caracterizador es, como se ha dicho, la adaptabilidad a las necesidades empresariales y, para ello, lo que se ha planteado ha sido que los mismos sujetos que intervienen en las relaciones labores, los mismos protagonistas y, especialmente en el ámbito de la empresa, determinen los rasgos que deben definir la contratación atendiendo a la situación concreta de cada unidad de negociación.

Pero ¿qué han hecho tales negociadores? De las estadísticas oficiales se puede desprender una rebaja en la calidad del empleo, con una reducción de los niveles salariales o de una mayor temporalidad. Las organizaciones sindicales y parte sustancial de la doctrina científica apunta a la incidencia de la reforma laboral del año 2012 en esta tendencia, pero, más allá de señalar esta consecuencia de la acción legislativa ¿ha contribuido la negociación colectiva a ello o se ha utilizado, por el contrario, como mecanismo corrector frente a la reducción de derechos sociales? Y no es baladí esta reflexión, por cuanto que, si se quiere apostar por la calidad en el empleo, ésta debe comenzar a ser garantizada a través de mecanismos negociales, sin que ello suponga una aceptación de la consolidación de la legislación reformista que atendió a una necesidad concreta y coyuntural de carácter económico, pero sin obviar la responsabilidad que los agentes sociales tienen en este campo.

El análisis, por tanto, del contenido de la negociación colectiva resulta esencial, pero no solo para ver la tendencia o los perfiles que ha adoptado la contratación laboral en el seno de la misma, sino para precisar las actuaciones de los negociadores en este ámbito y apuntar, si cabe, nuevas posibilidades al respecto. Pero también para corroborar si la reforma laboral tiene el efecto que se ha señalado y, al tiempo, proponer modificaciones legislativas que corrijan disfunciones, problemas, lagunas o consecuencias indeseadas respecto a los umbrales mínimos en los que debamos situar al denominado “trabajo decente”.

⁹ Sobre este particular y la evolución más reciente del Derecho del Trabajo y de la protección del trabajo decente, vid. la extraordinaria obra *La Metamorfosis del Derecho del Trabajo* de Moneo Pérez, J.L. Historia y Cultura del Trabajo, Bomarzo, 2017, catalogado como el mejor libro de Derecho laboral del año 2017 (todojuristas.com).

3. LA RELACIÓN LEY-CONVENIO EN MATERIA DE CONTRATACIÓN. PUNTOS CLAVE

Con carácter previo, en la introducción general, se han presentado dos escenarios posibles que ahora deben reproducirse. Una articulación general y una específica¹⁰.

Respecto a la primera, recuérdese que la regla general del art. 84 ET dispone que, en caso de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, se aplicará el primero en el tiempo –prior in tempore, potior in iure-. De esta forma, si un convenio colectivo entra a regular en materia de contratación o empleo –o cualquier otra-, excluye que otro, con posterioridad –y que de alguna manera pueda invadir el ámbito ya ocupado-, entre a regular esa misma materia. Ello nos lleva, necesariamente, a una primera pregunta: ¿qué pueden regular los convenios colectivos al respecto? Pregunta cuya respuesta se contesta mediante la referencia a la articulación específica a la que ya nos hemos referido y que nosotros vamos a situar –para acotar el debate- en el marco de las remisiones que los arts. 11, 12, 14 y 15 ET, realizan respecto de los contratos formativos y de duración determinada, a la negociación colectiva. Pero no únicamente, por cuanto que, bien es cierto que los propios convenios colectivos pueden introducir cláusulas o compromisos de empleo y, en este orden, apuestas por la contratación estable.

De lo anterior puede deducirse, por tanto, que cuando un convenio colectivo dispone una regulación sobre contratación, en los márgenes legales que el legislador le ha concedido, queda excluida cualquier otra posterior durante su período de vigencia como consecuencia de la prohibición de concurrencia. De este modo, lo que interesaría, en tal caso, sería ver a qué tipo de convenio se remite la norma legal –sector, sector estatal, empresa...- y estudiar el modo en el que allí se ha configurado los extremos de la contratación que entran en su ámbito de regulación.

Ello nos situaría ante un escenario plano, complejo respecto a la variedad de instrumentos, pero abaricable por su falta de dinamismo. Bastaría con realizar un recorrido desde una mayor extensión y alcance del convenio hacia ámbitos más reducidos, de manera que fuéramos seleccionando aquellos más antiguos en el tiempo.

Y, de nuevo, se abren dos vías: bien las excepciones a la regla general comentada, bien, las remisiones legales en materia de contratación laboral.

En relación a estas últimas, es posible elaborar el siguiente cuadro general (que pretende ser bastante exhaustivo respecto de lo contemplado en el ET):

¹⁰ Vid. con detalle al respecto: Vila Tierno, F. *La negociación colectiva como instrumento de flexibilidad interna en la empresa*, Editorial Comares, 2017.

Tipo de contrato	Remisión	Tipo de convenio	Referencia normativa
Contrato en prácticas	Determinar puestos de trabajo o grupos profesionales objeto de este contrato (adecuados) Complementariedad	Sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior	11.1 a)
	Duración del contrato (con límites de seis meses a dos años) Supletoriedad		11.1 b)
	Duración del período de prueba (en defecto de convenio 1 mes) Supletoriedad	Convenio colectivo en general	11.1 d)
	Retribución (en su defecto se fijan límites) Supletoriedad		11.1 e)
Contrato para la formación y el aprendizaje	Duración del contrato (con topes legales) Supletoriedad	Convenio colectivo en general	11.2 b)
	Experiencia profesional (supletoriedad)	No se especifica ¹	11.2 c)
	Actividad a desarrollar	No se especifica ²	11.2 d)
	Tiempo de trabajo efectivo Doble posibilidad: márgenes superiores inderogables (supletoriedad) que admite, por tanto, regulación convencional hasta ese tope, en relación a la jornada fijada en convenio colectivo	Convenio colectivo general	11.2 f)
	Salario (supletoriedad)	Convenio colectivo general	11.2 g)
Contrato a tiempo parcial	Trabajador comparable (fijación de jornada a tiempo completo) Complementariedad	Convenio colectivo general	12.1
	Modo de distribución de jornada	Convenio colectivo general	12.4 a)
	Interrupción de la jornada laboral (supletoriedad)	Convenio colectivo general	12.4 b)
	Reconocimiento proporcional de derechos (complementariedad)	Convenio colectivo general	12.4 d)
	Conversión en tiempo parcial o viceversa (complementariedad)	Convenio colectivo general	12.4. e)
	Acceso a formación profesional para el empleo (complementariedad)	Convenio colectivo general	12.4 e)
	Topes de horas complementarias respetando los topes legales -30/60%- (supletoriedad) 15/30% (supletoriedad)	Convenio colectivo general	12.5 c) y g)
	Preaviso para la realización de horas complementarias (supletoriedad)	Convenio colectivo general	12.5 d)
Contrato de relevo	Fomento de la contratación (complementariedad)	Convenio colectivo general	12.7 e)

Período de Prueba	Duración Supletoriedad Para empresas con menos de 25 trabajadores- Suplementariedad Contratos < 6 meses (supletoriedad)	Convenio colectivo general	14.1
Obra o servicio	Duración (suplementariedad)	Convenios sectoriales estatales o de ámbito inferior	15.1 a)
	Tareas o trabajos con sustantividad (complementariedad)	Convenios sectoriales estatales o de ámbito inferior, incluidos los de empresa	15.1 a)
Eventual	Duración y período de referencia (suplementariedad)	Convenios sectoriales estatales o de ámbito inferior	15.1 b)
	Actividades a desarrollar (complementariedad)	Convenio colectivo en general	15.1 b)
	Porcentaje de plantilla eventual (complementariedad)	Convenio colectivo en general	15.1 b)
Conversión en indefinidos	Subrogación, incluye la convencional	Vid. art. 44 ET	15.5
Contratación temporal	Reconocimiento de derechos. Proporcionalidad Mismos términos si es por antig.	Convenio colectivo en general	15.6
	Comunicación de existencia de vacantes indefinidos (complementariedad)	Convenio colectivo en general	15.7
	Criterios objetivos de transformación en indefinidos (complementariedad)		
	Vías de acceso a formación profesional (complementariedad)		
Fijos-discontinuos	Forma y orden de llamada (complementariedad)	Convenio colectivo en general	16.2
	Posibilidad de celebración a tiempo parcial (complementariedad)	Convenio colectivo de ámbito sectorial	16.4
	Conversión de temporales en fijos discontinuos (complementariedad)		

¹ No se remite a ningún tipo de convenio, pero se fija un tope absoluto que debemos entender como margen absoluto, dentro del cual, la negociación colectiva puede fijar un tope distinto.

² No se remite a ningún tipo de convenio, pero se determina que la actividad a desarrollar debe estar relacionada con la formación. De este modo, la negociación colectiva puede establecer aquellas tareas, actividades o puestos que son susceptibles de incluirse en este tipo de contrato.

Y ello al margen de otras posibilidades no relacionadas en el ET como el contrato indefinido de apoyo a emprendedores.

En términos generales puede decirse que la norma legal concede un amplio margen de acción a la negociación colectiva, cuestión distinta es que ésta aproveche todo el espacio que se le concede. Además, no tiene porqué limitarse a las remisiones explícitas, sino que otros extremos que no han sido expresamente abordadas en la ley podrían ser directamente abordadas por la normativa convencional. Otra cosa es que lo hagan –objeto de concreción por este estudio–.

Así, de este modo, podemos establecer cuatro grandes grupos de medidas a adoptar:

- determinación de puestos, tareas, actividades o funciones a desarrollar;
- duración y condiciones retributivas del contrato;
- concreción del trabajo a tiempo parcial;
- vías de conversión del contrato en indefinido o acceso a la formación.

Retomando, no obstante, aquella articulación general a la que anteriormente nos hemos referido, las excepciones a la regla general del art. 84 ET -una vez que hemos visto el margen de actuación de los convenios colectivos en relación a esta materia-, la más significativa o relevante –en cuanto a su utilización- es la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Esto es, como es sabido, se abandona el criterio cronológico y se acoge el de especificidad, otorgando siempre prevalencia al de ámbito de empresa por encima de cualquier otro. Se trata de una preferencia absoluta, blindada por la ley frente a cualquier otro instrumento negocial, que rompe con la garantía que en tiempos anteriores a la reforma laboral de 2012 suponían los convenios sectoriales ya negociados, en cuanto barreras infranqueables para los de empresa negociados con posterioridad, por la aplicación del criterio del primero en el tiempo.

Hoy por hoy, dicho umbral ha desaparecido, de manera que prima el de empresa, pero únicamente el de empresa –no los de ámbito inferior- y en los términos exactos que establece el legislador¹¹, esto es, exclusivamente respecto a las materias del art. 84.2 ET¹², entre las que se encuentra “e) La adaptación de los

¹¹ STS 4385/2016, de 22 de septiembre de 2016 (Id Cendoj: 28079140012016100710).

¹² Ojeda Avilés, A. “El convenio colectivo de empresa prioritario”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 34 (2013), págs. 496 y ss; Valdés Dal-Ré, F. “La reforma de la negociación colectiva de 2012”, *Relaciones Laborales*, n. 23, 2012, (versión on line); Aragón Gómez, C. “La prioridad aplicativa del convenio de empresa tras el RD-Ley 3/2012. Primeros problemas de aplicación práctica del artículo 84.2 ET”. SAN 10 septiembre 2012 (AS 2012, 2514)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, paraf.num.87/201311/2013 parte Presentación, Editorial Aran-

aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa”.

El precepto, no obstante, es confuso, porque, ¿a qué se limita? ¿a establecer tal prioridad de manera exclusiva a aquellos aspectos que la ley remita expresa y exclusivamente a los convenios de empresa? Dicho de otro modo, cuando la remisión no sea explícita para el convenio de este ámbito –por ejemplo, un reenvío a los convenios colectivos en general- ¿no se sigue reconociendo dicha prevalencia? En cualquier caso, el mismo art. 84.2 ET se abre a nuevos horizontes en el mismo marco de la negociación colectiva, por cuanto que, se posibilita un mayor alcance de materias vía acuerdos o convenios ex art. 83.2 ET.

Sea como sea, ello obliga a situar a los convenios colectivos de empresa en el centro del sistema o, al menos, en un primer nivel de análisis, puesto que si tuvieran una regulación diferenciada respecto al convenio colectivo sectorial primaría aquél frente a éste –bien porque fuera primero en el tiempo por la regla del art. 84.1 ET, bien por la prioridad aplicativa de la regla del art. 84.2 ET respecto a materias como modalidades de contratación-.

En un segundo orden, el art. 82.3 ET regula lo que se ha venido denominado descuelgue convencional. Y que no es otra cosa que la posibilidad de inaplicar el convenio colectivo cuando concurra una causa económica, técnica, organizativa o de producción. En tal caso, mediante un acuerdo de empresa –más exactamente de reorganización productiva, y según los trámites y requisitos establecidos en el art. 41.4 ET, se puede reformular, al menos temporalmente –coincidiendo con la causa que motiva su utilización, si bien no con carácter indefinido- una materia de las que expresamente se incluyen en el listado del precepto citado, sin que entre ellas se incluya referencia alguna a la contratación laboral. Como quiera que el listado es taxativo, no podría, por esta vía, articularse una regulación en paralelo a lo previsto en el convenio colectivo que resulte aplicable a un ámbito concreto. Pero ello no excluye, sin embargo, que aspectos no previstos o regulados en el convenio colectivo y no sometidos a reserva convencional, puedan ser expresamente negociados e incluidos en un acuerdo de empresa con la libertad negocial que tiene esta figura.

Por último, hemos de hacer referencia dos posibilidades distintas: a) la relación entre convenios colectivos de ámbito estatal y autonómico –con indicaciones concretas respecto a contratación laboral- y; b) la posible regulación a través de los acuerdos marco, sobre materias concretas, o convenios colectivos del art. 82.2 y 3 ET.

zadi, S.A.U., Cizur Menor (edición on line BIB 2013\437). Vid. tb. Sempere Navarro, A.V. “El convenio de empresa y la Audiencia Nacional”, Revista Doctrinal Aranzadi Social num.7/2012 parte Tribuna, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2012 (versión on line BIB 2012\3077).

Respecto a éstos últimos, únicamente señalar que la libertad que tienen los negociadores para determinar su contenido y dada la función de los mismos, es posible establecer reglas que, en materia de contratación, establezca las prioridades y forma de regulación en los diferentes niveles de negociación, por lo que, por ejemplo, se podía reservar la negociación de esta materia a un ámbito determinado o, atribuir la prevalencia a otro distinto. Es significativo, por tanto, establecer si, por esta vía, se han producido diferentes niveles de descentralización o se han reducido las posibilidades de adaptación, teniendo presente, no obstante, que no pueden alterar lo previsto respecto a la prevalencia de los convenios colectivos de empresa, pero sí en cuanto a la regla general del art. 84.1 o de su excepción del art. 84.3 y 4 ET.

Y, precisamente respecto a ésta, como vía para posibilitar una relación entre convenios colectivos estatales y autonómicos, resulta importante destacar como se establece una reserva de materias para los primeros, entre, ellas, de la regulación relativa al período de prueba y a las modalidades de contratación.

4. EL CONTENIDO CONCRETO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA MÁS RECIENTE EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL¹³

4.1. Generalidades y remisiones

Una primera mirada al contenido de la negociación colectiva en relación a contratación laboral, nos lleva a afirmar que, en términos generales, poco establecen, como novedoso o diferencial, los convenios colectivos respecto a esta materia. Independientemente de que nos refiramos al convenio de sector o al de empresa -teniendo presente su prioridad aplicativa-. En este sentido, podríamos decir que no existe, por lo común, un desarrollo que se aparte, sustancialmente, de lo dispone la ley, ni siquiera, en muchos casos, cuando es ésta la que remite a la propia negociación para completar determinados aspectos. Pero, de igual modo, tampoco el convenio de empresa suele incluir una regulación diferente a la del convenio colectivo sectorial (ni mucho menos distinta de la ley). Ello no quiere decir, sin embargo, que no exista una ordenación convencional de la contratación laboral para su ámbito de aplicación, sino que el contenido de la misma, no por ser extenso –en su caso- coincide con el hecho de que sea novedoso –que no lo es en su mayor parte-.

¹³ No se incluye el contrato de interinidad porque la negociación colectiva es absolutamente plana respecto a este contrato, sin señalar absolutamente nada que no esté previsto en la normativa vigente.

Sea como fuere, en cualquier caso, aunque el convenio colectivo se limite a reiterar lo que dice la ley, no debe desdeñarse la función pedagógica y de utilidad práctica que tiene esto para el trabajador que, de este modo, no debe enfrentarse a la dispersión normativa, teniendo como referencia fundamental, en tal caso, la norma que le resulta más cercana. Y, en particular respecto a determinados aspectos de relevancia en la relación laboral. Entre ellos, los relativos a la contratación y el empleo. Pero, ciertamente, la relación de materias tratadas puede ser muy amplia, de dónde se deriva la necesidad de acotar el estudio. Esto no significa, sin embargo, excluir temas concretos, sino centrarse en aquellos elementos que, por su ordenación convencional distinta de la ley, merezca un tratamiento particularizado, mientras que, para el resto, nos haremos eco de su reiteración normativa, si es el caso.

Retomando la idea de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, ésta debe ser la primera opción de consulta y análisis. Y recuérdese, en esta línea, las dudas que ya se han manifestado sobre el alcance de tal prioridad por el art. 84.2 ET¹⁴. Así, por ejemplo, y antes de comenzar directamente con el contenido sobre contratación, es conveniente aludir a determinadas previsiones convencionales sobre las que podrían existir dudas de legalidad. En este orden puede citarse la prioridad absoluta, frente a cualquier convenio y cualquier materia, más allá del art. 84.2 ET que contempla algún convenio colectivo¹⁵ que llega incluso a plantear la inaplicación de cualquier condición que ya estuviera vigente en otro convenio aplicable hasta la entrada en vigor del mismo - "Altura, Drenajes y Contenciones, S.L." (BOP Jaén 26/10/2016)¹⁶ o, en los mismos términos *Ursula Consulting*,

¹⁴ Merino Segovia, A. "La reforma de la negociación colectiva en el RDL. 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos", *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, págs. 249 y ss; Mercader Uguina, J. "La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012: la empresa como nuevo centro de gravedad" en *Reforma Laboral 2012*, Lex Nova, 2012, págs. 363 y ss. Cabeza Pereiro, J. "La lesividad de los convenios de empresa concurrentes con los de sector al amparo del art. 84.2 ET", *Revista de Derecho Social*, nº 59, 2012; Perán Quesada, S. "La preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa y sus efectos sobre la estructura de la negociación colectiva", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 33 (2013) pág. 137. Val Tena, A.L. "La constitucionalidad de la reforma laboral de 2012. Comentario a la STC 119/2014, de 16 de julio", *Foro, Nueva época*, vol. 17, núm. 2 (2014): 437-478 ISSN: 1698-5583, págs. 437-478, especialmente desde pág. 462 y ss. Sempere Navarro, A.V. "El convenio de empresa y la Audiencia Nacional", *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num. 7/2012 parte Tribuna, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2012 (versión on line BIB 2012\3077).

¹⁵ Por entender que es mejor para los trabajadores: Supermercados del Grupo Eroski (BOE 30/5/2013).

¹⁶ Art. 4: "El presente Convenio no podrá ser afectado por otro Convenio de ámbito superior o inferior, que pudiere ser de aplicación a los trabajadores de la Empresa Altura Drenajes Y Contenciones, S.L., teniendo prioridad aplicativa lo pactado en el presente Convenio sobre cualquier otro, especialmente en aquellas materias aludidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

S.L.U (BOP Jaén 25/10/2016), de dónde se deduce que la coincidencia de ámbito geográfico, funcional y fechas no es casual, sino con identidad de negociadores y plataformas, sino fuera por el hecho de que se reproduce en los mismos términos, por ejemplo, CC de la *Empresa Francisco Salguero, S.L.* con sus trabajadores (BOP Cádiz 22 de marzo de 2016)-. Como tampoco cabe resaltar el carácter prioritario y preferente del convenio de empresa para regular las relaciones laborales con sus trabajadores, declarando supletorio al sectorial, puesto que ello no es posible respecto a todas las materias. Y sin embargo, aparecen convenios con esta formulación¹⁷.

Debemos entender, no obstante, que un convenio colectivo no tiene una libertad absoluta para determinar su contenido y alcance más allá de los parámetros legales y que, para ello, se fijan las normas de articulación y concurrencia de convenios colectivos. En este sentido, el art. 84.2 ET es taxativo al establecer la prioridad aplicativa respecto al listado de materias enumeradas, únicamente ampliable por un convenio colectivo o acuerdo marco al amparo de lo previsto en el art. 83.2 ET. En cualquier otra circunstancia regiría la aplicación de la regla general de concurrencia del 84.1 ET, por lo que para las materias no contempladas en el reiterado art. 84.2 ET o ampliadas por el también citado art. 83.2 ET, rige la sobradamente conocida *prior in tempore, potior in iure*.

Si ello lo llevamos a un plano absolutamente práctico supondría la inaplicación de una cláusula convencional que estableciera de manera indistinta y general una aplicación preferente del convenio de empresa, aun por encima de aquello que se hubiera establecido a nivel sectorial con carácter previo. No en el caso en el que se articulara de un modo adecuado las relaciones entre el convenio sectorial y de empresa en torno al art. 84.2 ET y de acuerdo a lo indicado en el párrafo

Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio sustituyen a las condiciones laborales que estaban vigentes para los trabajadores de la Empresa Altura Drenajes Y Contenciones, S. L., hasta la fecha de inicio de la aplicación del presente Convenio, fijada en el artículo 2 del presente Convenio Colectivo de ámbito empresarial, quedando sin efecto las mismas a partir de dicha fecha. No serán de aplicación a los trabajadores afectados por el presente Convenio otras condiciones laborales y económicas que no sean las previstas en el mismo, y que estuvieren vigentes hasta la fecha de inicio de la aplicación del presente Convenio por estar fijadas por el Convenio de aplicación hasta el momento del inicio de la aplicación del presente Convenio, sean tanto beneficiosas como perjudiciales para el personal laboral afectado por el presente Convenio. Si por denuncia expresa entre las partes firmantes o por impugnación de dicho Convenio fuera cual fuese el motivo este perdiera su efecto aplicativo y vigencia, a los trabajadores se les aplicara en ese mismo momento las condiciones que anteriormente a la firma del presente Convenio venían aplicándose”. En los mismos términos otros convenios colectivos citados.

¹⁷ Restaurantes Temáticos del Sur, Sociedad Limitada (Málaga 10/11/2015). De igual modo es tampoco es válida la regulación que sitúa como supletorio al convenio de sector en lo no previsto en el de empresa: Rocla Restauración, SLU. (Málaga 26/10/2015).

precedente¹⁸. Y posibilitaría que, aunque no sea necesario, el convenio de sector pudiera aclarar el correcto reparto de contenidos en función a las materias¹⁹. Pero sin que pueda excluir, como se hace en algún caso, la prioridad aplicativa del convenio de empresa²⁰.

Recuérdese, en tal circunstancia, que el precepto estatutario se limita, respecto de la materia que nos ocupa, a “la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa”, por lo que, cualquier otra regulación distinta debería atender a lo negociado con carácter previo.

De un modo más concreto podríamos decir que, para entrar a regular por el convenio empresarial cuando rige sobre contratación laboral un convenio de sector, deben concurrir los siguientes parámetros:

- Se trate de una adaptación;

¹⁸ Es modélica, en este sentido, la regulación que realiza el CC de la Empresa Sistemas Tubulares Al Andalus S.L. (BOP Cádiz 2/06/2016): “Artículo 8. Concurrencia de convenios. En virtud de lo dispuesto en el Art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes convienen que las normas que recoge el presente convenio, tienen prioridad aplicativa, con respecto a cualquier convenio de ámbito sectorial, sea estatal, autonómico o provincial, con relación a las materias que determina el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no recogido de forma expresa, será de aplicación lo previsto en el Convenio General de Construcción. En el resto de materias en que el convenio de empresa no tiene preferencia aplicativa tal como se recoge en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación lo previsto en el Convenio General de Construcción, salvo que el convenio de empresa establezca una regulación más favorable”.

La misma empresa, en el convenio publicado con carácter previo para la provincia de Huelva (BOP Huelva 6/04/2015), no recoge el último párrafo transcrito, que es clarificador respecto de la prioridad aplicativa para las materias que no están incluidas en el art. 84.2 ET, pero aunque no lo dijera, sería consecuencia directa de la propia Ley. No obstante, la redacción que se incluye en el segundo de los convenios por orden cronológico supone una mejora sobre el anterior, lo que debe valorarse positivamente.

De igual modo, con una regulación correcta: General Óptica, SA. (BOE 4/11/2015).

¹⁹ Convenio Estatal Restauración colectiva (BOE 22/3/2016): “Este Convenio será por tanto el marco de aplicación obligatoria para todas las empresas respecto de aquellas materias que no hayan sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 ET, o hayan sido remitidas por el propio Convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de empresa”.

²⁰ Confitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos de desayuno (BOP Sevilla 18/4/2016): “Artículo 4. Convenios de ámbito distinto. Tanto la parte empresarial como la social, se comprometen a cumplir en su totalidad el presente Convenio colectivo, quedando prohibida la negociación de Convenios de ámbito distinto al presente. No obstante a lo anterior, podrán una o varias empresas pactar con sus trabajadores Convenios de Empresa o grupos de empresas, cuyas condiciones no podrán ser inferiores en cómputo anual, a las del presente Convenio”. No parece que se haya entendido lo que significa el art. 84.2 ET.

- Se refiera a las modalidades de contratación y;
- Se parta de las remisiones que el propio ET hace al convenio colectivo de empresa.

Esta cuestión, que ya fue objeto de una pequeña referencia en un epígrafe anterior, resulta aquí esencial porque sirve para delimitar si lo que han hecho los agentes sociales a la hora de negociar se corresponde o no con lo previsto en el tantas veces mencionado art. 84.2 ET.

Pero para ello debemos plantear varios interrogantes: ¿cuándo estamos exactamente ante una adaptación? ¿Cuándo se alude a las modalidades de contratación se refiere de manera estricta a las modalidades o pueden incluirse los tipos de contratos temporales del art. 15 ET? Por último, *¿las remisiones al convenio colectivo de empresa a las que se refiere el legislador lo son en sentido literal? ¿o se pueden entender también incluidas aquellas hechas a la negociación colectiva en general? (quién puede lo más, puede lo menos). A tal efecto resulta extremadamente útil el cuadro elaborado anteriormente.*

Siguiendo, por tanto, tales planteamientos, debemos partir, de acuerdo a lo anterior -en el sector de la construcción, sin que existan diferencias significativas según el ámbito geográfico en el que se negocie (aunque sí es cierto que no existe una estructura similar de convenios según provincias)- del convenio de empresa, como centro de regulación convencional en materia de contratación. Aunque rápidamente llegamos a una conclusión: respecto a este punto no hay diferencias sustanciales con los convenios de sector, si bien, esta afirmación tiene que ser matizada.

Concretamente, y en primer lugar, por lo dispuesto en los convenios colectivos nacionales de ámbito sectorial. Pongamos como ejemplo el Convenio Colectivo General de la Construcción (BOE 26/09/2017). En el mismo se fija -en su art. 11- la estructura de la negociación colectiva en ese sector. Una estructura que se apoya en tres referencias: el convenio colectivo general, los acuerdos sectoriales y los convenios colectivos provinciales, de Comunidad Autónoma o ámbito inferior. Respecto al primero, “su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial [...] se establece buscando una homogeneización de las condiciones laborales de los trabajadores”. Los terceros, es decir, los de alcance provincial o autonómico, “tienen por objeto desarrollar las materias propias de su respectivo ámbito de negociación así como aplicar en él los contenidos del presente Convenio y, en su caso, de los acuerdos de ámbito sectorial nacional”. Tal previsión se completa -a estos efectos- con lo establecido en el art. 12.1 b) del mismo, que dispone la prioridad aplicativa de éste frente a otros de ámbito inferior, salvo para lo fijado en el art. 84.2 ET para los convenios de empresa (art. 12.2 y 12.6 del convenio, así como por la aplicación del princi-

pio de jerarquía contemplado en el art. 13 a)²¹, la exclusión de regulación a los convenios colectivos autonómicos vigentes este convenio nacional (art. 12.3) y reservando como materia a los convenios provinciales únicamente la regulación del período de prueba en aquello relativo a contratación laboral (art. 12.4 d). En otros ámbitos, como el Comercio, la compleja estructura de la negociación colectiva del sector, predetermina el reparto de contenidos, con una fuerte presencia (y abundante) de convenios sectoriales frente a los de empresa aunque se reconozca de manera continua la prioridad aplicativa de ésta²².

Y ello se traduce en dos consecuencias: de un lado que actúa como verdadero homogeneizador de las condiciones laborales²³ y, de otro, que todos los convenios de ámbito más reducido, aún los de empresa con prioridad aplicativa, tienden a reproducir –en algún caso a copiar directamente– lo establecido en tal convenio. Lo que se explica, también porque expresamente aparecen reservas de la regulación de la materia sobre contratación laboral para el convenio estatal²⁴.

Esto significa que, por lo general, por tanto, se respeta lo establecido en el convenio sectorial, pero también, al objeto del análisis, que una vez visto este

²¹ Resulta especialmente interesante lo previsto en el art. 12.2 del convenio: “Las representaciones sindicales y empresariales firmantes expresan su voluntad de que este Convenio General constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en todo el sector de la construcción. A tal fin establecen que los ámbitos inferiores al estatal se deberán remitir a este Convenio General en todas las materias aquí reguladas, así como en calidad de derecho supletorio en el caso de que se alcancen convenios o acuerdos de ámbito inferior, conformes a los términos y requisitos del artículo 84.2 del E.T. Y todo ello dado el carácter de norma prevalente dotada de prioridad aplicativa absoluta que las partes le confieren al presente Convenio”.

²² En este punto, y sin querer profundizar en el estudio de una parte que escapa del alcance de este análisis y es objeto de desarrollo en otro apartado, hay que destacar la compleja estructura del Sector en Comercio. Dicha estructura se fija en el Acuerdo Marco Comercio (BOE 20/2/2012), hoy con el Acuerdo de prórroga de ultraactividad (BOE 10/7/2017) en el que se describe en su art. 8.2 que “la estructura de la negociación colectiva en el sector que estará conformada por: el presente Acuerdo Marco de Comercio, los convenios estatales y/o interprovinciales de sectores existentes, los convenios colectivos sectoriales de Comunidad Autónoma y/o provinciales y los convenios colectivos de empresa”, para posteriormente, en su apartado 4 vincular la prioridad aplicativa del art. 84.2 ET a la concurrencia de una serie de requisitos (vid. fecha de publicación del Acuerdo), lo que no cabe mantenerse a la luz de la redacción literal del citado precepto que no lo somete a ningún tipo de consideración. Lo relevante es que la estructura definida hace que exista un importante número de convenios sectoriales que predeterminan lo negociado, en este caso, en menor número, en los convenios de empresas que en pocas ocasiones regulan de manera diferente.

²³ Precisamente ese parecía ser el objeto del art. 4 del Convenio Colectivo Estatal de grandes almacenes (BOE 22/4/2013) que, sin embargo, ha sido expresamente calificado como nulo por STS de 05/05/2015 en tanto que excluía cualquier otra unidad de negociación.

²⁴ Con una estructura compleja, se reserva esta materia, respetando la prioridad aplicativa de los convenios de empresa: v.gr. II Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 12/8/2017).

convenio, se ha visto la mayor parte del contenido en materia de contratación en todo el sector²⁵. La duda es si al reiterar el convenio sectorial cuando éste alude a materias reservadas a su regulación en términos de complementariedad, se debe admitir la regulación a nivel de empresa por entenderse ya habilitada, en su caso, por aquella –sectorial-.

En segundo lugar, en relación a la semejanza de contenidos de convenios sectoriales y empresariales, la matización de tal afirmación también viene dada por el hecho de que la extensión y desarrollo de los convenios de sector es más significativa, mientras que en los convenios de empresa, dado su mayor número, es también mayor la variedad con la que se afronta su contenido. Desde convenios que no incluyen absolutamente nada en materia de contratación a los que planean contenidos que pueden ser de muy diverso alcance y que abarcan desde la reiteración –en gran cantidad de ocasiones- a la regulación adaptada, al menos, parcialmente.

Lo primero que se comprueba, en este punto, es que, de manera frecuente, se incluye una mera remisión a la normativa legal. No obstante, no hay una fórmula única. Encontramos, por una parte, aunque de un modo habitual, el reenvío a la norma legal desprovista de cualquier otra previsión, a modo de una mera alusión²⁶, con un aporte poco o nada significativo. O dicho de otro modo, tal remisión resulta del todo punto innecesaria. Bien es cierto, como hemos indicado, que es menos habitual y que responde a una mayor frecuencia la que se encuentra acompañada de la regulación de otros aspectos, aunque algunas veces sea algo testimonial o de carácter muy reducido²⁷.

²⁵ Hasta tal punto es así que se ha comprobado que es directamente superponible lo establecido en un convenio de empresa o provincial sobre lo que aparece escrito en el nacional, sin que en algunos casos varíe una coma o, cuanto menos se respeta guion y denominación otorgada a cada una de las cláusulas convencionales.

²⁶ V.gr. “La contratación del personal y la organización del trabajo, con sujeción a la legalidad vigente en cada momento, es facultad exclusiva de la empresa” sin que se añada nada más respecto a esta materia en CC Aguas El Ejido -empresa municipal- (BOP Almería 30/01/2017). Vid. tb. CC Servicios de Infraestructuras Eléctricas de Levante, SL. (BOE 25/09/2015): Artículo 10. Contratos de trabajo. Modalidades de contratación. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio colectivo, comprometiéndose a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos”. Vid. tb. Convenio colectivo de Burger King Spain, SLU. (BOE 3/7/2017). Convenio colectivo de Burgercampo, SL. (11 de junio de 2015).

²⁷ V.gr. respecto a las duraciones de los contratos: Convenio Colectivo Cableven (BOJA 10/05/2016). O previsiones muy concretas pero escasas: Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 16/8/2016); Hotel Don Giovanni, S.L. (BOP Granada 12/2/2016).

Cuando se configura como una introducción para un contenido posterior lo normal es que sirva como preámbulo a un desarrollo posterior más completo de los tipos o modalidades de contratación, lo que se repite en la mayor parte de las ocasiones²⁸. Sirve, en este último caso, como declaración de intenciones o programática, que sería innecesaria, por cuanto que no es preciso señalar que se cumplirá la Ley, pero que visualiza la relación ley-convenio que se articula a partir de la primera. No obstante, en algún convenio colectivo encontramos una fórmula mixta, ya que, aunque termina siendo la única previsión al respecto, ésta adopta la forma de declaración general pero con un desglose particularizado de contenidos²⁹.

²⁸ En el sector de construcción es muy abundante esta previsión, independientemente de que los convenios de empresa tengan un ámbito geográfico más o menos reducido. Cit. v.gr. Fuertemant, S.L. (BOJA 20/04/2016); Construcciones y Cerámicas Lagos S.L. (BOP Cádiz 11/01/2017); Empresa Gaducon Proyectos y Obras, Sociedad Limitada (BOP Cádiz 25/05/2016); Gibtelenergy SL (BOP Cádiz 14/04/2016); Empresa Sistemas Tubulares Al Andalus S.L. (BOP Cádiz 2/06/2016); Encofrados y Construcciones Vimuz, SL (BOP Córdoba 12/01/2017); Construcciones Gallardo Barrera, S.L. (BOP Jaén 30/12/2014). No es, sin embargo, exclusiva esta fórmula a dicho sector, sino que también en otros ámbitos distintos como el de la Hostería y restauración, v.gr. III Convenio colectivo del Grupo Zena (BOE 3/32016), Convenio colectivo de Burgercampo, SL. (11/6/2015) o Convenio colectivo de Burger King Spain, SLU. (BOE 3/7/2017); Pastificio Service, SL. (BOE 12 de septiembre de 2014); I Convenio Colectivo Hablacom, S.L. (BOP Cádiz de 31/07/2017); Negocios de Restauración del Sur SL. (BOP Córdoba 16/09/2015); Explotaciones Hoteleras Nazaries, S.L. (BOP Granada 14/12/2015); “Hotel Bahía Tropical, S.A.” (BOP Granada 7/5/2015); Orán Sasso, Sociedad Limitada. (Málaga 21/10/2014); Restaurantes Temáticos Del Sur, Sociedad Limitada (Málaga 10/11/2015); Hostelería Granada (BOP Granada 29/10/2012).

²⁹ Resulta ilustrativo al respecto el CC Vestas Eólica, SAU. (BOE 12/8/2016) cuando en su art. 13 regula el “sistema de contratación: Principios generales: En el marco de la política de responsabilidad social de Vestas y de los compromisos en materia de igualdad y diversidad, las partes convienen que la política de contratación de personal de las empresas afectadas por el presente convenio se regirá por los siguientes principios:

1. Uso adecuado de las modalidades contractuales previstas en la normativa laboral de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades puntuales a través de contratos temporales o a través de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal.

2. Utilización del contrato a tiempo parcial cuando el trabajador preste sus servicios durante un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo ordinaria regulada en el presente convenio, que podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada en función de la necesidad de empleo a la que corresponda y reconocimiento a los trabajadores contratados a tiempo parcial de los mismos derechos laborales que los trabajadores a tiempo completo en relación al acceso a la formación profesional, progresión y movilidad profesional y promoción, sin perjuicio de las peculiaridades propias inherentes al contrato de tiempo parcial.

3. Utilización de los contratos para el aprendizaje y la formación y en prácticas para la promoción del empleo juvenil.

4. Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personas con discapacidad.

4.2. Desarrollo de tipos de contratos respecto a duración y condiciones laborales, puestos, tareas, actividades y funciones. Especial atención al fijo de obra

No obstante lo señalado en el subepígrafe anterior, hay convenios de empresa que directamente pasan a regular tipos de contrato³⁰.

La tónica general, sin embargo, es repetir, de manera literal, el contenido del ET, sin modificar ninguno de sus contenidos, por más que se tenga esa posibilidad atendiendo a las relaciones ley-convenio antes descritas. Así, lo más frecuente es que no se haga uso de las posibilidades de flexibilidad que se otorgan por esta vía. Pero ello resulta sorprendente cuando en el propio texto del convenio se señala justo lo contrario, aun cuando existan dudas sobre si su regulación se ha formulado rebasando los límites legales -tal y como hemos señalado respecto al CC de la empresa Altura, Drenajes y Contenciones, S.L.³¹.-

No puede, en cualquier caso, generalizarse, por cuanto que se pueden encontrar ejemplos de una regulación en la que realmente se lleva a cabo una adaptación, a este ámbito más reducido de la empresa, de determinadas modalidades de contratación³². En esta situación aparece el convenio colectivo de la empresa Construcciones Gallardo Barrera, S.L.³³. En el que se cumplen claramente dos de los tres parámetros que el art. 84.2 ET exige para la prioridad aplicativa de este tipo de convenios.

5. Fomento en la medida de lo posible de la contratación y /o promoción de mujeres en los grupos, niveles o departamentos en los que se encuentren infrarrepresentadas, sin perjuicio de la aplicación de criterios objetivos en los procesos de cobertura de vacantes internas y externas”.

³⁰ Así: CC Proesur Obras y Servicios S.L. (BOP Córdoba 4/5/2016) o Sistemas Tubulares Al-Ándalus, S.L. (BOP Huelva 6/04/2015). No obstante, el primero incluye una declaración de libertad de la empresa para la contratación laboral en los términos que entienda adecuados –aunque entendamos limitados a los parámetros legales-.

³¹ Resulta especialmente llamativo por cuanto que, como se adelantó, se declaraba la prioridad aplicativa absoluta del convenio colectivo de empresa respecto de cualquier materia, para con, posterioridad, reiterar el contenido no ya de algún convenio de empresa –esto es, de materia negociada- sino del propio texto del ET, sin que se haga, por otra parte, de un modo completamente actualizado o que contemple todas las posibilidades, v.gr. la contratación para la formación y el aprendizaje con trabajadores de hasta 30 años de acuerdo a la Ley 11/2013.

³² Aunque sólo sea para potenciar el uso de un tipo contractual frente al resto: “se utilizarán preferentemente los contratos de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores... La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores. Empresa Electra Conilense, S.L./Romero Abreu Hnos,S.L. (BOP Cádiz 31/05/2017).

³³ BOP Jaén 30/12/2014.

Debemos recordar que, al tiempo, se aludía, a un tercer elemento: la reserva que la ley hacía para los convenios de esta naturaleza. Esto es, que los convenios que se amparen en esa posibilidad lo harán respecto de las materias que correspondan precisamente a los de empresa.

Y aquí, en este punto, encontramos una dificultad añadida: en el convenio de la construcción se configura un tipo o modalidad de contrato –entendiendo modalidad en sentido amplio– que supone una forma de adaptación del contrato por obra o servicio a las características del sector³⁴. De esta forma, lo lógico sería respetar lo previsto en tal convenio de ámbito superior, pero, sin embargo, se contempla también en este ámbito de empresa una formulación específica. Es cierto que, no obstante, que cuando se observa el contenido del convenio de empresa respecto del sectorial se observa una reiteración casi absoluta³⁵. La discrepancia, al menos en el convenio citado, aparece en relación a un aspecto concreto que, sin embargo, resulta de gran trascendencia: la indemnización por cese³⁶. Lo más importante no será la cuantía en la que cambia, sino el propio hecho de variar cuando la determinación de todos los aspectos del contrato parece reservado al convenio de sector.

Precisamente este contrato fijo de obra se presenta como el supuesto de mayor adaptabilidad de la ley a favor del convenio colectivo y a las características de la actividad que el convenio regula³⁷. Pero es una flexibilidad que se ordena en torno al convenio de estatal del sector³⁸. Y ello es justamente lo que realiza

³⁴ Tal y como recuerda el Convenio colectivo general para la construcción: “Artículo 24. Contrato fijo de obra.

1. La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.”

³⁵ Así es por lo común, cit. v. gr. Art. 31 CC Empresa Francisco Salguero, S.L. con sus trabajadores (BOP Cádiz 22/3/2016). De igual manera art. 20 CC. Encofrados y Construcciones Vimuz, SL (BOP Córdoba 12/01/2017).

³⁶ De manera que se separa del porcentaje del 7% sobre los distintos conceptos salariales (con la cuantía mínima asegurada del art. 49.1 c) ET) para establecer una del 1% del Salario Base fijado en las tablas salariales del mismo convenio de empresa (y sin aludir al mínimo legal).

³⁷ Si bien, en cualquier caso, la doctrina ha señalado las dudas que suscita la regulación del Convenio Colectivo de la Construcción al amparo de la normativa legal por haberse extralimitado respecto a la habilitación legal: CAMPS RUIZ, L.M. “El contrato de trabajo fijo de obra del sector de la construcción y disposiciones adicionales 1.ª.2 de la Ley 35/2010 y 3.ª de la Ley 23/2006”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N.º. 33, 2013.

³⁸ La Disposición Adicional Tercera ET establece que “Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) y 5 y en el artículo 49.1.c) se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción”. Y, de manera concreta, ésta dispone que

el convenio colectivo general del sector, de manera que los de ámbito inferior reproducen exactamente su contenido como, por otra parte, no puede ser de ningún otro modo³⁹.

En este sentido, se ha reservado a la negociación colectiva de ámbito estatal la posibilidad de llevar a cabo esta especial adaptación del contrato de obra o servicio determinado al sector de la construcción, atendiendo a las siguientes características diferenciales⁴⁰:

- Con carácter general se concierta para una sola obra, con independencia de su duración. Sin embargo, sin que salgamos de la esfera de ese mismo contrato, el personal fijo de obra, puede prestar servicios manteniendo su condición:
 - o en distintos centros de trabajo pertenecientes a una misma empresa y provincia,
 - o mediando acuerdo expreso,
 - o durante un período máximo de tres años consecutivos -salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término,
 - o suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento preceptivo y;
 - o teniendo derecho a las compensaciones derivadas de los desplazamientos.
- Su formalización debe hacerse siempre por escrito.
- La conclusión del contrato se vincula a la finalización de los trabajos del oficio y categoría del trabajador en la obra para la que se contrata. No le será de aplicación los límites máximos de 3 años para adquirir la condición de fijo en plantilla. Ni en los casos de encadenamiento de contratos ni en supuestos de subrogación legal o convencional. Y ello tampoco cuando se utilicen varios contratos de esta naturaleza. A tal efecto debe observarse la existencia

“Con el objetivo de mejorar la calidad en el empleo de los trabajadores que concurren en las obras de construcción y, con ello, mejorar su salud y seguridad laborales, la negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción podrá adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado prevista con carácter general mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores, en términos análogos a los actualmente regulados en dicho ámbito de negociación”.

³⁹ Así, v.gr. Construcción y Obras Públicas Almería (BOP 29/4/2016), Sector de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz (BOP 6/2/2017), Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares Málaga (BOP 27/11/2013).

⁴⁰ Art. 24 del convenio.

de puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los caracteres definidos como básicos por el propio convenio.

- Para el cese de los trabajadores, que consta de un preaviso de 15 días – susceptible de sustitución por una indemnización por los días omitidos- se seguirá como indicativo, la propia evolución de la obra y la reducción de necesidades de personal. La indemnización por cese alcanza el 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.
- Por último, se establecen una serie de previsiones específicas para los supuestos de paralización temporal de una obra por causa imprevisible, salvo por conflicto laboral.

La sorpresa surge cuando algún convenio de empresa⁴¹ regula el contrato fijo de obra, eliminando cualquier referencia en su articulado a la reserva establecida para el convenio de sector. Y lo que resulta aún más significativo: introduce variables como la reducción del plazo de preaviso –a 5 días- o límites a la indemnización por cese -20 días-. Cuestión que no parece que se resuelva, tampoco, mediante la remisión legal al convenio de sector pero con una función de Derecho supletorio. Una función que se puede otorgar por los negociadores del convenio de empresa⁴² al convenio de sector, aunque, en la práctica, la reproducción literal de lo señalado en este último –que le haría perder ese carácter supletorio- podría entenderse equivalente a una remisión al mismo y, por tanto, una aplicación de lo regulado pero en tal convenio sectorial⁴³.

El convenio de sector, no obstante, no se limita a esta figura, sino que hay un desarrollo completo y extenso de los distintos tipos de contratos, aunque sea, en su mayor parte, para reiterar el contenido legal, si bien, introducen elementos novedosos que van más allá de las remisiones legales que la ley hace respecto a la negociación colectiva. Así, por ejemplo, en el sector de la construcción se fija de manera común a todos los contratos algunos elementos como la determinación de diferentes instrumentos para la vigilancia de la Salud –en consonancia con la LPRL- o la indemnización por fin de contrato que hace extensiva al contrato de interinidad y en una cuantía distinta al ET⁴⁴.

⁴¹ Sistemas Tubulares Al-Ándalus, S.L. (BOP Huelva 6/04/2015). Vid. tb. Empresa Sistemas Tubulares Al Andalus S.L. (BOP Cádiz 2/06/2016).

⁴² Encofrados y Construcciones Vimuz, SL (BOP Córdoba 12/01/2017).

⁴³ Aunque en el citado convenio se añade un presupuesto para los contratos de corta duración: “También tendrá derecho a percibir dicha indemnización el trabajador o trabajadora cuando la duración del contrato sea inferior al plazo establecido como período de prueba en el artículo 19 del presente Convenio, siempre que el cese se produzca por terminación de los trabajos o de los servicios contratados”.

⁴⁴ Vid. por ejemplo, por todos (se reproducen en los mismos términos) el Convenio Colectivo Provincial de Industrias de la Construcción y Obra Pública (BOP Granada 14/5/2014): “Los tra-

4.2.1. *El contrato por obra o servicio determinado*

Al margen de las adaptaciones que tienen como resultado la configuración del peculiar contrato fijo de obra, existen dos elementos que pueden ser desarrollados por la negociación colectiva respecto a este contrato: la duración y las tareas a desarrollar.

a) La relación de complementariedad respecto a la duración

Debe tenerse presente que la remisión que realiza el art. 15.1 a) ET, cuando se prevé que la duración pueda ser ampliada hasta los 4 años, es a Convenios sectoriales estatales o de ámbito inferior⁴⁵. Pero no contempla que el convenio colectivo de empresa pueda hacerlo. Nada se dice, tampoco, cuando establece los topes legales de entre 6 meses y tres años, por lo que debe entenderse que dentro de tales márgenes sí podría tener cabida la negociación colectiva empresarial. La duda, en un plano teórico actualmente, a la vista de la muestra de convenios vigentes analizados, sería precisar si un convenio colectivo, sea cuál sea su ámbito, puede rebajar la duración máxima del contrato. En este caso podría chocar el interés en limitar el uso de la contratación temporal con el derecho y las políticas de empleo.

En cualquier caso, lo que encontramos es una regulación de sector que, en primer término, en la Construcción no amplía la referida duración del contrato al plazo máximo, pero porque se regula el contrato fijo de obra como adaptación del de obra o servicio para este ámbito. Pero tampoco se hace en otros sectores como el de la restauración en la que se mantiene el tope de tres años⁴⁶. Si bien, nuevamente destaca el hecho -a pesar de lo que ya se ha afirmado sobre la limitación legal al convenio de sector- de que, en el sector de la construcción, son algunos convenios de empresa los que hacen uso de la ampliación de 12 meses, lo que podría interpretarse como una extralimitación⁴⁷. Mientras, en otros sectores dependerá de que haya alguna regulación puntual que lleve hasta los cuatro años⁴⁸.

bajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción, o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato”.

⁴⁵ Sobre la duración máxima y problemas jurídicos: Blasco Pellicer, A. “La duración máxima del contrato para obra o servicio determinado”, Actualidad laboral, N° 2, 2011, pág. 2 o GARCÍA NINET, I. y VICENTE PALACIO, M.A. “El contrato por obra o servicio determinado” en AA.VV. (Monereo Pérez direcc), Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico. Editorial Comares, 2010, págs. 49 a 54.

⁴⁶ Convenio Estatal Restauración colectiva (BOE 22/3/2016).

⁴⁷ Proyectos y Obras, Sociedad Limitada (BOP Cádiz 25/05/2016) o Cableven (BOJA 10/05/2016).

⁴⁸ Como en el caso del Convenio Colectivo Hostelería Sevilla (BOP Sevilla 21/8/2015); Co-

Por otra parte, en la mayoría de los convenios de empresa nada o prácticamente nada se dice respecto a la duración y, cuando lo hace, es como si tampoco hiciera nada⁴⁹. E incluso, se observa que, en alguno de los convenios analizados, se contempla una cuestión fuera de todo debate e innecesaria inclusión: “En ningún caso, el tiempo de contratación empleado bajo la modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, salvo en los supuestos comprendidos en el artículo 15.5 del ET⁵⁰”.

b) La determinación de las tareas o trabajos con sustantividad propia

Mediante una relación de complementariedad se remite el 15.1 a) ET a los Convenios sectoriales estatales o de ámbito inferior, incluidos los de empresa, para articular esta materia. Una llamada que, no es absoluta e ilimitada, sino dotada de una finalidad de concreción⁵¹ y que puede resultar, como ha destaca-

mercio de Alimentación de la Provincia de Huelva (15/10/2013); Comercio Único de la Provincia de Huelva (BOP Huelva 1/12/2014).

⁴⁹ Proesur Obras y Servicios S.L. (BOP Córdoba 4/5/2016): “La duración de estos contratos habitualmente, y salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, estará en función de la duración de las campañas u obras que lo identifican, pudiendo éstas acumularse y tener diferente duración para cada trabajador contratado en función de las circunstancias concurrentes”.

O reitera la duración legal, especialmente en el sector del Comercio: Empresa Electra Conilense, S.L./Romero Abreu Hnos, S.L. (BOP Cádiz 31/05/2017); Supermercados del Grupo Eroski (BOE 30/5/2013); Game Stores Iberia, SL. (BOE 16/11/2016); Lidl Supermercados, SAU. (BOE 8/6/2016); Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL. (BOE 30/1/2014); Convenio Colectivo de Primark Tiendas, SLU. (22/8/2017); Supermercados Sabeo, SA. (BOE 6/6/2014); Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA. (BOE 2/4/2013); Sector Almacenistas y Detallistas de Alimentación (Mayoristas y Minoristas) Sevilla, (BOE 9/11/2013); Dependencia Mercantil Almería (BOP Almería 23/12/2014); Comercio de Materiales de Construcción, de la provincia de Jaén (BOP Jaén 31/7/2013); Convenio Colectivo para el Comercio en General (BOP Jaén 10/2/2017); Comercio Único de la Provincia de Huelva (BOP Huelva 1/12/2014); Convenio Colectivo de ámbito sectorial para el Sector de Actividades (BOP Jaén 31/7/2013).

⁵⁰ Proesur Obras y Servicios S.L. (BOP Córdoba 4/5/2016).

⁵¹ Dentro del respeto a las leyes: STS de 4 de octubre de 2007 (rec. 1505/2006): “tal texto legal no ofrece a los negociadores unas facultades omnímodas, puesto que el Convenio Colectivo no es instrumento hábil para alterar los términos legales de la contratación para obra o servicio determinado, de forma que la determinación de los supuestos de la contratación temporal y sus requisitos (art. 15 ET), constituyen un núcleo de derecho necesario indisponible para las partes, con la consecuencia de que la consignación o enumeración convencional de puestos de trabajo susceptibles de contratación temporal para obra o servicio determinado, no resulta vinculante ni obsta el control jurisdiccional sobre la adecuación del contrato a la legalidad (SSTS 07/10/99; y 26/10/99), siendo así que el derecho constitucional a la negociación colectiva únicamente puede ser ejercitado con “respeto a las leyes”, como explicita el art. 85.1 ET y que no puede aceptarse que por la vía del art. 15.1.a) ET la norma colectiva introduzca nuevos contratos temporales o modifique sus exigencias (STS 07/03/03 -rcv 36/02).

do la doctrina⁵², de enorme utilidad para acotar la utilización de este tipo contractual⁵³.

Lo más habitual, sin embargo, es una determinación vaga o absolutamente reducida, pero sin perder esa vaguedad⁵⁴. Laxitud que tampoco se pierde cuando en algún caso aislado se extiende la definición de tareas pero de un modo vacío: “además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las siguientes actividades: Campañas específicas, servicios propios o de terceros, y otras obras y servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa determinadas e identificadas así por la misma”⁵⁵ o que “Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representa que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa”⁵⁶ o alguna otra precisión que resulta poco inteligible o que en realidad sigue sin suponer una verdadera concreción⁵⁷.

A pesar de todo, no puede afirmarse que sea desdeñable el número de los que concretan de manera exacta las tareas o puestos a ocupar en tanto que reúnen el requisito de autonomía y sustantividad propia o los que al menos dan unas pautas para su identificación⁵⁸.

⁵² GARCÍA NINET, I. y VICENTE PALACIO, M.A. “El contrato por obra o servicio determinado” en AA.VV. (Monereo Pérez direcc), *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Op. Cit., pág. 29.

⁵³ De hecho, para la jurisprudencia la determinación de las tareas es un elemento indispensable: STS 19 de diciembre de 2014 (rec. 1940/2013).

⁵⁴ Por ejemplo, en el Convenio de Pontifex Maximus, Sociedad Limitada (BOP Málaga 12/11/2014), se refiere a los contratos del IMSERSO en temporada baja. En los mismos términos: Estructuras Medisd, Sociedad Limitada (BOP Málaga 24/4/2015), Ursula Consulting, S.L.U (BOP Jaén 25/10/2016), Europea de Oleoductos y Gaseoductos, S.L.” (BOP Jaén 11/03/2016), “Altura, Drenajes y Contenciones, S.L.” (BOP Jaén 26/10/2016); Orán Sasso, Sociedad Limitada. (Málaga 21/10/2014); Supermercados Sabeco, SA. (BOE 6/6/2014); Drosolu, S.L. (BOJA 13/3/2014).

⁵⁵ Proesur Obras y Servicios S.L. (BOP Córdoba 4/5/2016). En parecidos términos: Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes (BOE 22/4/2013); Grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA. (BOE 2/9/2016); Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA. (BOE 2/4/2013); 3M España, SA. (BOE 30/7/2013).

⁵⁶ Empresa Electra Conilense, S.L./Romero Abreu Hnos,S.L. (BOP Cádiz 31/05/2017).

⁵⁷ III Convenio colectivo del Grupo Zena (BOE 3 de marzo de 2016): “Específicamente se define como una obra o servicio propio a realizar en las Empresas aquellas obras o servicios que viniendo determinados por las franquiciadoras de las marcas que explotan y que tengan una duración limitada en el tiempo aunque desconocida y que siendo imprevisibles no constituyan causa de eventualidad”. En el convenio colectivo de Explotaciones Hoteleras Nazaries, S.L. (BOP Granada 14/12/2015) se alude a la figura de los “trabajadores extra” en este marco igual que en el convenio Hostelería Granada (BOP Granada 29/10/2012).

⁵⁸ Si bien es cierto que con una cláusula de cierre abierta: Empresa “Mairegui S.L. (BOP Cádiz 15/9/2016): podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a rea-

Bien es cierto, no obstante, que esa determinación de tareas realizada en los convenios colectivos analizados choca, en gran medida, con los más recientes pronunciamientos de la Sala de lo Social del TS. Así, en STS 3687/2017, de 4 de octubre (Id Cendoj: 28079149912017100050), se acuerda la nulidad del art. 9 del Convenio Colectivo de recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DOGV 26/5/2015) en el que se identificaba “como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del Sector, que puede cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios, las siguientes:

- Apertura de nuevos mercados, o recolección para mercados emergentes, o mercados liberados de bloqueos y/o aislamientos.
- La recolección en comarcas, o zonas concretas y determinadas diferentes de aquellas en las que la empresa desarrolla habitualmente la recolección.
- La recolección para promociones concretas para clientes determinados con especificidades propias en cuanto a la calidad, el calibre, envase, etc.

lizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente al ostentar éstos autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la compañía:

- Rehabilitación o mejora de locales, instalaciones o centros de trabajo.
- Desarrollo de actividades relativas a procesos de carácter organizativo, industrial, comercial, administrativo y de servicio, siempre que tengan sustantividad propia dentro de la actividad propia de la Empresa.
- Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

Se considerará como obra o servicio, en todo caso, la contratación para la realización de aquellas funciones que, en el ámbito general de la hostelería, se conocen como “Servicios Extraordinarios”.

Vid. tb. Restauración Q&S, S.L. (BOP Granada 26/2/2016) que limita este contrato al desempeño como monitor de comedor escolar; Negocios de Restauración del Sur SL. (BOP Córdoba 16/09/2015): Con la finalidad de ordenar la utilización de los supuestos de contratación temporal previstos en la normativa reguladora de aplicación, se acuerda conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las siguientes actividades: Campañas específicas, campañas de navidad, reyes, rebajas, semana santa y verano; ferias, fiestas locales, autonómicas y nacionales; exposiciones, promociones específicas de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios; inventarios y recuentos; y otras obras y servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa determinadas e identificadas así por la misma”. De igual modo: Sabor Moreno, S.L. (BOP Córdoba 25/1/2017); Bofrost SAU (BOE 10/2/2015); Cash Converters y sociedades vinculadas (BOE 27/4/2017); Supermercados del Grupo Eroski (BOE 30/5/2013); Game Stores Iberia, SL. (BOE 16/11/2016); Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL. (BOE 30/1/2014); Comercio de Alimentación de la Provincia de Huelva (15/10/2013); Sector Almacenistas y Detallistas de Alimentación (Mayoristas y Minoristas) Sevilla, (BOE 9/11/2013); Dependencia Mercantil Almería (BOP Almería 23/12/2014); Comercio Único de la Provincia de Huelva (BOP Huelva 1/12/2014); Comercio Textil (BOP Almería 19/9/2014); Digital Milenium 2008, S.L. (BOJA 1/4/2016).

- La recolección para iniciativas solidarias, y/o campañas de organismos públicos y privados para la vida saludable.
- La recolección de nuevas variedades de fruta, que no constituyan la que habitualmente viene recogiendo la empresa...”

Entiende la Sala que, al amparo de su reiterada doctrina, recogida en la también reciente STS de 20 de julio de 2017⁵⁹, “resulta evidente que carecen de sus-

⁵⁹ Y que reproducimos a efectos clarificadores: “La doctrina de la Sala, sobre los contratos para obra o servicio determinado en supuestos en los que los trabajos contratados forman parte de las tareas propias de la empresa contratante, es resumida con detalle por nuestra reciente sentencia de 20 de julio de 2017 (R. 3442/2015) diciendo: «La jurisprudencia de la Sala en orden a las exigencias que la norma impone a los contratos de obra o servicio determinado para que puedan considerarse como tales es antigua y clara. En efecto, la jurisprudencia ya unificada desde antiguo respecto a los contratos temporales para obra o servicio determinado, al hilo de la interpretación que haya de darse al art. 15.1-a) ET, tal como recuerda la STS de 23 de noviembre de 2016 (rcud. 690/2015), tiene dicho que la interpretación de este precepto ha sido unánime en la doctrina de esta Sala. Así la cuestión ha sido ya unificada por la Sala en la STS de 21 de abril de 2010 (rcud. 2526/2009) que siguiendo las SSTS de 21 de enero de 2009 (rcud. 1627/2008) y de 14 de julio de 2009 (rcud. 2811/2008), entre otras, ha recordado que los requisitos para la validez del contrato para obra o servicio determinados han sido examinados por esta Sala, señalando que es aplicable tanto para las empresas privadas como para las públicas e incluso para las propias Administraciones Públicas, lo siguiente: «son requisitos para la validez del contrato de obra o servicio determinado, que aparece disciplinado en los arts. 15.1.a) ET y 2 RD 2720/1998, de 18 de diciembre los siguientes: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y c) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas». Además, esta Sala se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurren conjuntamente todos requisitos enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho [Corroboran lo dicho, las de 26 de marzo de 1996 (rec. 2634/1995), de 20 de febrero de 1997 (rec. 2580/96), de 21 de febrero de 1997 (rec. 1400/96), de 17 de marzo de 1998 (rec. 2484/1997), de 30 de marzo de 1999 (rec. 2594/1998), de 31 de marzo de 2000 (rec. 2908/1999) y de 15 de noviembre de 2000 (rec. 663/2000), entre otras que, aun dictadas en su mayor parte bajo la vigencia de las anteriores normas reglamentarias, contienen doctrina que mantiene su actualidad dada la identidad de regulación, en este punto, de los sucesivos que han regulado la materia].»

« Asimismo la STS de 23 de noviembre de 2016 (rcud. 690/2015) reitera que la doctrina de esta Sala, al delimitar de alguna manera los servicios concertados que pueden justificar esta modalidad contractual, ha establecido la necesidad de que los mismos reúnan consistencia, individualidad y sustantividad propias (SSTS de 21 de febrero de 2008, rcud. 178/2007 y de 5 de abril [...] de 2003, rcud. 1906/01 [...] sin que resulte idónea la contratación si su objeto es el desarrollo de una actividad normal o permanente de esa administración, aunque los trabajadores afectados no puedan considerarse fijos de plantilla (por todas, SSTS de 20 de octubre de 2010, rcud. 3007/09 , o de 20 de enero de 2011, rcud. 1869/10 , y cuantas en ellas se citan), siendo siempre necesario que el objeto del propio contrato, además de intrínsecamente temporal (STS 4 de 18 de octubre de 1993, rcud. 358/93), se encuentre suficientemente identificado y que, en su ejecución,

tantividad propia las tareas que, a efectos del art. 15-1-a) del ET enumera el art. 9 del Convenio cuestionado, por cuanto todas ellas suponen la realización de labores de recolección de cítricos cualquiera que sea la variedad de los mismos y el destino que les de la empleadora. Es por ello que todas esas tareas se consideran actividad permanente de la empresa “recolectora”, sin que ninguna tenga sustantividad propia, pues no responden a una necesidad temporal transitoria, sino a la actividad normal y ordinaria, sin que la acumulación de tareas pueda justificar este tipo de contrato, por cuanto para esa situación ya el art. 15-1-b) del ET tiene previsto el contrato eventual, al igual que el convenio”.

4.2.2. El contrato eventual por circunstancias de la producción

a) Duración y período de referencia en régimen de suplementariedad

El art. 15.1 b) ET remite a los convenios colectivos sectoriales estatales o de ámbito inferior para poder modificar la duración legal del contrato –así como el período de referencia- y así lo hace, de manera reiterada, un importante número de convenios, hasta la máxima duración permitida por la ley⁶⁰. Sin embargo, no se justifica cuáles son las razones que existen en el sector, ni en qué circunstancias cabe esa ampliación, puesto que una vez declarado el referido aumento de

exista concordancia con lo pactado (SSTS de 5 de diciembre de 1996, rcud. 2045/96 y de 21 de abril de 2010, rcud. 2526/09 , entre otras).».

«Nuestra doctrina viene admitiendo el recurso al contrato temporal de obra o servicio determinado para efectuar trabajos de carácter permanente cuando éstos son objeto de una contrata mercantil de obra o servicio, de una encomienda concreta o de una concesión administrativa [...]”

⁶⁰ Convenio colectivo general de la Construcción (26/09/2017), Convenio Estatal Restauración colectiva (BOE 22/3/2016) -que además prevé la utilización del contrato con duración no superior a cuatro semanas para cubrir las actividades extraordinarias del sector-, VI Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 6/7/2017); Comercio de Alimentación de la Provincia de Huelva (15/10/2013); Sector Almacenistas y Detallistas de Alimentación (Mayoristas y Minoristas) Sevilla, (BOE 9/11/2013); Dependencia Mercantil Almería (BOP Almería 23/12/2014); Comercio piel y calzado Cádiz (12/5/2016); Comercio del Calzado, de la provincia de Jaén (31/7/2013); Comercio construcción Cádiz (BOP Cádiz 14/10/2014); Comercio en General Córdoba (21/3/2013); Convenio Colectivo para el Comercio en General (BOP Jaén 10/2/2017); Comercio en general Granada (BOP Granada 28/6/2012); Comercio Único de la Provincia de Huelva (BOP Huelva 1/12/2014); Comercio Textil (BOP Almería 19/9/2014); Convenio Colectivo de Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla de la provincia de Cádiz (BOP Cádiz 1/3/2016); Comercio textil Jaén (BOP Jaén 24/7/2013); Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares Málaga (BOP 27/11/2013); Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 16/8/2016), Convenio Colectivo Provincial de Industrias de la Construcción y Obra Pública (BOP Granada 14/5/2014); Hostelería Cádiz (BOP Cádiz 11/8/2017); Hostelería Granada (BOP Granada 29/10/2012), Hostelería Huelva (BOP Huelva 22/09/2014), Hostelería Jaén (BOP Jaén 17/7/2017), Comercio Textil (BOP Almería 19/9/2014), Confeitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos de desayuno (BOP Sevilla 18/4/2016) que establece 11 meses en un período de referencia de 16 y medio, entre otros.

la duración del contrato, se limita a dar reglas para efectuar su cálculo pero limitándose a concretar el inicio del cómputo desde que se reconoce la existencia de causa para su celebración –simplemente vienen a decir que cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio, o dicho de otro modo, se deja una causa absolutamente abierta-. No aparecen cláusulas que limiten o argumenten la duración del contrato, decantándose la mayoría, como hemos afirmado, por la ampliación de la misma. Si acaso, si aparece como razonable, alguna previsión como en la hostelería, de establecer un doble sistema, uno el ordinario de 12 meses en un período de referencia de 18 y otro para las empresas estacionales o de temporada atendiendo a las distintas características de una y otra⁶¹.

Ya apuntaba, en este sentido, la doctrina desde hace ya largo tiempo, sin embargo, que “aunque debe controlarse por los Tribunales la extensión vía convenio colectivo del contrato eventual, este control debería centrarse en la regulación que aparece de ésta en el mismo ya que solamente debería permitirse en supuestos tasados, cuando el hecho de la continuidad de la relación laboral por encima del plazo legal se estime necesaria «a priori» y evitar, así, que se extienda la duración del contrato de forma masiva, como se ha hecho hasta ahora⁶²”. Entendiendo que, cuando se superan los topes máximos que permite la norma legal, el contrato se presume fraudulento y la relación laboral deviene en indefinida⁶³.

Por otra parte, al margen de los convenios de sector, los convenios colectivos de empresa, fundamentalmente por reiteración del sectorial, amplían también la duración del contrato, aun cuando ello, como en el caso del contrato eventual por circunstancias de la producción, está expresamente vedado. Así se manifiesta, v.gr. la STS 18 de noviembre de 2003 [RJ 2004, 504] cuando afirma que la habilitación para tal actuación es exclusivamente para el convenio de sector, no para el de empresa: “el convenio de empresa carecería de competencia para establecer esa remisión [...] porque, conforme al artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, ese convenio no puede entrar en la ampliación de la duración del contrato de eventualidad”.

⁶¹ Hostelería Cádiz (BOP Cádiz 11/8/2017)

⁶² Ballester Pastor, I. “El contrato eventual por circunstancias de la producción: la necesaria formalización de la causa de la contratación, la naturaleza del contrato como sometido a término cierto y el esfuerzo jurisprudencial por controlar la extensión temporal de la duración máxima operada por vía convencional”. Revista Doctrinal Aranzadi Social vol. I parte Presentación. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 1999 (on line)

⁶³ Ballester Pastor, I. “El contrato eventual por circunstancias de la producción” en AA.VV. (Monereo Pérez direcc), *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Editorial Comares, 2010, pág. 96.

No obstante, se deben distinguir dos supuestos: cuando el convenio de empresa se remita o ampare por el convenio de sector (sea para esta materia o sea con carácter general) y cuando dicha remisión no exista, en cuyo caso no debería admitirse tal regulación⁶⁴.

En la negociación colectiva se han visto ejemplos tanto en un sentido como en otro. Pero destaca sobremanera la regulación que, a estos efectos, se hace de la duración sin la habilitación legal para ello y sin que exista la más mínima referencia al convenio de sector⁶⁵. Lo que no es óbice para encontrar ejemplos en los que, en sentido contrario, sí existe un adecuado reparto de contenidos y una llamada al convenio colectivo sectorial⁶⁶. Pero también puede existir una regulación previa, en los mismos términos, en el convenio colectivo sectorial. En esas circunstancias se podría entender la validez de la cláusula convencional del convenio de empresa, pero no como tal, como una ordenación de la duración establecida por el convenio colectivo de empresa, sino que, por coincidir en cuanto al fondo, al limitarse a repetir el contenido de aquél, se produciría un reconocimiento a su validez, por no oponerse a lo regulado por el tipo de convenio colectivo al que la ley remite⁶⁷. No cabría, sin embargo -debemos entender-, ninguna otra regulación

⁶⁴ Cítese la misma sentencia: “si la regulación del convenio sectorial fuese una regulación que pudiera tener una aplicación automática en el ámbito de la empresa por tratarse de un convenio estatutario, pues en este caso la remisión sólo estaría aclarando que la norma del convenio sectorial será aplicable, aunque el convenio de empresa tenga garantizada su prioridad aplicativa en virtud del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores”.

⁶⁵ Así lo hace, por ejemplo, el convenio colectivo de Construcciones y Cerámicas Lagos S.L. (BOP Cádiz 11/01/2017), que primero hace referencia, en cuanto a la naturaleza jurídica del convenio a su regulación de acuerdo a lo previsto en la Ley 3/2012 y, posteriormente, en su art. 7 únicamente cita como derecho supletorio el ET. De acuerdo a la prioridad aplicativa absoluta que se predica en su articulado con carácter previo: Empresa Francisco Salguero, S.L. con sus trabajadores (BOP Cádiz 22/3/2016) o “Altura, Drenajes y Contenciones, S.L.” (BOP Jaén 26/10/2016). Sin que se diga absolutamente nada: Gibtelenergy SL (BOP Cádiz 14/04/2016); Empresa Electra Conilense, S.L./Romero Abreu Hnos, S.L. (BOP Cádiz 31/05/2017); Europea de Oleoductos y Gaseoductos, S.L.” (BOP Jaén 11/03/2016); Empresa “Mairegui S.L. (BOP Cádiz 15 de septiembre de 2016); Sierra Morata S.L (BOP Cádiz 21/4/2015); Explotaciones Hoteleras Nazarías, S.L. (BOP Granada 14/12/2015); Orán Sasso, Sociedad Limitada. (Málaga 21/10/2014); Rocla Restauración, SLU. (Málaga 26/10/2015); Convenio Colectivo para la Empresa Almacenes Barragan Espinar, S.L (BOP Granada 21 de enero de 2015); Empresa Francisco Donaire Torres con sus trabajadores (BOP Cádiz 07/08/2015); Grupo Empresarial Innovasur S.L. (BOP Córdoba 5/7/2016); Inverser MJ Córdoba S.L. (BOP Córdoba 25/4/2016); Megaexit, S.L. (BOP Granada 11/2/2015); Ofertel Comunicaciones, S.L. (BOP Córdoba 25/8/2016).

⁶⁶ Empresa Sistemas Tubulares Al Andalus S.L. (BOP Cádiz 2/06/2016); Empresa Leasan 2007 S.L. (BOP Cádiz 5/6/2017); Cash Converters y sociedades vinculadas (BOE 27/4/2017); Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Supeco-Maxor, SL) (BOE de 6/9/2016); Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL. (BOE 30/1/2014).

⁶⁷ Eso podría ocurrir cuando, por ejemplo, se alude a la aplicación supletoria del Convenio

que se apartara lo más mínimo del convenio de sector –salvo su mejora-, por cuanto que la aplicación de la duración del contrato eventual por encima de los límites legales nunca sería prerrogativa del convenio empresarial en los términos en los que se han expresado los órganos de lo Social⁶⁸. Una fórmula mixta adecuada es la de reproducir la remisión legal, pero remitiéndose a la máxima convencional “si así se prevé en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación”⁶⁹.

Prácticamente, por otra parte, no se justifica la ampliación de la duración del contrato y solo en casos aislados –en algunos no se debería haber regulado- se introduce un mínimo razonamiento en el que los rasgos más característicos son la ambigüedad y la generalización: “se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incrementa el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio”⁷⁰.

b) La concreción de las actividades a desarrollar

También este aspecto se plantea como una cuestión cuya regulación es compartida a través de una relación de complementariedad entre la ley y el convenio colectivo en general (15.1 b) ET).

Al respecto, es preciso tener presente que la causa de temporalidad es, justamente, la que diferencia y admite el uso de este contrato frente a uno indefinido cuando se cubre una necesidad permanente de la empresa. Ello supone que, obviamente, tiene que existir una relación entre las tareas a desarrollar y la causa de eventualidad, no pudiendo el trabajador realizar unas funciones distintas de aquellas que motivan la propia temporalidad. O dicho de otro modo: la duración determinada del contrato deviene por la prestación específica que se reclama. De esta manera, hay que recordar que los órganos judiciales del Orden Social han venido afirmando que no resulta aceptable una cláusula convencional que tenga por objeto admitir el

Colectivo General de la Construcción aunque, si bien es cierto, se limita a aquellos aspectos no contemplados en el convenio colectivo de empresa. Debería, en consecuencia, entenderse por no puesta la referencia sobre duración del contrato eventual en el convenio de empresa y aplicar directamente el de sector. Así por ejemplo en Construcciones Gallardo Barrera, S.L. (BOP Jaén 30/12/2014).

⁶⁸ Lo que se traduce en respetar literalmente los límites legales: Convenio colectivo de Burger King Spain, SLU. (BOE 3/7/2017) o Restauración Q&S, S.L. (BOP Granada 26/2/2016); Game Stores Iberia, SL. (BOE 16/11/2016); General Óptica, SA. (BOE 4/11/2015); Convenio Colectivo de Primark Tiendas, SLU. (22/8/2017); Adavigal, Sociedad Limitada (BOP Málaga 23/6/2014); Drosolu, S.L. (BOJA 13/3/2014).

⁶⁹ Convenio colectivo de Burgercampo, SL. (11 de junio de 2015) o III Convenio colectivo del Grupo Zena (BOE 3/3/2016); Restaurantes Temáticos Del Sur, Sociedad Limitada (Málaga 10/11/2015).

⁷⁰ Construcciones Gallardo Barrera, S.L. (BOP Jaén 30/12/2014).

uso de los contratos sin precisar las razones de la eventualidad, no bastando para ello la simple remisión a la propia regulación convencional que regula dicho tipo contractual⁷¹. Considerando, además, que la causa de temporalidad, en este sentido, es determinante para la válida celebración de este tipo de contrato⁷².

Pero lo cierto es que la negociación colectiva apenas si se dedica a esta cuestión. Lo más que hace es la utilización de una fórmula genérica que aparece en un número reducido de convenios: “podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra”⁷³.

En algún caso, en el que sí hay una mayor especificación, vienen a coincidir en gran medida con las causas que se han utilizado para amparar un contrato por obra o servicio determinado⁷⁴ –vid. infra-, si bien, ya se ha advertido por doctrina científica y judicial que no sirve para justificar, por ejemplo, la reiterada causa de eventualidad, las nuevas aperturas o el lanzamiento de un nuevo producto⁷⁵. A pesar de lo que, hay convenios colectivos que siguen insistiendo en esta formulación⁷⁶.

⁷¹ SAN 1 de marzo de 2017 [AS 2017, 118].

⁷² STS de 9 de marzo de 2010 (rec. 955/2009) que reiterando doctrina anterior afirma que es preciso “que «se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa». Y en la configuración de esa eventualidad, se ha dicho que la misma ha de entenderse como un exceso anormal en las necesidades habituales de la empresa, que no puede ser atendido con la plantilla actual y que -por su excepcionalidad- tampoco razonablemente aconseja un aumento de personal fijo (STS 20/03/02 -rcud 1676/01-); que la «temporalidad de este tipo de contratación es causal y contingente, pues en el proceso productivo o en la prestación de servicios se produce de manera transitoria un desajuste entre los trabajadores vinculados a la empresa y la actividad que deben desarrollar, permitiendo la Ley la posibilidad de acudir a la contratación temporal para superar esa necesidad de una mayor actividad, sin incrementar la plantilla más de lo preciso, evitando el inconveniente de una posterior reducción de la misma si, superada la situación legalmente prevista, se produjera un excedente de mano de obra» (STS 21/04/04 -rcud 1678/03-); y que el «contrato eventual está caracterizado por la temporalidad de la causa que lo origina,... evitando con ello que por este procedimiento se lleguen a cubrir necesidades permanentes de las empresas acudiendo a contrataciones de tiempo limitado; la causa radica en las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, es decir, se trata de un contrato caracterizado por la temporalidad de la causa que lo legitima; si la causa no es temporal, la relación se convierte en indefinida» (SSTS 17/01/08 -rcud 1176/07-; y 15/01/09 -rcud 2302/07-).

⁷³ Construcciones Gallardo Barrera, S.L. (BOP Jaén 30/12/2014).

⁷⁴ Game Stores Iberia, SL. (BOE 16/11/2016): “Campañas o promociones específicas, campaña de Navidad, cobertura de vacaciones, ventas especiales, rebajas, aniversarios y otras tareas comerciales cuando resulte necesario contar con personal efectivo adicional para su puesta en marcha. 2) Así como en todos aquellos otros supuestos legalmente habilitados, y sin perjuicio de otras situaciones no contempladas actualmente que pudieran llegar a regularse en el futuro”.

⁷⁵ BALLESTER PASTOR, I. “El contrato eventual por circunstancias de la producción” en AA. VV. (Monereo Pérez direcc), *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Op. Cit., págs. 81 a 83.

⁷⁶ V.gr. General Óptica, SA. (BOE 4/11/2015).

c) El Porcentaje de plantilla eventual frente al total de la empresa

A pesar de que nuevamente se dispone una relación de complementariedad con el convenio colectivo en general (art. 15.1 b) ET) para determinar el volumen de plantilla respecto a la total con contratos eventuales, llama la atención como ni un solo convenio del sector de la construcción –o al menos en la extensa muestra analizada- regula esta materia. En la Hostelería se ha encontrado algún ejemplo, pero de manera conjunta al contrato por obra o servicio determinado, estableciendo un porcentaje del 65-35%⁷⁷. Y alguna referencia se puede ver en los ámbitos del Comercio o Alimentación limitando expresamente la utilización de este tipo contractual o, como es bastante reiterado en este sector, haciendo referencia al porcentaje de contratación indefinida frente a los temporales en general, normalmente en el contexto de un compromiso por el empleo estable⁷⁸.

4.2.3. Elementos comunes a los contratos temporales

Como primer elemento en común aparecen regulados, aunque de manera aislada, requisitos formales y de fondo que se exigen para todos los contratos de duración determinada, siendo lo más relevante, en este punto, la declaración de la necesaria concreción de la causa de temporalidad, ya que, si no es así, el contrato se convierte en indefinido⁷⁹. Y ello tiene una doble lectura, tanto positiva, como negativa. Decimos positiva, porque acerca la realidad legal a su ámbito de aplicación, en cuanto que traslada los efectos que se prevén en la ley al propio convenio colectivo. Pero, al tiempo, significamos como negativa, porque al no haber provisto un instrumento, medio o procedimiento que prevea como se produce la conversión desde contrato temporal irregular a indefinido, parece abocarse a los mecanismos –esencialmente judiciales- para llegar a ese resultado, sin que aporte nada, por tanto, tal referencia convencional –salvo para la interpretación judicial-.

Por otra parte, un elemento que aparece de manera reiterada es la regulación de indemnizaciones por fin de contrato. Y, a tal efecto, se fijan parámetros de referencia que atienden a conceptos salariales definidos en el convenio⁸⁰ o se

⁷⁷ Hostelería Cádiz (BOP Cádiz 11/8/2017); Mirang Restauracion S.L.U. (BOP Cádiz 15/3/2016). O en términos similares pero concretando además el modo de cómputo de los trabajadores en el Convenio Colectivo de Rocla Restauración, SLU. (Málaga 26/10/2015). En un porcentaje de indefinidos menor: Hostelería Granada (BOP Granada 29/10/2012) o Hostelería Huelva (BOP Huelva 22/09/2014). Ver para el cómputo: Hostelería Málaga (BOP Málaga 21/4/2015) y porcentajes en función del tamaño de la plantilla.

⁷⁸ Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Superco-Maxor, SL) (BOE de 6/9/2016); Grupo Hermanos Martín (BOJA 29/10/2014); Grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA. (BOE 2/9/2016); Lidl Supermercados, SAU. (BOE 8/6/2016), entre muchas reiteraciones en el sector.

⁷⁹ Gibtelenergy SL (BOP Cádiz 14/04/2016).

⁸⁰ “Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias

establece la indemnización legal de 12 días⁸¹ pero extendida a todos los contratos “no indefinidos”, por lo que deberíamos entender que incluye también a los formativos⁸².

Por último, también ha sido objeto de regulación un sistema que reserva esta cuantía para los contratos de duración superior al año pero con la posibilidad de aumentarse (1 día por mes de trabajo, por lo que si se supera el año de trabajo, obviamente se superará tal cantidad), mientras que los que tienen una duración inferior al año lo que hacen es garantizar la parte proporcional con la fórmula de asegurar 2 días por mes de trabajo⁸³. El problema viene por su defectuosa e incomprensible redacción. Así se prevé que es un sistema previsto para los contratos temporales pero, posteriormente, se añade que en este sistema no alcanza ni los contratos fijos, ni los fijos discontinuos, pero tampoco los contratos de hasta un mes. Y es que esta última referencia –la del contrato corta duración inferior al mes- sí sería lógica –al margen de estar o no justificada-, pero respecto a las otras dos –los contratos fijos, ni los fijos discontinuos-, no responde a ninguna lógica porque, como se ha afirmado es un sistema que se reserva para el contrato temporal que, por naturaleza, no puede ser fijo. De este modo, éste –el fijo-, de manera automática quedaría excluido de la aplicación de este mecanismo indemnizatorio, en tanto que está reservado, como ya se define en la primera parte del precepto, a los de dicha naturaleza temporal, sean de duración inferior a uno o dos años, pero no indefinida⁸⁴.

de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre el salario base y el plus de asistencia y actividad devengados durante la vigencia del contrato”. Empresa Francisco Salguero, S.L. con sus trabajadores; Construcción y Obras Públicas (BOP Cádiz 22/3/2016). “La indemnización por fin de contrato será del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato hasta un máximo de 20 días naturales”. Sistemas Tubulares Al-Ándalus, S.L. (BOP Huelva 6/04/2015).

⁸¹ “Hotel Bahía Tropical, S.A.” (BOP Granada 7/5/2015); Supermercados Sabeco, SA. (BOE 6/6/2014); Game Stores Iberia, SL. (BOE 16/11/2016); Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Supeco-Maxor, SL) (BOE de 6/9/2016); Convenio Colectivo de Primark Tiendas, SLU. (22/8/2017); Sector Almacenistas y Detallistas de Alimentación (Mayoristas y Minoristas) Sevilla, (BOP 9/11/2013); Adavigal, Sociedad Limitada (BOP Málaga 23/6/2014); Elaboración de Congelados Málaga, Sociedad Anónima (BOP Málaga 30/9/2015).

⁸² Convenio Estatal Restauración colectiva (BOE 22/3/2016).

⁸³ Esta fórmula es parecida a la que se acoge otros Convenios como Confitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos de desayuno (BOP Sevilla 18/4/2016) que establece 3 días por mes para los contratos eventuales.

⁸⁴ Hostelería Cádiz (BOP Cádiz 11/8/2017): “Se establece, para casos de extinción de contratos temporales, las indemnizaciones siguientes:

- Un día de salario por mes de trabajo para los contratos temporales que sean superior a un año.

4.3. Concreción del trabajo a tiempo parcial

De un lado, se contemplan los convenios colectivos que se limitan a enumerarlos como una posibilidad de contratación, pero remitiéndose a la regulación legal⁸⁵ o bien haciendo referencia a sus características generales⁸⁶.

Uno de los principales aspectos que se reserva a los negociadores es la determinación de las horas complementarias. Sobre este particular, el ET, en su art. 12.5, distingue, en su apartado c) y g) entre el pacto de horas complementarias en los contratos indefinidos con una jornada no inferior a las 10 horas semanales en cómputo anual y aquellas horas que, aun siendo complementarias, se realizan fuera de aquel pacto. Independientemente de su naturaleza o caracteres, interesa para este análisis, la flexibilidad negocial que existe al respecto. En relación a las primeras, permite el legislador que se estipule, sea cual sea el tipo de convenio, un número de horas complementarias que oscilará entre el 30 y el 60% de las horas ordinarias. Mientras que en el segundo caso, el 15% legal, puede ser ampliado hasta en un 30% de las horas ordinarias (no computando estas últimas para las relacionadas anteriormente).

Y ese es, precisamente, el contenido que se trata, de manera *cuasi* exclusiva, en un número importante de convenios colectivos⁸⁷. Únicamente hay algunas

- Dos días de salario por mes de servicio para los contratos de hasta un año.

Se excluyen de este sistema indemnizatorio los contratos fijos, fijos discontinuos y los contratos estipulados de hasta un mes⁷.

De empresa, en la misma provincia y en los mismos términos: Mirang Restauracion S.L.U. (BOP Cádiz 15/3/2016).

⁸⁵ Empresa Gaducon Proyectos y Obras, Sociedad Limitada (BOP Cádiz 25/05/2016). Gibtelenergy SL (BOP Cádiz 14/04/2016).

⁸⁶ Vestas Eólica, SAU. (BOE 12/8/2016). En el mismo sentido: “Altura, Drenajes y Contenciones, S.L.” (BOP Jaén 26/10/2016), Europea de Oleoductos y Gaseoductos, S.L.” (BOP Jaén 11/03/2016), Ursula Consulting, S.L.U (BOP Jaén 25/10/2016), Estructuras Medisd, Sociedad Limitada (BOP Málaga 24/4/2015), Pontifex Maximus, Sociedad Limitada (BOP Málaga 12/11/2014), si bien fijan un mínimo de 2 horas diarias.

⁸⁷ Por ejemplo, Fuertemant, S.L. (BOJA 20/04/2016), que distingue entre los contratos que antes hemos señalado en primer término (indefinidos con más de 10 horas/semanales en cómputo anual) para lo que dispone un pacto de horas complementarias que no puede superar el máximo de horas que prevé la ley (60%), y las horas voluntarias, para los contratos que no reúnen aquellos requisitos y cuyo porcentaje eleva también al máximo que le permite la ley (30%), sin que la suma de unos y otros pueda superar el tope del trabajo a tiempo parcial definido en el art. 12.1 ET. Los mismos porcentajes en Negocios de Restauración del Sur SL. (BOP Córdoba 16/09/2015). De ámbito sectorial, el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 16/8/2016), establece únicamente el parámetro del 60%. O el Convenio Estatal Restauración colectiva (BOE 22/3/2016) fija un solo máximo del 50%, así como la posibilidad de suscribir un período de prueba (¿?). Convenio colectivo de Burger King Spain, SLU. (BOE 3/7/2017) hasta 60%. Pero en este último se establece la preferencia para la cobertura de vacantes, la especificación en los contratos el número de horas al día, a la semana o al año contratadas, la distribución del horario

especificaciones en torno a la exigibilidad de las horas complementarias –cuando concurren una serie de circunstancias⁸⁸- y las causas que motivan la exención de la obligación de cumplimiento del pacto –conciliación de la vida laboral y familiar o concurrencia de otro empleo- además de la distinción entre horas complementarias en el marco del pacto al efecto y las voluntarias realizadas fuera de dicho ámbito, además de la posibilidad de consolidación de las horas⁸⁹. De manera ocasional, no obstante, hay algún convenio que precisamente lo que no hace es determinar el número de horas complementarias, pero sí una regulación más completa de diversos factores que permiten una ordenación adecuada de la prestación en un contexto de parcialidad⁹⁰.

realizada por los encargados de cada centro de trabajo y atendiendo a las necesidades del mismo y la imposibilidad de interrumpir la jornada en turnos diarios de prestación de servicios de 3 horas o inferior, repetida en otros convenios pero variando el número de horas mínimo. Empresa “Mairegui S.L. (BOP Cádiz 15/9/2016) aunque realizando con carácter previo una defensa de la utilización y de los beneficios de su uso para determinados colectivos como jóvenes y mujeres en edad madura con responsabilidades familiares (¿?). En los mismos términos exactamente: Sierra Morata S.L (BOP Cádiz 21/4/2015). Vid. tb. Restaurantes Temáticos Del Sur, Sociedad Limitada (Málaga 10/11/2015) o Rocla Restauración, SLU. (Málaga 26/10/2015) también con distinción del máximo del 60% y 30% dependiendo del tipo de horas y características del contrato; Bofrost SAU (BOE 10/2/2015). Vid. tb. Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 15/12/2014); Supermercados del Grupo Eroski (BOE 30/5/2013) en el que se añade el valor económico de la hora complementaria y los requisitos formales para su ejecución; Supermercados Sabeco, SA. (BOE 6/6/2014).

⁸⁸ Convenio Colectivo de Primark Tiendas, SLU. (22/8/2017).

⁸⁹ Convenio colectivo de Burgercampo, SL. (11/6/2015) que también establece un porcentaje de horas que alcanza el 50% para el pacto y el 30% en el caso de voluntarias. Concretamente respecto a la aceptación de las horas dentro del pacto: “Las horas complementarias solo serán exigibles para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada, o se trate de realizar una jornada un día no programado previamente como de trabajo, preavisándose las mismas con el preaviso contemplado en el artículo 12.5.d), de tres días. El preaviso podrá ser inferior, únicamente en los casos en los que las horas complementarias se realicen al principio o al final de la jornada diaria programada, de conformidad con el mismo artículo estatutario”. En los mismos términos: III Convenio colectivo del Grupo Zena (BOE 3/3/2016). Cit. tb. Pastificio Service, SL. (BOE 12 de septiembre de 2014) aunque introduciendo la Franja horaria en la que se pueden prestar servicios por los trabajadores a tiempo parcial. Todos los aspectos y las distinciones según la duración en número de horas de los contratos se incluyen en el Convenio Colectivo Hostelería Jaén (BOP Jaén 17/7/2017) pero añadiéndose, además, algunos aspectos novedosos como la posibilidad de consolidar las horas. En estos mismos términos podemos observar a nivel nacional el VI Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 6/7/2017); Grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA. (BOE 2/9/2016); de manera clara y completa en el Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU. (BOE 8/6/2016); Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA. (BOE 2/4/2013); Grupo Hermanos Martín (BOJA 29/10/2014).

⁹⁰ Cash Converters y sociedades vinculadas (BOE 27/4/2017): “Se estará a lo regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las normas que lo desarrollen.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como su distribución en los términos previstos en el presente convenio.

Del resto de posibilidades que tienen los convenios colectivos, nada se contempla en el marco negocial que sea reseñable puesto que las posibilidades relativas a la determinación de la jornada se solventan, en la mayoría de las ocasiones con una remisión a otra parte del convenio⁹¹ o las interrupciones de aquella suelen venir establecidas en referencia a la duración mínima de la misma (no caben si la jornada no alcanza el mínimo indicado)⁹², así como la garantía a una prestación de horas mínimas⁹³ o la interesante descripción que se hace en la Hostelería en Málaga sobre el trabajador comparable⁹⁴.

En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y en el pacto de horas complementarias se fijarán las franjas horarias y los días de la semana y periodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

Tal fijación deberá permitir identificar con claridad los momentos en los que el trabajador está dispuesto, por su perfil de trabajador a tiempo parcial, a prestar el trabajo contratado.

La identificación genérica o la que conlleve una disponibilidad plena del trabajador incompatible con el trabajo a tiempo parcial dará lugar a la consecuencia prevista en el apartado a) del número cinco del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores que presten sus servicios regularmente más de tres días a la semana será de 16 horas de promedio semanales.

A título indicativo la franja establecida en el contrato con carácter general no podrá ser superior a ocho horas, y a 12 horas en los casos de días o temporadas concretos en los que la jornada deberá ser: o partida, o no inferior al 80% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 40% de las horas ordinarias contratadas y para que sean exigibles para el trabajador deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal y dentro de las franjas horarias marcadas en el contrato o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

Tampoco será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

Sólo será exigible la realización de horas complementarias en días en los que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja contratada.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la ley de conciliación de la vida familiar y laboral". Como el anterior, pero que sí incluye los porcentajes máximos para las horas complementarias: Decathlon España, SA. (BOE 27/3/2017). Y completando otros aspectos diferentes, en el sentido de establecer medidas garantistas para el trabajador a tiempo parcial: Comercio en general Granada (BOP Granada 28/6/2012). En términos parecidos al anterior: Megaexit, S.L. (BOP Granada 11 de febrero de 2015).

⁹¹ V.gr. VI Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 6/7/2017).

⁹² Convenio Colectivo de Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla de la Provincia de Cádiz (BOP Cádiz 1/3/2016); Inverser MJ Córdoba S.L. (BOP Córdoba 25/5/2016); Ofertel Comunicaciones, S.L. (BOP Córdoba 25/8/2016).

⁹³ II Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 12/8/2017), en el que se incluye también una cláusula para vincular, vía art. 12.4 ET, esta modalidad con la reducción por guarda legal y el contrato de interinidad; Supermercados del Grupo Eroski (BOE 30/5/2013); Comercio en General Córdoba (21/3/2013).

⁹⁴ Hostelería Málaga (BOP Málaga 21/4/2015).

Y si bien, en los convenios analizados –y citados– que contemplan alguna referencia sobre el contrato a tiempo parcial, aparece, de manera conjunta, una remisión o reiteración de lo previsto legalmente para el contrato de relevo, pero sin ofrecer aspecto novedoso alguno⁹⁵.

4.4. Contratos formativos

Es absolutamente recurrente la regulación de los contratos formativos a través de cláusulas convencionales, pero ello choca con dos fuertes contradicciones. Por una parte que la mayor parte de su contenido se concreta en repetir lo previsto en la ley⁹⁶ y, por otra, que el porcentaje de utilización es escasísimo. La reflexión, por tanto, está servida: es mucho más el reconocimiento formal que el real, el que se hace de unas modalidades contractuales que están infrautilizadas y a las que se les tiene un intenso respeto por lo complejo y extenso de su regulación legal⁹⁷. Hasta tal punto es así, que en los convenios no se hacen –salvo

⁹⁵ Para evitar reiteraciones innecesarias, cítense los convenios señalados en las notas anteriores, v.gr. “Altura, Drenajes y Contenciones, S.L.” (BOP Jaén 26/10/2016), Europea de Oleoductos y Gaseoductos, S.L.” (BOP Jaén 11/03/2016), Ursula Consulting, S.L.U (BOP Jaén 25/10/2016), Estructuras Medisd, Sociedad Limitada (BOP Málaga 24/4/2015), Pontifex Maximus, Sociedad Limitada (BOP Málaga 12/11/2014). Convenio colectivo de Burger King Spain, SLU. (BOE 3/7/2017); Pastificio Service, SL. (BOE 12 de septiembre de 2014); Orán Sasso, Sociedad Limitada. (Málaga 21/10/2014); Rocla Restauración, SLU. (Málaga 26/10/2015); Supermercados Sabeco, SA. (BOE 6/6/2014).

⁹⁶ Respecto a los dos contratos: Construcciones y Cerámicas Lagos S.L. (BOP Cádiz 11/01/2017); “Altura, Drenajes y Contenciones, S.L.” (BOP Jaén 26/10/2016); Ursula Consulting, S.L.U (BOP Jaén 25/10/2016); Estructuras Medisd, Sociedad Limitada (BOP Málaga 24/4/2015); Pontifex Maximus, Sociedad Limitada (BOP Málaga 12/11/2014); Sierra Morata S.L (BOP Cádiz 21 de abril de 2015); Restauración Q&S, S.L. (BOP Granada 26/2/2016); Orán Sasso, Sociedad Limitada (Málaga 21/10/2014); Rocla Restauración, SLU. (Málaga 26/10/2015) aunque incluyendo una mínima mejora retributiva para el contrato para la formación y el aprendizaje; Hostelería Granada (BOP Granada 29/10/2012); Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes (BOE 22/4/2013); Grupo de empresas Día SA y Twins Alimentación SA. (BOE 2/9/2016); Game Stores Iberia, SL. (BOE 16/11/2016); Convenio Colectivo de Primark Tiendas, SLU. (22 de agosto de 2017), con mejora salarial; Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA. (BOE 2/4/2013); Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén (BOP Jaén 10/8/2017); Adavigal, Sociedad Limitada (BOP Málaga 23 de junio de 2014); Drosolu, S.L. (BOJA 13 de marzo 2014). Respecto al contrato para la formación: Empresa Gaducón PROYECTOS Y OBRAS, Sociedad Limitada (BOP Cádiz 25/05/2016); Convenio Estatal Restauración colectiva (BOE 22/3/2016), si bien remitiendo los salarios a los fijados para los correspondientes oficios o puestos desempeñados, pero en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Convenio colectivo de Burgercampo, SL. (11/6/2015); Pastificio Service, SL. (BOE 12/9/2014); Sector Almacenistas y Detallistas de Alimentación (Mayoristas y Minoristas) Sevilla (BOE 9/11/2013); Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina de Sevilla (BOP Sevilla 4/12/2014).

⁹⁷ Vid. Vila Tierno, F. *El contrato para la formación en el trabajo*, Thomson Reuters-Aranzadi, 2008. ISBN 978-84-8355-594-1.

escasas excepciones⁹⁸- eco de las posibilidades que ofrece para incrementar su utilización⁹⁹ la DT 2ª ET en relación a los topes de edad¹⁰⁰ o la Ley 11/2013 respecto a la fecha de obtención del título para el contrato en prácticas¹⁰¹. No obstante, veremos una serie de especificaciones sobre los mismos para visualizar los contenidos concretos en la negociación colectiva.

4.4.1. Contrato para la formación y el aprendizaje

Respecto a este contrato, que tanto margen de desarrollo puede encontrar en la negociación colectiva, y en el que pueden concretarse detalles relativos a la función del tutor, a lugar o el modo de impartición de la formación, a la vigilancia del proceso formativo, etc. apenas si, como hemos adelantado, se reitera el tenor legal y acaso, de manera tímida, se alude a algún aspecto de la tutoría o, fundamentalmente del salario¹⁰². Pese a todo, en los convenios sectoriales, es posible encontrar una regulación es más incisiva. O al menos, se hace indicación de alguna de aquellas cuestiones.

Comenzando por los convenios de empresa, entre ellos, sobresalen diversas estipulaciones significativas como, por ejemplo, mantener una doble escala salarial para los mayores y menores de edad¹⁰³ sin que se especifique el motivo para

⁹⁸ Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 26/09/2017) y convenios de empresa como Encofrados y Construcciones Vimuz, SL (BOP Córdoba 12/01/2017) que se comentarán con detalle posteriormente pero, en este último, expresamente se alude a la contratación hasta 30 años en el contrato para la formación y el aprendizaje. Llama la atención, sin embargo, que las referencias no son ni correctas ni actualizadas. I Convenio Colectivo Hablacom, S.L. (BOP Cádiz de 31/07/2017) hace una utilización correcta de la previsión legal referenciándola a un porcentaje de desempleo superior al 15%.

⁹⁹ Salvo los que se limitan a hacer una remisión –incompleta y no actualizada- a la legislación que prevé tales posibilidades; Empresa Sistemas Tubulares Al Andalus S.L. (BOP Cádiz 2/06/2016)

¹⁰⁰ “1. Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del quince por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de treinta años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a)”.

¹⁰¹ Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, art. 13 “Incentivos a los contratos en prácticas. 1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios”. Una excepción es la que hace el I Convenio Colectivo Hablacom, S.L. (BOP Cádiz de 31/07/2017) que sí se acoge a tal posibilidad.

¹⁰² Por ejemplo, Construcciones y Cerámicas Lagos S.L. (BOP Cádiz 11/01/2017) establece un salario de aprendiz en el convenio y determina que el tutor “deberá velar por la adecuada formación del trabajador, así como vigilar todos los riesgos profesionales inherentes al puesto de trabajo”.

¹⁰³ Empresa Francisco Salguero, S.L. con sus trabajadores Construcción y Obras Públicas (BOP Cádiz 22 de marzo de 2016). En el que se determina también que le corresponden las mismas subidas que al resto de trabajadores, lo que, lógicamente no puede ser de otro modo de acuerdo a la naturaleza laboral de su contrato. O equivalente a aprendices, esto es, que tienen su propia retribu-

dicha diferenciación¹⁰⁴ o vinculando dichas partidas al incremento que recibirán, en su caso, el resto de trabajadores, cuando éstas deban ser revisadas –y como no puede ser de otro modo, de acuerdo a su naturaleza laboral–.

De esta forma, los aspectos salariales son los que tienen una mayor variedad de tratamiento. Lo más usual –en la inmensa mayoría de los convenios– es su acotación mediante el establecimiento de categorías de aprendices o de unas cantidades específicas que mejoran, usualmente la norma legal, sea mediante la asignación de una cantidad concreta, sea mediante su vinculación a un puesto determinado, e incluso fijando una cantidad que puede extenderse durante un cuarto año como incentivo a la contratación indefinida de aquellos¹⁰⁵.

De lectura positiva, por otra parte, debe interpretarse todo aquello que favorezca la naturaleza formativa del contrato, como delimitar los puestos con cualificación que pueden ser objeto del mismo –desdeñando expresamente aquellos otros que no lo son–, prolongar la formación a toda la vida de aquel y comprometer un alto porcentaje de transformaciones en indefinidos, de manera que esta modalidad cumple su misión de inserción estable en el mercado laboral gracias a la formación para el empleo. Esto es, se consigue por esta vía, a través de la negociación, dar cumplimiento a la causa real del contrato¹⁰⁶.

En cuanto a la duración, sin ir más allá de los límites legales, se contemplan regímenes de prórroga distintos al legal, sin que tal modificación se admita, de manera expresa en el art. 11.2 b) ET¹⁰⁷. En otro orden, es llamativa la regulación de la duración por debajo del límite legal pero con el compromiso expreso de continuidad en otro puesto superior en la empresa o ante la inexistencia de vacante continuando un año más como aprendiz¹⁰⁸.

ción específica: Mirang Restauración S.L.U. (BOP Cádiz 15 de marzo de 2016).

¹⁰⁴ Recuérdese que las diferencias de retribución no se considerarán discriminatorias si responden a una justificación objetiva y razonable, vid. v. gr. STS 19-6-2000 [RJ 2000, 5117]. Para el tratamiento de la ya clásica doctrina constitucional sobre esta materia y su repercusión en el contrato, vid. Vila Tierno, F. “El contrato...” op. Cit.

¹⁰⁵ V.gr. Sabor Moreno, S.L. (BOP Córdoba 25 enero 2017).

¹⁰⁶ Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Superco-Maxor, SL) (BOE de 6/9/2016).

¹⁰⁷ Proesur Obras y Servicios S.L. (BOP Córdoba 4/5/2016) establece hasta cuatro prórrogas. Igual número de prórrogas en el Convenio Colectivo de Sabor Moreno, S.L. (BOP Córdoba 25 enero 2017). Recogiendo todos los aspectos anteriores, pero de un modo un tanto peculiar encontramos el Convenio Colectivo de Construcciones Gallardo Barrera, S.L. (BOP Jaén 30/12/2014); Cash Converters y sociedades vinculadas (BOE 27/4/2017); Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 15/12/2014): entre 6 y 18 meses pero ampliable con prórrogas hasta los 3 años; Decathlon España, SA. (BOE 27/3/2017).

¹⁰⁸ Explotaciones Hoteleras Nazaríes, S.L. (BOP Granada 14/12/2015).

Alguna otra referencia aislada se concreta en la salvedad para contratar a menores de edad, únicamente, al amparo de este contrato en un contexto de prohibición de formalizar contratos con menores¹⁰⁹. Pero en relación también con la edad, llama la atención que se mantengan las establecidas en regulaciones anteriores del contrato, e incluso en algún caso porque se sigue haciendo referencia a normas derogadas, lo que, sin duda, es manifiestamente reprochable y una necesaria mejora para los negociadores¹¹⁰. Hecho opuesto a la previsión de aumentar la edad hasta los 30 años mientras que se permita legalmente¹¹¹.

No obstante, en la línea señalada con anterioridad, la importancia, al menos en lo formal, que se quiere otorgar a los contratos formativos, se refleja en una descripción amplia y extensa de esta modalidad contractual, principalmente en el ámbito sectorial. Y ello, precisamente vinculado al reconocimiento de esa importancia de manera expresa –“el sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes”:. Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 26/09/2017) y reproducido por algún convenio colectivo de empresa, en los mismos términos, como Encofrados y Construcciones Vimuz, SL (BOP Córdoba 12/01/2017- y en el que sí aparecen algunos elementos significativos. En primer lugar, se concreta –sin concretar- que la formación se realizará en las “instituciones formativas de que se ha dotado el sector”. Y no es que solamente no es que se especifique cuáles son, sino que más adelante, la misma cláusula convencional se remite a los centros formativos señalados en la Ley 5/2002 (no incluyéndose, por tanto, la posibilidad de formación en la misma empresa) sin señalar cuáles son aquellas instituciones formativas del sector a las que se aludía. Reconocimiento que no es tan explícito en otros sectores en los que la regulación es más reducida o cercana a la norma sin introducir cambios sustanciales¹¹².

¹⁰⁹ Encofrados y Construcciones Vimuz, SL (BOP Córdoba 12/01/2017).

¹¹⁰ Mirang Restauración S.L.U. (BOP Cádiz 15 de marzo de 2016) hace referencia a la Ley 63/1997 cuando dicho convenio es del año 2016. Vid. tb. Respecto a aquellas edades: Construcciones Gallardo Barrera, S.L. (BOP Jaén 30/12/2014), con la inclusión de la edad de versiones anteriores del ET (hasta 21 años o 24 en supuestos especiales).

¹¹¹ Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 15/12/2014); Decathlon España, SA. (BOE 27/3/2017); Supermercados Sabeco, SA. (BOE 6/6/2014); Convenio Colectivo de Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla de la Provincia de Cádiz (BOP Cádiz 1/3/2016); Comercio textil Jaén (BOP Jaén 24/7/2013).

¹¹² Hostelería Cádiz (BOP Cádiz 11/8/2017) en lo que el único elemento diferencial es el salario establecido expresamente para esta figura. Del mismo modo: Hostelería Jaén (BOP Jaén 17/7/2017). O II Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 12/8/2017) en el que se da una pequeña mejora salarial.

En otro orden, del conjunto de apartados que dedican los convenios sectoriales a regular otros caracteres del contrato, habría que limitarse a reproducir los que no suponen una mera reiteración de la ley. En este sentido, conviene destacar la exclusión de determinadas tareas que no encajan con la naturaleza del contrato¹¹³ –que exige un proceso de cualificación- pero incluyendo expresamente otras –limpieza de utensilios-, por la vinculación con un oficio o los puestos a desempeñar¹¹⁴.

Por su parte, la duración del contrato es acotada a dos años, pero con la posibilidad de ampliar 1 año¹¹⁵, bien sin justificar, bien en determinados supuestos –necesidades formativas, organizativas de la empresa de acuerdo al propio convenio y para concluir la ESO-. Y es que por convenio se han mantenido dos aspectos derogados en la ley: la vinculación de los estudios para concluir la enseñanza obligatoria a quién carezca de ella y el comienzo de la actividad formativa en el plazo de cuatro meses desde el comienzo del contrato.

Finalmente, en la última parte de la regulación convencional que el convenio sectorial de la construcción¹¹⁶ dedica a este contrato, es dónde aparecen los elementos más significativos. En primer término, se describe, brevemente, la función del tutor, en lo que lo más notorio es la necesidad de que el mismo preste los servicios en la misma obra o centro que el aprendiz¹¹⁷. En segundo término, se fija una tabla retributiva que va referenciada a diferentes colectivos del convenio con distintas tareas. Esto es, que será su prestación real la que determina su remuneración. En materia salarial, además, se dispone tanto una condición más beneficiosa de carácter colectivo, consistente en el mantenimiento de las remuneraciones superiores que el aprendiz viniera percibiendo por la aplicación de otro convenio anterior de distinto ámbito; como el derecho al percibo de plus-

¹¹³ “No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres”. O determinados puestos de trabajo: Hostelería Sevilla (BOP Sevilla 21/8/2015).

¹¹⁴ Comercio de Alimentación de la provincia de Jaén (BOP 24/7/2013); Dependencia Mercantil Almería (BOP Almería 23/12/2014); Comercio Textil (BOP Almería 19/9/2014).

¹¹⁵ II Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 12/8/2017).

¹¹⁶ En los mismos términos los provinciales, v.gr. Sector Construcción y Obras Públicas Almería (29/4/2016). Sector de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz (6/2/2017). Convenio Colectivo Provincial de Industrias de la Construcción y Obra Pública (BOP Granada 14/5/2014); Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares Málaga (BOP 27/11/2013).

¹¹⁷ “El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por este y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación”.

es al igual que el resto de trabajadores –atendiendo a la naturaleza de la relación laboral del aprendiz-.

Para la suspensión y cese, se enumeran y distinguen qué causas de suspensión suponen una interrupción en el cómputo de la duración del contrato y se determina el montante de la indemnización en caso de extinción (no prevista legalmente), así como los derechos a la acreditación de la formación y prestación realizada.

Y en el mismo ámbito funcional –el sector- pero en distinta actividad, el VI Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia¹¹⁸, además de reflejar la posibilidad de suscribir el contrato por jóvenes de hasta 30 años al amparo de la habilitación legal¹¹⁹ –al margen de otros aspectos menos relevantes-, añade una serie de garantías para el proceso formativo. Así debe entenderse cuando, en primer lugar, se estipula una jornada de exactamente 30 horas de trabajo efectivo y 10 de formación el primer año, pasando a ser de 34 horas y 6, respectivamente, el segundo año. Y ello se completa con la declaración expresa de que si no se cumplen tales parámetros se entenderá que no ha existido formación. Un proceso de cualificación que tiene que venir, también, completamente delimitado en cuanto a la parte de la jornada en la que se llevará a cabo. Esta regulación merece, tanto ser reflejada, como señalar el acierto de los negociadores por introducir estas precisiones que, sin duda, repercuten de manera positiva en la consecución del fin esencial que caracteriza este contrato.

4.4.2. *Contrato en prácticas*

Baste una mínima referencia para indicar la ausencia de cambios importantes respecto al tenor legal, si acaso una mínima mejora en las retribuciones salariales¹²⁰. No obstante, en ámbitos elevados de negociación -V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 21 de mayo de 2015)- si se especifican algunos aspectos más del contrato además de la remisión inicial al art. 11 ET. Así, se concretan los puestos de trabajo que pueden desempeñarse, pero también los que quedan al margen del mismo y, entre otros, se contemplan las prácticas realizadas como méritos para la cobertura de vacantes.

¹¹⁸ BOE 6/7/2017.

¹¹⁹ Vid. tb. V.gr. Comercio de Alimentación de la Provincia de Huelva (15/10/2013) con mejora salarial incluida; Comercio del Calzado, de la provincia de Jaén (31/7/2013) y en términos idénticos: Comercio de Materiales de Construcción, de la provincia de Jaén (BOP Jaén 31/7/2013); Convenio Colectivo de ámbito sectorial para el Sector de Actividades (BOP Jaén 31/7/2013) y Convenio Colectivo para el Comercio en General (BOP Jaén 10/2/2017) o Comercio Único de la Provincia de Huelva (BOP Huelva 1/12/2014).

¹²⁰ Entre los pocos que lo hacen (hay pocas muestras), pueden citarse: Empresa Leasan 2007 S.L. (BOP Cádiz 5/6/2017); Mirang Restauración S.L.U. (BOP Cádiz 15/3/2016); Game Stores Iberia, SL. (BOE 16/11/2016); Comercio en General Córdoba (21/3/2013).

4.5. Priorización del contrato indefinido y vías de conversión. Especial referencia al fijo discontinuo

El empleo estable y de calidad es una de las aspiraciones que, aunque parece reservado a los intereses de los trabajadores, es una tendencia que transmite la buena marcha de un sector o de la economía en general. Y es que la confianza en el crecimiento económico y en la inversión, se traduce, en gran parte de las ocasiones en una mejora no solo de la cantidad del empleo, sino de la calidad del mismo. Pero es que además, la estabilidad en el empleo es una garantía en el marco de protección de los trabajadores que debe suponer la limitación del uso de la temporalidad¹²¹ y que debe ser objeto de especial atención en tiempos de crisis para evitar la destrucción masiva del empleo de calidad.

Siendo así, no debe extrañar que -unido al hecho de la conveniencia de trasladar al texto convencional un catálogo de buenas intenciones¹²²- se refleje en

¹²¹ Cláusula 5 del Acuerdo Marco que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/CE sobre trabajo temporal.

¹²² El más claro ejemplo de ello es el Convenio Estatal Restauración colectiva (BOE 22/3/2016):

“Principios generales de contratación en el sector:

a) Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

b) Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, las actividades discontinuas o estacionales con contratos fijos discontinuos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de las empresas de trabajo temporal.

c) Analizar en el ámbito del convenio, y en función de sus características, la posibilidad y conveniencia, o no, de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales para medir su aplicación, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.

d) Evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo, con el objetivo de prevenir abusos.

e) La modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos.

f) La regulación del periodo de prueba por la negociación colectiva a efectos de facilitar el mutuo conocimiento de las partes contratantes y también la idoneidad del trabajador y sus aptitudes, así como su adecuación a las perspectivas de desarrollo profesional y a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa.

g) La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.

h) Fomentar la contratación de los trabajadores con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral: mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con alguna discapacidad, teniendo en cuenta el sistema de bonificaciones a la contratación.

el mismo otra declaración programática en apuesta por el empleo indefinido¹²³. Declaración de intenciones que, no obstante, sirve de excusa, en ocasiones, para dar entrada a la justificación para la utilización de la contratación temporal¹²⁴. Es ésta la primera fórmula que podemos encontrar en el sector de la construcción, la hostelería o el comercio y entre los convenios de empresa que optan por decantarse por la contratación estable¹²⁵, compartiendo este objetivo, en algún convenio, con el de potenciar el empleo juvenil u otros colectivos con dificultad de acceso al mercado de trabajo¹²⁶.

i) Establecer mecanismos de seguimiento y control de la evolución del empleo, y de la contratación en el sector cuando se adopten medidas de empleo, a fin de compartir el resultado de las medidas implementadas de fomento del mismo.

j) Asegurar como mínimo, en este contexto de internacionalización, que se aplica a los trabajadores contratados en el exterior y/o trasladados y/o desplazados a nuestro país, las disposiciones contempladas en el convenio colectivo correspondiente al lugar y centro de empleo en España, ya se trate de acuerdo o convenio colectivo de sector o de empresa, y sea cual sea el ámbito geográfico de aplicación del convenio correspondiente.

k) Las/os trabajadoras/es que sean contratados en más de una ocasión en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo, no tendrán periodo de prueba

l) Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a respetar los ratios de monitoras, personal de cocina y office, que en cada momento marque el Ministerio de Educación así como las diferentes consejerías de educación de las Comunidades Autónomas.

En sentido similar: II Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 12/8/2017).

¹²³ Convenio colectivo general de la construcción (BOE 26/09/2017); Cash Converters y sociedades vinculadas (BOE 27/4/2017); Supermercados del Grupo Eroski (BOE 30/5/2013); Game Stores Iberia, SL. (BOE 16/11/2016); General Óptica, SA. (BOE 4/11/2015); Lidl Supermercados, SAU. (BOE 8/6/2016); Comercio de Alimentación de la provincia de Jaén (BOP 24/7/2013); Comercio del Calzado, de la provincia de Jaén (31/7/2013); Convenio Colectivo para el Comercio en General (BOP Jaén 10/2/2017); Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén (BOP Jaén 10/8/2017); Comercio textil Jaén (BOP Jaén 24/7/2013); Grupo Hermanos Martín (BOJA 29/10/2014); INDALIM, SOC. LIMITADA (BOP Almería 3/3/2015).

¹²⁴ Acuerdos de modificación del I Acuerdo Marco de Comercio (31/10/2014); 3M España, SA. (BOE 30/7/2013); Convenio Colectivo de ámbito sectorial para el Sector de Actividades (BOP Jaén 31/7/2013); Elaboración de Congelados Málaga, Sociedad Anónima (BOP Málaga 30/9/2015).

¹²⁵ Estructuras Medisd, Sociedad Limitada (BOP Málaga 24/4/2015): “Artículo 34. Contratación.

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación...”. Cít. tb. Gibtelenergy SL (BOP Cádiz 14/04/2016); Bofrost SAU (BOE 10/2/2015).

¹²⁶ Empresa “Mairegui S.L. (BOP Cádiz 15 de septiembre de 2016). De manera similar: Sierra Morata S.L (BOP Cádiz 21 de abril de 2015); Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Supeco-Maxor, SL) (BOE de 6 de septiembre de 2016). Comercio de Materiales de Construcción, de la provincia de Jaén (BOP Jaén 31/7/2013); Comer-

Como segunda fórmula, se plantea reforzar el compromiso entre las partes para hacer efectiva la transformación de contratos temporales en indefinidos¹²⁷. Esto es, se trata de una declaración programática blindada, que pretende trasladar el compromiso por la contratación estable, desde lo abstracto de las intenciones a la política de contratación de la empresa, siendo ésta una realidad palpable (aunque ello no suponga renunciar a la contratación temporal y algunas veces apoyada en una legislación desfasada)¹²⁸.

La tercera opción consiste en reiterar, de manera exacta, un precepto legal que promueve el fomento de la transformación de contratos en indefinidos. Reiteración, por lo demás, absurda, ya que, en tales casos el precepto estatutario remite a la negociación colectiva para disponer mecanismos de conversión de los contratos en indefinidos y, precisamente el resultado de la negociación no incluye tales compromisos, sino la propia remisión legal¹²⁹.

cio en general Granada (BOP Granada 28/6/2012); Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina de Sevilla (BOP Sevilla 4/12/2014).

¹²⁷ Supermercados Sabeco, SA. (BOE 6/6/2014); Comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte. (BOE 4/6/2016); Sector de Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus accesorios de Sevilla (BOP Sevilla 21/10/2015); Adavigal, Sociedad Limitada (BOP Málaga 23 de junio de 2014); Comercio de Materiales de Construcción, de la provincia de Jaén (BOP Jaén 31/7/2013); Comercio en general Granada (BOP Granada 28/6/2012); Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina de Sevilla (BOP Sevilla 4/12/2014); Drosolu, S.L. (BOJA 13/3/2014); Megaexit, S.L. (BOP Granada 11/2/2015).

¹²⁸ V.gr. Fuertemant, S.L. (BOJA 20/04/2016): “6.2. Fomento de la contratación indefinida.

Las partes negociadoras acuerdan expresamente que durante la vigencia y ultraactividad del presente convenio Fuertemant tendrá la posibilidad de formalizar transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos. Este acuerdo se realiza para que conste que la voluntad de las partes no es solo permitir la posibilidad de formalizar transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos sino para promocionar activamente este tipo de conversiones como parte de la política de contratación laboral de la Empresa”. En el art. 6, además se abre la posibilidad de acudir a la contratación temporal y a la posible transformación en indefinidos. En el convenio de Mirang Restauracion S.L.U. (BOP Cádiz 15 de marzo de 2016) se establece también una prioridad por la contratación fija y una política de incentivos, con el único problema que está falta de actualización. Mismo problema que se observa en el I Convenio Colectivo Hablacom, S.L. (BOP Cádiz de 31/07/2017); Hostelería Cádiz (BOP Cádiz 11/8/2017); Hostelería Sevilla (BOP Sevilla 21/8/2015).

¹²⁹ El mismo convenio citado en la nota anterior –Fuertemant, SL–, en el mismo artículo, pero respecto a los contratos formativos, al copiar literalmente el art. 11.2 ET establece: “En la negociación colectiva se fijarán...

Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido”. Esto es, que en lugar de establecer los mencionados compromisos como dispone la ley, se limita a repetir lo que puede hacer la negociación colectiva, pero sin hacerlo. En los mismos términos exactamente: Pontifex Maximus, Sociedad Limitada (BOP Málaga 12/11/2014), incluso con el mismo número de artículo y la misma redacción. Lo que denota poca originalidad –o ninguna- por parte de los negociadores.

La técnica más elaborada parece ser, sin embargo, la acogida por algún convenio como el III Convenio colectivo del Grupo Zena¹³⁰ o Pastificio Service, SL¹³¹ (algo más breve) en el que a la apuesta por la contratación estable se une todo un protocolo de actuaciones tendentes a garantizar el mantenimiento del empleo. Esto es, introduce una cláusula de garantía del empleo en su Disposición adicional 5ª, en la que se contienen toda una batería de medidas que tienen por objeto proteger la estabilidad laboral. De este modo, puede afirmarse que esta regulación convencional da un paso más en la apuesta por el empleo de calidad, limitando la utilización de mecanismos de flexibilidad por parte de la empresa que puedan socavar las condiciones laborales disfrutadas por los trabajadores, además de establecer mecanismos que favorecen su empleabilidad como el acceso a la formación¹³². Queda por ver si esta regulación tan positiva queda en una

¹³⁰ BOE 3 de marzo de 2016.

¹³¹ BOE 12 de septiembre de 2014.

¹³² “Disposición adicional quinta. Empleo.

Los firmantes del convenio entienden que el mantenimiento y la recuperación del empleo es un objetivo prioritario de esta negociación colectiva, favoreciendo la estabilidad, sin perjuicio de mantener la referencia de la contratación temporal para permitir responder a las necesidades claramente coyunturales producto de la gran variabilidad, en el tiempo y en la intensidad, de la demanda de nuestros consumidores.

En consecuencia, los firmantes del Convenio, conscientes de la necesidad de conjugar la efectividad de la garantía de empleo en el ámbito del Grupo con las transformaciones y adaptaciones al mercado y a los clientes, convienen en que las empresas afectadas por el Convenio no llevarán a cabo medidas que puedan afectar al empleo en alguno o algunos de los centros afectados por el presente convenio, sin antes haber agotado las previstas en el siguiente protocolo:

1. Cuando las medidas afecten a más de un centro de trabajo el órgano competente para la consulta y deliberación de las mismas, con respeto de la legalidad vigente, será el Comité Intercentros, de conformidad con lo previsto en el artículo 39 de este Convenio, o las representaciones sindicales si así lo decidiesen estas en los términos legales.

2. Como medidas necesarias para evitar o reducir los efectos y atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados será necesario contemplar preferentemente las siguientes:

a) La recolocación interna de los mismos dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas.

b) Movilidad funcional de los afectados conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Movilidad geográfica conforme a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores dentro del ámbito de actuación del Grupo.

d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Acciones de formación o reciclaje profesional de los afectados que puedan contribuir a su continuidad en el proyecto empresarial.

f) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

Como parte integrante del plan de garantía y crecimiento del empleo, y con amparo en la jurisprudencia constitucional, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de renovación y reparto o distribución del trabajo, limitándolo a

mera redacción formal o se corresponde con una efectiva aplicación práctica.

En la línea de mantener el empleo estable, la figura del fijo discontinuo se presenta como una realidad frecuente en el marco negocial. Una figura que, se detecta, no se diferencia, con bastante frecuencia, del contrato fijo de carácter periódico en el contexto del contrato a tiempo parcial. Y es que los negociadores llaman, de manera habitual, coloquial e indistinta al contrato como fijo discontinuo¹³³ aunque de las características descritas pueda deducirse que se trata de una figura incardinable en el art. 12 ET y no en el 16 ET –salvo excepciones¹³⁴–.

un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores afectados puedan acceder al 100 por 100 de la pensión de jubilación y sean sustituidos por otro trabajador.

En los casos en que el trabajador no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

Esta política de jubilaciones potenciará especialmente el fomento de la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de las modalidades de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida”.

¹³³ Dudas de la redacción por ejemplo, surgen con la lectura del Convenio Colectivo del Hotel Flameró, S. L. (BOP Huelva 2/9/2010) pero que se solventan mediante la regulación separada y distinta de las dos posibilidades, definiendo de manera especialmente clara al fijo de carácter periódico de su artículo 12 (previamente en el 11 se define el fijo discontinuo no de manera tan clara y que puede inducir, por momentos, a error).

¹³⁴ Restauración Q&S, S.L. (BOP Granada 26/2/2016). Es muy significativo, sobre el particular, algún convenio que no tiene ninguna otra previsión en materia de contratación, pero que destina una completísima cláusula al fijo discontinuo, dejando claro a que figura se refiere y que consideramos adecuado reproducir como ejemplo: Barnet Hoteles, S.L. (BOP Huelva 17/6/2015) o en términos parecidos “Fundovel S.A.” (Hotel Tierra Mar) (BOP Huelva 24/08/2010), citamos el primero de ellos: “Son aquellos trabajadores contratados con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores o norma vigente en cada momento.

Adquirirán la condición de fijos discontinuos los trabajadores que presten sus servicios durante tres campañas consecutivas mediante alguna modalidad de contratación temporal, cuando alcancen un promedio de 180 días trabajados por temporada, y siempre que no se produzca una interrupción de la relación laboral superior a 30 días en cada una de ellas.

A los efectos del cómputo de las jornadas a que se refiere el párrafo segundo de este artículo, el plazo se computará desde el 1 de abril al 30 de octubre de cada año.

La actividad no tendrá que desarrollarse en todo el período completo, ya que la duración de la campaña dependerá de lo establecido en los párrafos anteriores.

La prestación de servicios, por su naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá de la demanda de pedidos, circunstancias climatológicas, etc.

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuas, y los días de trabajo efectivo durante la campaña dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

Este tipo de trabajador deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo discontinuo cada vez que la empresa vaya a realizar la faena o tarea por la que haya adquirido tal condición, teniendo preferencia respecto de los trabajadores eventuales.

La forma de llamamiento se llevará a cabo mediante la publicación de listas en una página

Cierto es que, en ocasiones, como una simple alusión para llamar la atención sobre el posible uso de esta forma de contratación¹³⁵.

Sin justificar claramente su uso o los casos en los que se utiliza, también se cita dentro del sistema de contratación, como una posibilidad más, estableciendo los requisitos formales para su utilización –como las características y plazos para los llamamientos¹³⁶ o, especialmente, pero de manera puntual, a la transformación de eventuales en fijos discontinuos por la reiteración de llamadas¹³⁷–.

web o tablón de anuncios, que deberá conocer el trabajador bien porque conste la referencia a ellos en el finiquito expedido al final de la anterior campaña, bien mediante comunicación telefónica del trabajador a la empresa a un número facilitado por ésta a tal efecto.

El llamamiento se llevará a efecto por riguroso orden de antigüedad acumulada. El empleador podrá llamar y cesar al número de trabajadores fijos discontinuos que considere pertinente y necesario para la faena a realizar, procurando la máxima equidad, ajustado a las circunstancias climáticas, de mercados y técnicas de las empresas.

Llegado el día de la incorporación al puesto de trabajo, si éste hubiera de ser suspendido por causas climatológicas o causas imprevistas, el preaviso inicial servirá y será suficiente.

En el supuesto en que la actividad laboral se suspenda por causas climatológicas o por otras causas imprevistas, llegado el día de trabajo de la reanudación de la actividad, el trabajador se incorporará a su puesto inmediatamente.

Los ceses serán en orden inverso al llamamiento, teniendo en cuenta entre otros criterios el volumen de actividad de la empresa, criterios técnicos de rendimiento y de producción, factores climatológicos de terminación de campaña, etc.

Si el trabajador no acude al llamamiento y no se incorpora al puesto de trabajo perderá la condición de fijo discontinuo y se considerará baja voluntaria a partir del tercer día. Se perderá igualmente la condición de fijo discontinuo y se extinguirá su contrato, a todos los efectos y por la mismas causas que pierde la condición de fijo, cualquier trabajador que tuviese esa condición.

En los supuestos en los que el llamamiento coincida con una situación de baja médica o de incapacidad temporal del trabajador, la empresa se compromete, una vez causado el alta, a su reincorporación en la siguiente plaza vacante, manteniendo en todo caso la posición que le corresponde por antigüedad”.

¹³⁵ Por ejemplo, como opción para cubrir los contratos de temporada: Proesur Obras y Servicios S.L. (BOP Córdoba 4/5/2016); Sabor Moreno, S.L. (BOP Córdoba 25/1/2017). Reiterando el tenor legal: Orán Sasso, Sociedad Limitada. (Málaga 21/10/2014); Confitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos de desayuno (BOP Sevilla 18/4/2016).

¹³⁶ Fórmula utilizada, por ejemplo, en los convenios de empresa del sector de la construcción negociados en la provincia de Jaén: «Altura, Drenajes y Contenciones, S.L.» (BOP Jaén 26/10/2016); Europea de Oleoductos y Gaseoductos, S.L.» (BOP Jaén 11/03/2016); Ursula Consulting, S.L.U (BOP Jaén 25/10/2016); aunque no de manera exclusiva, v.gr. con el mismo esquema de convenio en la provincia de Málaga: Estructuras Medisd, Sociedad Limitada (BOP Málaga 24/4/2015); Pontifex Maximus, Sociedad Limitada (BOP Málaga 12/11/2014). O en otros sectores, como hostelería: III Convenio colectivo del Grupo Zena (BOE 3/3/2016); Explotaciones Hoteleras Nazaríes, S.L. (BOP Granada 14/12/2015); Hostelería Granada (BOP Granada 29/10/2012); Hostelería Huelva (BOP Huelva 22/09/2014).

¹³⁷ Mirang Restauración S.L.U. (BOP Cádiz 15/3/2016); Marbella Club Hotel, Sociedad Anónima (Málaga 19/11/2014); Barnet Hoteles, S.L. (BOP Huelva 17/6/2015); “Fundovel S.A.” (Hotel Tierra Mar) (BOP Huelva 24/08/2010).

Es, en este sentido, muy pobre su regulación convencional, con excepciones esporádicas en las que se establecen, por ejemplo, el porcentaje de plantilla con este tipo de contrato¹³⁸, pero la poca profundización de la regulación convencional es más destacada aun cuando las llamadas a la normativa vigente para este contrato carecen de cualquier tipo de actualización¹³⁹.

4.6. Otros contenidos: bolsas de trabajo y período de prueba

4.6.1. Bolsas de trabajo

La bolsa de trabajo se configura como un mecanismo para acceder a la empresa o para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de la misma, llegándose a establecer procedimientos complejos de coberturas de vacantes por esta vía como fórmula de acceso a la empresa¹⁴⁰.

4.6.2. Período de prueba

En relación al período de prueba, y atendiendo a la relación de supletoriedad que, para empresas de 25 o más trabajadores establece el ET –suplementariedad para los que no sean técnicos titulados en empresas de menor tamaño– lo más frecuente es encontrar, entre los convenios de empresa, una acotación temporal del mismo. Período que se suspende por la aparición de los arts. 45 y 46 ET. Pero no es igual el modo en el que se enfrenta.

Así, en primer lugar, encontramos repeticiones del contenido del precepto legal sin variar ninguna de sus posibilidades o la remisión a la norma legal¹⁴¹, lo

¹³⁸ Hostelería Sevilla (BOP Sevilla 21/8/2015).

¹³⁹ Mirang Restauración S.L.U. (BOP Cádiz 15/3/2016).

¹⁴⁰ Así por ejemplo, en el acta de reunión de la comisión paritaria del convenio colectivo de la UTE Lisan y su personal adscrito al servicio de limpieza del hospital universitario de Jerez de la Frontera (BOP Cádiz 10 agosto 2017), en lo que reproduce el texto del convenio, se establece un procedimiento de cobertura de vacantes en los que se establece unas prioridades: trabajadores nocturnos, a tiempo parcial y nuevas contrataciones, estableciendo, a su vez, un proceso para confeccionar anualmente la bolsa.

¹⁴¹ Gibtelenergy SL (BOP Cádiz 14/04/2016), si bien especificando que se refiere a titulados universitarios o de grado (¿?) o títulos equivalentes, de un modo similar a la titulación habilitante para el contrato en prácticas. “Altura, Drenajes y Contenciones, S.L.” (BOP Jaén 26/10/2016) también repitiendo la fórmula de complementariedad para empresas de menos de 25 trabajadores cuando lo lógico sería hacer referencia a una sola fórmula atendiendo al número de trabajadores de la empresa que constituye la unidad de negociación. Exactamente igual: Estructuras Medisd, Sociedad Limitada (BOP Málaga 24/4/2015) o Pontifex Maximus, Sociedad Limitada (BOP Málaga 12/11/2014), Europea de Oleoductos y Gaseoductos, S.L.” (BOP Jaén 11/03/2016), Ursula Consulting, S.L.U (BOP Jaén 25/10/2016). En Fuertemant, S.L. (BOJA 20/04/2016), además se incluye la referencia del contrato indefinido de apoyo a emprendedores, aunque sea únicamente para hacer la remisión legal. I Convenio Colectivo Hablacom, S.L. (BOP Cádiz de 31/07/2017); Convenio Colectivo para la Empresa Almacenes Barragan Espinar, S.L (BOP Granada 21/1/2015); Megaexit, S.L. (BOP Granada 11/2/2015).

que también entra dentro de las opciones de los negociadores, si bien, en algún caso hay una mínima variación respecto a las duraciones¹⁴². En otros convenios se distinguen dos toques máximos, uno que se supone que es para los contratos indefinidos y temporales de larga duración (6 meses) y otro para los contratos temporales de duración reducida (1/3 de ésta)¹⁴³ o con alguna pequeña variación que tiende a incrementar¹⁴⁴ o reducir¹⁴⁵ la duración de este período.

Se observan también variaciones que afectan únicamente a los trabajadores que no son técnicos titulados, bien rebajando (un mes o 15 días)¹⁴⁶ o aumentando¹⁴⁷ el máximo del período de prueba o aumentándolo (3 meses)¹⁴⁸ o estableciendo una única y reducida duración sea cual sea el colectivo (15 días u otra)¹⁴⁹.

En el menor de los casos, se plantea una regulación completamente diferenciada¹⁵⁰ o novedosa que puede hacer incluir duraciones distintas según los Grupos

¹⁴² Empresa Francisco Donaire Torres con sus trabajadores (BOP Cádiz 07/08/2015); Granada Unión Detallistas Alimentación, SA (BOE 13/6/2013); Sociedad Cooperativa Andaluza Santa María de la Rábida-Fresón de Palos (BOP Huelva 8/11/2016); Empresa Mixta Municipal Mercados Centrales de Abastecimiento de Granada, S.A. (Mercagranada,S.A.) BOP 17/5/2016.

¹⁴³ Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL. (BOE 30/1/2014).

¹⁴⁴ Cableven (BOJA 10/05/2016) en el que decimos que se supone porque el primero lo reserva para los contratos indefinidos y los “eventuales” y el segundo para los contratos de duración determinada. De este modo, esa referencia a eventuales, sin duda, se trata de un error conceptual. Sin embargo, en el convenio para la empresa Enercon Windenergy Spain, SL. (BOE 2/2/2016) existe una clara diferenciación de estos períodos para contratos indefinidos y temporales, respectivamente. Negocios de Restauración del Sur SL. (BOP Córdoba 16/09/2015) distingue entre indefinidos (180 días), Temporal de más de seis meses 140 días, Temporal de entre 3 y 6 meses 2/3 partes de la duración del contrato, Temporal de menos de 3 meses 2/3 partes de la duración del contrato. En los mismos términos: Restaurantes Temáticos Del Sur, Sociedad Limitada (Málaga 10/11/2015).

¹⁴⁵ General Óptica, SA. (BOE 4/11/2015); Inverser MJ Córdoba S.L. (BOP Córdoba 25/5/2016).

¹⁴⁶ Empresa Francisco Salguero, S.L. con sus trabajadores (BOP Cádiz 22/3/2016), un mes; Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 15/12/2014), pero en ese caso con 30 días, el 50% de la duración del contrato temporal con un mínimos de 15 días.

¹⁴⁷ Comercio en general Granada (BOP Granada 28/6/2012)

¹⁴⁸ Construcciones y Cerámicas Lagos S.L. (BOP Cádiz 11/01/2017); Empresa Gaducon Proyectos Y Obras, Sociedad Limitada (BOP Cádiz 25/05/2016); Empresa Leasan 2007 S.L. (BOP Cádiz 5/6/2017); Vestas Eólica, SAU. (BOE 12/8/2016) distinguiendo por Grupos Profesionales.

¹⁴⁹ Acta de reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la UTE Lisan y su personal adscrito al Servicio de Limpieza del Hospital Universitario de Jerez de la Frontera (BOP Cádiz 10/8/2017). Con la excepción de un grupo concreto al que se le aplica la duración legal. Sin embargo, no se especifica en dicho precepto convencional la justificación para un trato diferente a los mismos. O referida a grupos concretos: Sierra Morata S.L (BOP Cádiz 21/4/2015); Pepsico Foods AIE (BOP Granada 11/2/2015).

¹⁵⁰ Mirang Restauración S.L.U. (BOP Cádiz 15/3/2016).

profesionales¹⁵¹, y la opción a su utilización o no (voluntariedad que se deja en manos de la empresa y del contrato) o la posibilidad de exigir la realización de pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas para comprobar el grado de preparación del trabajador¹⁵². O, por ejemplo, establece mecanismos para superponer

¹⁵¹ Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, SAU (BOE 29/06/2017): entre 15 y 180 días. Vid. tb. Explotaciones Hoteleras Nazaries, S.L. (BOP Granada 14/12/2015). En los mismos términos: Construcciones Gallardo Barrera, S.L. (BOP Jaén 30/12/2014) pero porque traslada el contenido íntegro del convenio colectivo del sector; Alain Afflelou España, SAU. (BOE 10/5/2013); Bofrost SAU (BOE 10/2/2015) distinguiendo, además, entre indefinidos y temporales; Cash Converters y sociedades vinculadas (BOE 27/4/2017); Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 15/12/2014); Grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA. (BOE 2/9/2016); Supermercados del Grupo Eroski (BOE 30/5/2013) aunque diferenciando únicamente entre 5 y 6 meses y fijando una diferencial del 30% en relación a la duración del contrato temporal; en términos parecidos Lidl Supermercados, SAU. (BOE 8/6/2016); Game Stores Iberia, SL. (BOE 16/11/2016) con una distinción más completa en los supuestos de contratación temporal; Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Supeco-Maxor, SL) (BOE de 6/9/2016), en el que se diferencia, a su vez, entre contratos indefinidos (con 120 días, 150 y 180 días según grupo) y temporales (1/2 de la duración del contrato), y todo ello de manera independiente a la regulación inicial, añadiéndose, además, la posibilidad de un nuevo período de prueba si se cambia de grupo; Primark Tiendas, SLU. (BOE 31/10/2013) también distinguiendo entre temporales e indefinidos; 3M España, SA. (BOE 30/7/2013); Comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte (BOE 4/6/2016); Comercio de Alimentación de la Provincia de Huelva (BOP 15/10/2013); Comercio Único de la Provincia de Huelva (BOP Huelva 1/12/2014); A3M Auto ID SL (BOP Córdoba 18/1/2016) diferenciando entre titulados de grados superior, medio y otros trabajadores; Adavigal, Sociedad Limitada (BOP Málaga 23/6/2014); en los mismos términos: Drosolu, S.L. (BOJA 13/3/2014); Digital Milenium 2008, S.L. (BOJA 1/4/2016) diferenciando a colectivos por sus funciones; Elaboración de Congelados Málaga, Sociedad Anónima (BOP Málaga 30/9/2015); Empresa Francisco Donaire Torres con sus trabajadores (BOP Cádiz 07/08/2015); Grupo Hermanos Martín (BOJA 29/10/2014); Indalim, Soc. Limitada (BOP Almería 3/3/2015).

¹⁵² A título de ejemplo, una regulación en la que pueden verse los diferentes aspectos comentados, en el convenio colectivo de la empresa Proesur Obras y Servicios S.L. (BOP Córdoba 4/5/2016) establece lo siguiente:

“Artículo 18. Periodo de prueba.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación.

Las contrataciones del personal se considerarán provisionales durante un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Grupo I: Seis meses.

Grupo II: Cuatro meses.

Grupo III: Tres meses.

Grupo IV: Dos meses.

Grupo V: Dos meses

Durante este periodo, tanto el trabajador como el empresario, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo encomendado.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y

o sumar períodos de prueba en la hipótesis de concatenación de contratos o conversión del temporal en indefinido¹⁵³.

En los convenios sectoriales, se crea una plantilla con grupos y períodos de prueba completamente diferenciados con unos márgenes cerrados. Unos topes que, en el sector de la construcción, oscilan entre un mínimo de 15 días y 6 meses¹⁵⁴, estando exentos, de la realización del mismo aquellos trabajadores “titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción expedida por la Fundación Laboral de la Construcción con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal regulado en el presente Convenio, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior”¹⁵⁵, pero además, se generaliza la realización de pruebas de aptitud y controles médicos previos a la contratación¹⁵⁶. A su vez, en el Sector de la Hostelería¹⁵⁷ se conforma un sistema que parte de una primera distinción entre personal directivo y el resto del personal con un contrato indefinido o temporal –ya que las modalidades de contratación (formación y prácticas concretamente) tienen una regulación diferenciada-. En el primer caso se establece una duración de 4 ó 6 meses dependiendo del carácter temporal o no del contrato, mientras que en el segundo caso, habrá que diferenciar entre duración del contrato y grupo profesional y con unos parámetros que van desde los 15 a los 90 días. Además de disponer el efecto de “nulidad” al período de prueba celebrado con un trabajador que con carácter previo haya desempeñado las mismas funciones en la empresa (habiendo superado tal período). Por último, en el sector del Comercio, se observan varias regulaciones que, sin embargo, no resultan muy diferentes entre sí ni respecto de lo ya comentado en otros sectores, estableciéndose duraciones que varían según el grupo profesional (entre 3 y 6 meses)¹⁵⁸.

el tiempo que hubiese servido en período de prueba le será computado a efectos antigüedad en la empresa.

El período de prueba, de que queda hecha la mención, no es de carácter obligatorio y la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión del personal con renuncia parcial o total a su utilización.

¹⁵³ Servicios de Infraestructuras Eléctricas de Levante, SL. (BOE 25/09/2015) –art. 8-.

¹⁵⁴ Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 16/8/2016).

¹⁵⁵ Convenio colectivo general de la construcción (BOE 26/09/2017). Construcción y Obras Públicas Almería (29/4/2016). Sector de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz (6/2/2017); Convenio Colectivo Provincial de Industrias de la Construcción y Obra Pública (BOP Granada 14/5/2014); Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares Málaga (BOP 27/11/2013).

¹⁵⁶ Vid. nota anterior.

¹⁵⁷ V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 21/5/2015). Hostelería Granada (BOP Granada 29/10/2012).

¹⁵⁸ Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes (BOE 22/4/2013). En términos simila-

5. UNA BREVE CONCLUSIÓN SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De manera muy breve, quisiéramos, en este último apartado, enumerar, en forma de síntesis, alguna de las conclusiones generales que se pueden extraer de este amplio análisis, teniendo en cuenta que lo que se ha realizado ha sido un muestreo que se ha querido y entendido suficientemente amplio –vid. anexo de convenios consultados- y que muestran una clara tendencia en materia de contratación temporal.

1.- Partimos de una estructura compleja, en la que prima el convenio de empresa con prioridad aplicativa. Sobre este particular debemos decir que se constata la utilización de una prioridad aplicativa mal entendida y que se excede regulando materias que escapan de los límites del art. 84.2 ET o de otros preceptos convencionales. Por ejemplo en la duración del contrato eventual, dado que el precepto citado establece la prioridad respecto a contratación laboral, pero sin eliminar la regulación específica del art. 15.1 b) ET que reserva la ampliación de la duración legal a los convenios sectoriales. Y ello no se respeta. En otros casos, se hace poco uso real de esta prioridad aplicativa de empresa, tendiendo, en la mayor parte de las ocasiones, a reiterar el convenio colectivo de sector y modificando, como mucho, algún aspecto muy concreto. Pero es más lo formal, es decir, la afirmación de que ésta existe, de lo que se produce finalmente.

2.- De ello se deriva que no se hace un uso adecuado de los mecanismos de flexibilidad, particularmente del mencionado en el párrafo precedente, introducidos por la reforma laboral de 2012, dando la sensación que los negociadores no los han entendido en muchos casos, por su incorrecta aplicación, o porque en cuanto al fondo no lo han utilizado en la mayor parte de las ocasiones.

3.- La línea general es la reiteración de contenidos, sin que se aporte mucho más de lo que la ley ya dispone. No obstante, hay algunos elementos en los que se ha puesto mayor interés por los negociadores y que sí han supuesto adaptaciones –en algún caso- de las modalidades al marco negocial, si bien, con mayor o menor acierto –excediendo en ocasiones la habilitación legal. Las posibilidades que se utilizan de flexibilidad se deben a reformas que afectaron a los contratos antes de 2012, especialmente cambios relativos al art. 15 ET de los años 2006 y 2010, pero no en su integridad

res: VI Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 6/7/2017). En el II Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 12/8/2017) sigue la misma estructura pero con periodos más reducidos, contemplándose, además, un ajuste en el caso en el que la duración del contrato coincida con la prevista para el período de prueba fijado para su Grupo Profesional, de forma que entonces se adapta a los 2/3 de éste.

4.- En este sentido, la regulación del período de prueba, con sujeción a los topes legales, es una variable bastante rica en el ámbito negocial, con un enfoque diverso según los sectores y empresas analizados. Pero como regla común es la adaptabilidad con respeto al marco legal.

5.- Respecto a las duraciones de los contratos, no puede decirse lo mismo. Se hace en gran medida reiterando lo establecido en la ley o repitiendo ésta pero de un modo erróneo, con extralimitaciones a su regulación, como en el contrato eventual con una ampliación de los márgenes legales por los convenios de empresa.

6.- No se concretan los aspectos que la ley regula mediante remisiones o llamadas a la ley, por ejemplo, en el art. 15 ET. Y así, en pocas ocasiones –y de manera muy escueta- se determinan puestos a cubrir o tareas a desarrollar con contratos temporales o los porcentajes respecto a la plantilla total. En este último caso se observa, especialmente en Comercio y Alimentación, una inclusión dentro de los compromisos de empleo estable que se adquieren en los convenios. Además, existen dudas razonables, muy razonables, sobre la adecuación legal de preceptos convencionales a los parámetros legales, más aun a raíz de la interpretación judicial que, de manera reiterada, se pronuncia en torno al posible alcance de dichas cláusulas convencionales y la concreción de las tareas a desarrollar en el marco de estos contratos.

7.- Hay contratos, como el de interinidad, que se limitan a reproducir previsiones legales o a citarse a efectos de su utilización.

8.- Sí se pone especial interés en modelos como el contrato fijo de obra o el contrato fijo discontinuo, que sí encuentra un desarrollo respecto a aspectos relevantes del mismo como las llamadas, la justificación de su uso, etc. y que debe tener una lectura positiva puesto que su utilización puede significar una reducción del uso masivo y fraudulento de la contratación temporal.

9.- La regulación de los contratos formativos está sobredimensionada, especialmente la del contrato para la formación y el aprendizaje. Y todo para repetir, en la mayor parte de las ocasiones lo expresamente contemplado en el ET. Sin embargo, aquellos aspectos que deben ser desarrollados no lo son (incluso copiando a veces el precepto legal con la llamada a la negociación colectiva, tanto aquí como en otros contratos). Es cierto, no obstante, que hay algunos elementos como la tutoría o garantías del proceso formativo que en algunos convenios –muy escasos- tienen una ordenación o desarrollo muy interesante y que debería extenderse por los negociadores.

10.- El contrato a tiempo parcial es objeto de muy continuas referencias, especialmente en lo relativo a las horas complementarias. Estadísticamente, si

coincidiera con su continua presencia en convenios colectivos, debería señalar un uso frecuente, así como de las horas complementarias. Esta regulación debe servir de guía para comprobar su utilización correcta. En términos generales, obedece a los márgenes legales.

11.- Hay errores tipo que se trasladan de uno a otro convenio en la misma provincia y sector como consecuencia de la identidad en los negociadores. Hasta tal punto hay identidad de negociadores y se trasladan contenidos que, en algún caso la referencia a las campañas del IMSERSO aparecen como justificación para la celebración de contratos de duración determinada en ámbitos que no parecen tener tanto encaje como la construcción, y es porque se regulan exactamente del mismo modo en la hostelería.

12.- Por último, no obstante todo lo anterior, es cierto que se pueden ver líneas diferentes según el sector analizado, por lo que debemos concluir que, a pesar del escaso desarrollo novedoso, hay materias dentro de la contratación laboral que encuentran diferentes modos de adecuación según el ámbito analizado, pero que, en la medida de lo posible, debería apostarse por una mejora, y no ya únicamente respecto a los contenidos, sino a la forma y al conocimiento de la normativa laboral en su conjunto, de dónde debemos extraer una reflexión final: debe abrirse y extenderse la formación a los negociadores puesto que, de este modo, se enriquecería muchos de los contenidos en materia de contratación laboral, más aún porque la ley permite dicho margen. Un margen que significaría, de un lado una adaptabilidad real a los ámbitos que están al alcance y conocen los negociadores y, de otro, el establecimiento de unas garantías más adecuadas a los derechos de los trabajadores.

Sea como fuere, queda mucho por hacer en el ámbito convencional.

BIBLIOGRAFÍA

- Aragón Gómez, C. “La prioridad aplicativa del convenio de empresa tras el RD-Ley 3/2012. Primeros problemas de aplicación práctica del artículo 84.2 ET”. SAN 10 septiembre 2012 (AS 2012, 2514), Revista Doctrinal Aranzadi Social, parafr.num.87/201311/2013 parte Presentación, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor (edición on line BIB 2013\437).
- Ballester Pastor, I. “El contrato eventual por circunstancias de la producción: la necesaria formalización de la causa de la contratación, la naturaleza del contrato como sometido a término cierto y el esfuerzo jurisprudencial por controlar la extensión temporal de la duración máxima operada por vía convencional”. Revista Doctrinal Aranzadi Social vol. I parte Presentación. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 1999 (on line)

- Ballester Pastor, I. “El contrato eventual por circunstancias de la producción” en AA.VV. (Monereo Pérez direcc), Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico. Editorial Comares, 2010,
- Blasco Pellicer, A. “La duración máxima del contrato para obra o servicio determinado”, Actualidad laboral, Nº 2, 2011
- Cabeza Pereiro, J. “La lesividad de los convenios de empresa concurrentes con los de sector al amparo del art. 84.2 ET”, Revista de Derecho Social, nº 59, 2012;
- Camps Ruiz, L.M. “El contrato de trabajo fijo de obra del sector de la construcción y disposiciones adicionales 1.ª.2 de la Ley 35/2010 y 3.ª de la Ley 23/2006”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº. 33, 2013.
- García Ninet, I. y Vicente Palacio, M.A. “El contrato por obra o servicio determinado” en AA.VV. (Monereo Pérez direcc), Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico. Editorial Comares, 2010.
- Gorelli Hernández, J. “Las nuevas reglas sobre concurrencia de convenios”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, IUSTEL, nº 28, 2012.
- Martín Valverde, A. “Estructura y proceso de la negociación colectiva”, *Economía y sociología del trabajo*, nº 18, 1992.
- Mercader Uguina, J. “Art. 84. Concurrencia” en AA.VV. (Cruz Villalón, J.; García-Perrote Escartín, I.; Goerlich Peset, J. M., direcc), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2012 (2ª edic).
- Mercader Uguina, J. “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012: la empresa como nuevo centro de gravedad” en *Reforma Laboral 2012*, Lex Nova, 2012.
- Merino Segovia, A. “La reforma de la negociación colectiva en el RDL. 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos”, *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012
- Monereo Pérez, J.L, *La Metamorfosis del Derecho del Trabajo en Historia y Cultura del Trabajo*, Bomarzo, 2017.
- Ojeda Avilés, A. “El convenio colectivo de empresa prioritario”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 34 (2013).
- Perán Quesada, S. “La preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa y sus efectos sobre la estructura de la negociación colectiva”, *Revista*

General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 33 (2013)

- Preciado Domènech, C.H. “La flexibilidad interna tras la Ley 3/2012, de 6 de julio”, Temas Laborales núm. 118/2013.
- Rodríguez Piñero, m.; Valdés Dal-Ré, F. y Casas Baamonde, M.E. “La nueva reforma Laboral”, Relaciones Laborales, nº 5, 2012.
- Sempere Navarro, A.V. “El convenio de empresa y la Audiencia Nacional”, Revista Doctrinal Aranzadi Social num.7/2012 parte Tribuna, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2012 (versión on line BIB 2012\3077).
- Sempere Navarro, A.V. “El convenio de empresa y la Audiencia Nacional”, Revista Doctrinal Aranzadi Social num.7/2012 parte Tribuna, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2012 (versión on line BIB 2012\3077).
- Val Tena, A.L. “La constitucionalidad de la reforma laboral de 2012. Comentario a la STC 119/2014, de 16 de julio”, Foro, Nueva época, vol. 17, núm. 2 (2014)
- Valdés Dal-Ré, F. “Hacia un derecho común de la flexibilidad interna”, Relaciones Laborales, nº 18, Octubre 2012, Tomo II, Editorial La Ley.
- Valdés Dal-Ré, F. “La reforma de la negociación colectiva de 2012”, Relaciones Laborales, n. 23, 2012
- Vila Tierno, F. “La flexibilidad interna a través de la reformulación de la estructura de la negociación colectiva tras las sucesivas reformas laborales: del RDL. 7/2011 a la Ley 3/2012, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Nº. 33, 2013.
- Vila Tierno, F. El contrato para la formación en el trabajo, Thomson Reuters-Aranzadi, 2008. ISBN 978-84-8355-594-1.

Convenios analizados

Ámbito	Construcción	Hostelería y restauración	Comercio y Alimentación	Totales
Sector Estatal	1	2	5	8
Sector provincial	6	9	20	35
Empresa	24	35	42	101
Totales	31	46	67	144

Convenios citados y analizados en detalle por incluir contenido relevante

- 3M España, SA. (BOE 30/7/2013).
- A3M Auto ID SL (BOP Córdoba 18/1/2016)
- Acta de reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la UTE Lisan y su personal adscrito al Servicio de Limpieza del Hospital Universitario de Jerez de la Frontera (BOP Cádiz 10/8/2017)
- Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 21/5/2015).
- Acuerdo Marco Comercio (BOE 20/2/2012), hoy con el Acuerdo de prórroga de ultraactividad (BOE 10/7/2017)
- Acuerdos de modificación del I Acuerdo Marco de Comercio (31/10/2014);
- Adavigal, Sociedad Limitada (BOP Málaga 23/6/2014);
- Aguas El Ejido -empresa municipal- (BOP Almería 30/01/2017).
- Alain Afflelou España, SAU. (BOE 10/5/2013);
- Alimentación de la Provincia de Huelva (15/10/2013);
- Almacenistas y Detallistas de Alimentación (Mayoristas y Minoristas) Sevilla, (BOE 9/11/2013);
- Altura, Drenajes y Contenciones, S.L. (BOP Jaén 26/10/2016)
- Barnet Hoteles, S.L. (BOP Huelva 17/6/2015)
- Bofrost SAU (BOE 10/2/2015).
- Burger King Spain, SLU. (BOE 3/7/2017).
- Burgercampo, SL. (11/6/2015);
- Cableven (BOJA 10/05/2016).
- Cash Converters y sociedades vinculadas (BOE 27/4/2017);
- Comercio construcción Cádiz (BOP Cádiz 14/10/2014);
- Comercio de Alimentación de la Provincia de Huelva (15/10/2013)
- Comercio de Alimentación de la provincia de Jaén (BOP 24/7/2013);
- Comercio de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina de Sevilla (BOP Sevilla 4/12/2014).
- Comercio de Materiales de Construcción, de la provincia de Jaén (BOP Jaén 31/7/2013);
- Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla de la provincia de Cádiz (BOP Cádiz 1/3/2016);

- Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus accesorios de Sevilla (BOP Sevilla 21/10/2015);
- Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén (BOP Jaén 10/8/2017);
- Comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte (BOE 4/6/2016);
- Comercio en General (BOP Jaén 10/2/2017);
- Comercio en General Córdoba (21/3/2013).
- Comercio en general Granada (BOP Granada 28/6/2012);
- Comercio piel y calzado Cádiz (12/5/2016);
- Comercio Textil (BOP Almería 19/9/2014),
- Comercio textil Jaén (BOP Jaén 24/7/2013);
- Comercio Único de la Provincia de Huelva (BOP Huelva 1/12/2014).
- Confeitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos de desayuno (BOP Sevilla 18/4/2016).
- Construcción y Obras Públicas Almería (29/4/2016).
- Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares Málaga (BOP 27/11/2013).
- Construcciones Gallardo Barrera, S.L. (BOP Jaén 30/12/2014).
- Construcciones y Cerámicas Lagos S.L. (BOP Cádiz 11/01/2017)
- Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 15/12/2014),
- Decathlon España, SA. (BOE 27/3/2017).
- Dependencia Mercantil Almería (BOP Almería 23/12/2014);
- Digital Milenium 2008, S.L. (BOJA 1/4/2016)
- Drosolu, S.L. (BOJA 13/3/2014);
- Elaboración de Congelados Málaga, Sociedad Anónima (BOP Málaga 30/9/2015).
- Empresa “Mairegui S.L. (BOP Cádiz 15/9/2016):
- Empresa Almacenes Barragan Espinar, S.L (BOP Granada 21/1/2015);
- Empresa Francisco Donaire Torres con sus trabajadores (BOP Cádiz 07/08/2015);
- Empresa Francisco Salguero, S.L. con sus trabajadores (BOP Cádiz 22/3/2016).
- Empresa Gaducon Proyectos Y Obras, Sociedad Limitada (BOP Cádiz 25/05/2016);
- Empresa Leasan 2007 S.L. (BOP Cádiz 5/6/2017);

- Empresa Mixta Municipal Mercados Centrales de Abastecimiento de Granada, S.A. (Mercagranada,S.A.) BOP 17/5/2016.
- Empresa Sistemas Tubulares Al Andalus S.L. (BOP Huelva 6/04/2015)
- Empresa Sistemas Tubulares Al Andalus S.L. (BOP Cádiz 2/06/2016)
- Encofrados y Construcciones Vimuz, SL (BOP Córdoba 12/01/2017).
- Enercon Windenergy Spain, SL. (BOE 2/2/2016)
- Española de Instalaciones de Redes Telefónicas, SAU (BOE 29/06/2017)
- Estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 6/7/2017);
- Estatal de Grandes Almacenes (BOE 22/4/2013);
- Estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 16/8/2016).
- Estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 12/8/2017).
- Estatal Restauración colectiva (BOE 22/3/2016).
- Estructuras Medisd, Sociedad Limitada (BOP Málaga 24/4/2015)
- Europea de Oleoductos y Gaseoductos, S.L.” (BOP Jaén 11/03/2016),
- Explotaciones Hoteleras Nazarías, S.L. (BOP Granada 14/12/2015)
- Fuertemant, S.L. (BOJA 20/04/2016),
- Fundovel S.A. (Hotel Tierra Mar) (BOP Huelva 24/08/2010).
- Game Stores Iberia, SL. (BOE 16/11/2016);
- General del sector de la construcción (BOE 26/09/2017)
- General Óptica, SA. (BOE 4/11/2015).
- Gibtelenergy SL (BOP Cádiz 14/04/2016);
- Granada Unión Detallistas Alimentación, SA (BOE 13/6/2013);
- Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Supeco-Maxor, SL) (BOE de
- Grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA. (BOE 2/9/2016);
- Grupo Empresarial Innovasur S.L. (BOP Córdoba 5/7/2016);
- Grupo Hermanos Martín (BOJA 29/10/2014).
- Grupo Zena (BOE 3/3/2016),
- Hablacom, S.L. (BOP Cádiz de 31/07/2017)
- Hostelería Cádiz (BOP Cádiz 11/8/2017);
- Hostelería Granada (BOP Granada 29/10/2012);
- Hostelería Huelva (BOP Huelva 22/09/2014)

- Hostelería Jaén (BOP Jaén 17/7/2017).
- Hostelería Málaga (BOP Málaga 21/4/2015)
- Hostelería Sevilla (BOP Sevilla 21/8/2015).
- Hotel Bahía Tropical, S.A. (BOP Granada 7/5/2015);
- Hotel Bahia Tropical, S.A.” (BOP Granada 7/5/2015);
- Hotel Don Giovanni, S.L. (BOP Granada 12/2/2016).
- Hotel Flamero, S. L. (BOP Huelva 2/9/2010)
- Indalim, Soc. Limitada (BOP Almería 3/3/2015).
- Industrias de la Construcción y Obra Pública (BOP Granada 14/5/2014);
- Inverser MJ Córdoba S.L. (BOP Córdoba 25/5/2016).
- Lidl Supermercados, SAU. (BOE 8/6/2016);
- Marbella Club Hotel, Sociedad Anónima (Málaga 19/11/2014);
- Megaexit, S.L. (BOP Granada 11 de febrero de 2015).
- Megaexit, S.L. (BOP Granada 11/2/2015).
- Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL. (BOE 30/1/2014);
- Mirang Restauracion S.L.U. (BOP Cádiz 15/3/2016).
- Mueble, antigüedades y objetos de arte (BOE 4/6/2016);
- Negocios de Restauración del Sur SL. (BOP Córdoba 16/09/2015)
- Ofertel Comunicaciones, S.L. (BOP Córdoba 25/8/2016).
- Orán Sasso, Sociedad Limitada (Málaga 21/10/2014);
- Pastificio Service, SL. (BOE 12/9/2014);
- Pepsico Foods AIE (BOP Granada 11/2/2015).
- Pontifex Maximus, Sociedad Limitada (BOP Málaga 12/11/2014)
- Primark Tiendas, SLU. (22/8/2017).
- Proesur Obras y Servicios S.L. (BOP Córdoba 4/5/2016)
- Provincial de Industrias de la Construcción y Obra Pública (BOP Granada 14/5/2014)
- Proyectos y Obras, Sociedad Limitada (BOP Cádiz 25/05/2016)
- Restauración colectiva (BOE 22/3/2016)
- Restauración Q&S, S.L. (BOP Granada 26/2/2016)
- Restaurantes Temáticos Del Sur, Sociedad Limitada (Málaga 10/11/2015).
- Restaurantes Temáticos Del Sur, Sociedad Limitada (Málaga 10/11/2015);
- Rocla Restauración, SLU. (Málaga 26/10/2015);

- Sabor Moreno, S.L. (BOP Córdoba 25/1/2017);
- Sector de Actividades (BOP Jaén 31/7/2013)
- Sector de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz (6/2/2017).
- Servicios de Infraestructuras Eléctricas de Levante, SL. (BOE 25/09/2015)
- Sierra Morata S.L (BOP Cádiz 21/4/2015).
- Sistemas Tubulares Al-Ándalus, S.L. (BOP Huelva 6/04/2015).
- Sociedad Cooperativa Andaluza Santa María de la Rábida-Fresón de Palos (BOP Huelva 8/11/2016);
- Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA. (BOE 2/4/2013);
- Supermercados del Grupo Eroski (BOE 30/5/2013)
- Supermercados Sabeco, SA. (BOE 6/6/2014).
- Ursula Consulting, S.L.U (BOP Jaén 25/10/2016),
- Vestas Eólica, SAU. (BOE 12/8/2016)