



XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC
(Madrid, 10 de noviembre de 2016)

2ª Ponencia

**Tiempo de
trabajo en los
contratos a
tiempo parcial.**

**D^a. Carolina Martínez Moreno,
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social de la Universidad de Oviedo.**

Tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva

Carolina Martínez Moreno

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Oviedo

SUMARIO:

1.- CONSIDERACIONES PRELIMINARES

- 1.1.- Motivación del interés del trabajo
- 1.2.- Acotamiento del campo de estudio: la muestra de convenios analizados
- 1.3.- Exclusiones del alcance de este análisis

2.- CLÁUSULAS GENERALES SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

- 2.1.- Opciones o modelos de regulación
- 2.2.- Compromisos de estabilización de plantillas y lucha contra la precarización
- 2.3.- Declaraciones expresas sobre inclusión de los trabajadores a tiempo parcial en el ámbito del convenio
- 2.4.- Principios de igualdad de trato y proporcionalidad
- 2.5.- Referencias a la igualdad de género
- 2.6.- Previsiones sobre pluriempleo
- 2.7.- Vinculación de la contratación a tiempo parcial con la supresión o limitación de las horas extras
- 2.8.- Forma de cómputo del período de prueba de los trabajadores a tiempo parcial
- 2.9.- Reducciones de jornada no causales de carácter voluntario

3.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

- 3.1.- Establecimiento de una jornada mínima para los trabajadores a tiempo parcial
- 3.2.- Preferencia por la jornada continuada
- 3.3.- Horas complementarias
- 3.4.- Horas adicionales voluntarias
- 3.5.- Prohibición de horas extraordinarias
- 3.6.- El preaviso para la realización de horas complementarias
- 3.7.- Distribución de la jornada y horarios de trabajo
- 3.8.- Obligaciones de registro y documentación
- 3.9.- Algunas pautas de interés en relación con la conciliación
- 3.10.- Teletrabajo parcial

4.- CONCLUSIONES Y VALORACIÓN FINAL

5.- BIBLIOGRAFIA Y ANEXO DE CONVENIOS CONSULTADOS

1.- CONSIDERACIONES PRELIMINARES

1.1.-Motivación del interés del trabajo

Existen varias razones por las que analizar el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial —especialmente desde la panorámica que de él ofrece la negociación colectiva— constituye un asunto de la máxima actualidad y de sumo interés teórico y práctico. Por una parte, porque si las modalidades de contratación laboral vienen desde hace muchos lustros desempeñando un relevante papel como instrumentos de política de empleo, en el caso del tiempo parcial esa es la perspectiva que en este momento, con toda claridad, prevalece sobre otras posibles. Este singular rasgo quedaba patente en el preámbulo del *RDL 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*,¹ que modificó la ordenación jurídica de este tipo contractual (A.J. VALVERDE ASENCIO, 2014, pp.13 y ss.), y que le atribuyó de forma expresa una trascendental función como vía de ingreso en el mercado de trabajo, y de transición hacia la estabilidad y la normalización que puede suponer acceder a un trabajo a tiempo completo y de duración indefinida.

La potenciación de esta orientación venía de este modo a sumarse a otros fines dignos de tutela que el contrato a tiempo parcial podía desde siempre propiciar, de manera significativa en la esfera de la crecientemente demandada flexibilidad, y además a favor de los intereses de una y otra parte de la relación laboral. Para el empresario, porque la evolución del tratamiento de esta figura contractual —a la que con sumo acierto se ha calificado como “complejo y azaroso devenir legislativo” (J. R. MERCADER UGUINA y P. NIETO ROJAS, 2011, p.303)— no ha dejado de mostrar una tendencia a la facilitación de una mayor y más flexible disposición de la fuerza de trabajo, acorde con la realidad emergente y los nuevos entornos en que se han de desenvolver las actividades productivas y de oferta de servicios a los mercados, y la consecuente forma de organización y gestión de las empresas. En paralelo, el trabajo a tiempo parcial se viene concibiendo como una de las fórmulas más empleadas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Lo que sin duda explica una de las características más señaladas de este tipo de trabajo, en España y en general en el resto de Europa y del mundo, que es su elevada feminización (C.MARTÍNEZ MORENO, 2014, pp. 79 y ss.). Lo cual plantea algunos de los más importantes retos en su tratamiento normativo, desde luego en el convencional.

Es precisamente la relativa novedad de la norma modificativa de algunos aspectos destacados de la regulación legal del contrato a tiempo parcial la tercera razón de peso para llevar a cabo este análisis. Más si cabe, por la forma en que las reglas que se contienen en algunos pasajes del art.12 ET se proyectan sobre la función reguladora del convenio colectivo, al que se hacen llamadas a efectos que resultan primordiales, tales como la determinación del

¹ BOE 21 de diciembre.

modo de distribución de la jornada inicialmente pactada [art.12.4 a) ET]; las posibles pausas cuando el trabajo se realice en régimen de jornada partida [art.12.4 b) ET]; el eventual incremento del porcentaje de horas complementarias y voluntarias que fija inicialmente la norma legal [art.12.5 c) y g) ET]; la reducción del plazo de preaviso con que el trabajador será requerido para trabajar esas horas [art.12.5 d) ET]; o el establecimiento de medidas que faciliten el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales [art.12.4 f) ET]. El análisis de la negociación colectiva llevada a cabo en estos últimos años será, pues, en un sentido u otro, sumamente esclarecedor.

En un plano diferente, más sociológico, concurren motivos de otra índole para revisar o hacer un repaso de la praxis en relación con esta forma de trabajo y que afectan a sus elementos conformadores básicos, a los que habrían de servir de verdadero muro de contención frente a los riesgos que pudiera implicar el hoy llamado trabajo “por horas”. Elementos nucleares que vienen además impuestos por la normativa europea contenida en la *Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES* (DO L 14, de 20.01.1998), que fundamentalmente se orienta a la garantía de la voluntariedad en la realización de este trabajo, del principio de no discriminación, a la mejora de su calidad y a que se tengan en cuenta las necesidades de los empresarios y también de los trabajadores. Pues bien, a todos esos objetivos están afectando algunas realidades y prácticas que no han dejado de ser constatadas por las autoridades de uno y otro lado de nuestras fronteras, tal y como se desprende de algunos informes y documentos de los que me he ocupado en otros lugares y ocasiones (C. MARTÍNEZ MORENO, 2014, pp.79 y ss.; y C. MARTÍNEZ MORENO, 2016).

La primera de esas variables es la notable expansión que ha experimentado la contratación a tiempo parcial desde la irrupción de la crisis, en España incluso por encima de la media de la UE,² y sobre todo en sectores como la hostelería, la agricultura, el ocio y el entretenimiento, el comercio minorista, las residencias y los establecimientos de cuidado y los servicios varios, donde el trabajo atípico e irregular es muy frecuente, por no decir la pauta más normal. Esto, que en sí mismo no sería sino reflejo o expresión de esa funcionalidad que tiene el trabajo a tiempo parcial como mecanismo de acceso al empleo y de ordenación flexible y adaptable a las demandas de los usuarios, ofrece, sin embargo, una cara menos amable, que proviene de algunos otros factores que también se han podido observar y constatar. Para empezar, el incremento de la involuntariedad (J. LÓPEZ GANDÍA, 2016, pp.281 y ss.), de los casos en que el trabajo a tiempo parcial no resulta de una mera opción o de la libre elección del trabajador; en segundo término, la incuestionable feminización de esta forma de trabajo, no siempre, por cierto, resultante del deseo de compaginar trabajo y responsabilidades familiares; y, en fin, el fraude y la precarización. Esto último, al punto de que nuestras autoridades han podido constatar una variación en las conductas defraudadoras, que transitan del empleo simplemente sumergido a la

² Conforme a los datos que maneja el propio MEYSS, según la Encuesta de Población Activa habría 2.840.000 trabajadores con este tipo de contrato, de los que la mayor parte, 2.059.100, son mujeres. Si bien los datos del último trimestre, a julio de 2016, se advierte que el empleo a tiempo completo sube en 301.100 personas, mientras que el número de ocupados a tiempo parcial baja en 29.800. El porcentaje de personas ocupadas que trabaja a tiempo parcial se reduce 39 centésimas, hasta el 15,31% [<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0216.pdf>].

declaración de menos horas de las que en verdad se trabajan³ –con la consiguiente reducción engañosa de la retribución y de las cotizaciones—,⁴ que ha motivado la adopción de una iniciativa para reforzar la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social precisamente en este concreto ámbito, el del control del tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial y, después, con un carácter más general, de las jornadas laborales y las horas extraordinarias, a través de mecanismos más rigurosos de registro de los horarios de trabajo por parte de las empresas (J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, 2016, pp.5 y ss.)⁵

El propósito de este estudio es contribuir a hacer un diagnóstico lo más ajustado posible de cuál es el panorama que ofrece la negociación colectiva en estos momentos. En especial, sobre el tratamiento y ordenación de cuantas cuestiones tienen que ver con la distribución de los tiempos de la prestación de trabajo de los empleados con contrato a tiempo parcial, que con toda probabilidad son las materias que más directamente atañen y conectan con los retos apuntados relativos a la recuperación del equilibrio contractual en esta fórmula de empleo, el reparto proporcionado entre flexibilidad favorable a la empresa y a los trabajadores, y la lucha contra la discriminación y la precariedad. Así y todo, se ha considerado conveniente incluir también algunos otros aspectos de índole más general sobre el régimen convencional del contrato, o previsiones específicas que sobre el mismo se llevan a cabo a otros efectos en diversos pasajes del convenio. De modo que todo ello arroje como resultado una visión integral de esta materia.

1.2.- Acotamiento del campo de estudio: la muestra de convenios analizados

La selección de la muestra de convenios para cualquier análisis que se pretenda hacer de materias propias de su contenido regulador no es tarea ni mucho menos sencilla, pese a las solventes fuentes y bases de datos con que actualmente se cuenta y los magníficos estudios que ya existen en otras esferas de la ordenación convencional de las relaciones de trabajo asalariado. En esta ocasión se han revisado alrededor de doscientos convenios colectivos, si bien la muestra final se ha visto ceñida a unos ciento sesenta, habida cuenta que en algunos casos no se han logrado detectar cláusulas o previsiones significativas en torno al trabajo a tiempo parcial.

³ Aunque no se trate propiamente de un supuesto de simulación, la STS de 11 de junio de 2014 (Rec.1039/13) sí muestra a las claras una práctica que apunta al incremento de las horas inicialmente estipuladas, y no precisamente por la vía del pacto de horas complementarias.

⁴ Otro tipo de infracción detectada por la Inspección es el enmascaramiento de las horas extras bajo otros conceptos retributivos, que si dieran lugar a la cotización por contingencias comunes y al devengo de las correspondientes prestaciones, constituiría infracción muy grave por incremento indebido de prestaciones; además de poder dar lugar a la comunicación a la TGSS para la regularización de las cotizaciones en el capítulo de cotización adicional por horas extras.

⁵ Instrucciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 1/2015 y 3/2016 sobre intensificación del control de la contratación a tiempo parcial, y de tiempo de trabajo y horas extraordinarias, respectivamente. En la planificación de la actuación de la Inspección para 2017 se han seleccionado los sectores que según la EPA tienen mayores excesos de horas, como son, en la Industria manufacturera, la alimentación, el textil y la confección, las artes gráficas y la fabricación de muebles; a los que se suma el comercio, la reparación de vehículos, las actividades financieras y de seguros y las actividades sanitarias y de servicios sociales. La hostelería se ha dejado fuera, porque ya aparece en otras campañas, como la de la economía irregular. Como es fácil de advertir, buena parte de esos sectores son sectores feminizados.

En la labor de recopilación se han procurado seguir algunos principios rectores, tales como la modernidad de la norma convencional –con el fin de comprobar la repercusión que ha tenido la modificación del año 2013 sobre los contenidos negociales—; la mayor cobertura posible de la negociación sectorial de ámbito estatal, prestando especial atención a los sectores presuntamente más receptivos o de mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial, o con prevalencia de trabajos feminizados. Sin descuidar la relevancia creciente de la negociación colectiva de empresa, y la tradición y consolidación de convenios de ese específico ámbito en empresas y grupos de empresas representativos por haber logrado alcanzar una notable perfección técnica y una gran riqueza de contenidos. Se ha intentado incluir también una pequeña muestra de la negociación provincial, cuyo análisis completo resulta en un estudio de estas características de todo punto imposible.

Una última indicación de método conviene realizar en este punto, que consiste en aclarar que la cita en el texto a los convenios se hará simplificada, por referencia al sector o nombre de la empresa, incluyéndose al final un anexo con la referencia completa que permita, en su caso, la localización de la versión íntegra del convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

1.3.- Exclusiones del alcance de este análisis

El planteamiento inicial era ceñir el estudio a la ordenación del tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial. Pese a ello, a medida que se avanzaba en la lectura de los convenios y en la búsqueda de los contenidos que desde ese prisma se consideraban relevantes o significativos, se detectó la presencia de cláusulas tipo que se reiteraban con cierta frecuencia, que podían revestir también interés, y que quedarán enmarcadas en el apartado dedicado a las cláusulas generales sobre la figura prototípica de esta forma de trabajo.

Desde este último punto de vista, de manera deliberada se han excluido del foco de atención variantes o modalidades de este contrato como la jubilación parcial y el contrato de relevo –con fuerte presencia y gran desarrollo en buena parte de los convenios, pero de interés por motivos diversos—; o los trabajos fijos discontinuos, sin perjuicio de que estos últimos cuenten asimismo con regulaciones dignas de mención, que incluso pueden regular la prestación de servicios de este tipo de personal a tiempo parcial.⁶

Por último, se han dejado fuera igualmente las reducciones de jornada de carácter finalista –por razones familiares, formativas y de protección de personas particularmente vulnerables, como las trabajadoras víctimas de violencia de género, o las víctimas de terrorismo— que constituyen una materia diferenciada

⁶ Por poner sólo algún ejemplo, en el *Convenio colectivo del sector de la hostelería de las Illes* (art.8.7); en el *I Convenio colectivo del Grupo de empresas AENA*; el *II Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional*; o el *XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal* (Tercera Parte); y, aunque bajo la rúbrica de “contrato indefinido a tiempo parcial” (art.47), se refiere en realidad a los fijos discontinuos el *Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia*.

y con suficiente autonomía como para ser objeto de un tratamiento específico y separado tanto en la ley como en la negociación colectiva.

2.- CLÁUSULAS GENERALES SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

2.1.- Opciones o modelos de regulación

Como suele ser habitual en la mayor parte de las materias que integran el contenido posible de un convenio colectivo, las partes firmantes suelen optar por alguna de las siguientes pautas de regulación: la simple remisión a la regulación legal, en su caso, como normativa aplicable con carácter supletorio para lo no previsto en el convenio; la reproducción en todo o en parte de dicha regulación legal; y la ordenación autónoma, integral y unitaria, o fragmentaria y dispersa. Frente a lo que podría ser una primera aproximación puramente dogmática, las dos primeras opciones no tendrían demasiado sentido, siendo una mejor solución el abordaje autónomo y en cabal ejecución del papel que al convenio encomiende la propia ley, sea para el desarrollo, detalle y concreción de los aspectos del régimen jurídico de la institución o figura de que se trate; sea para regular cuestiones no previstas en la norma legal o que en esta se señalen con carácter puramente supletorio; para completar los trazos o esbozos que en aquella se establezcan; o, en fin, para mejorar los mínimos que en ella se garanticen. No obstante, la experiencia pone en evidencia que la remisión y, sobre todo, la reproducción en todo o en parte de las reglas fijadas en la norma de rango legal, por un lado, responde a las estrategias negociadoras y a los complejos intercambios transaccionales que tienen lugar en el proceso de negociación del convenio colectivo y que dependen de las concretas circunstancias en que el mismo se desarrolle; factores todos ellos muy difíciles de calibrar y de reducir a un esquema explicativo único. Por otra parte, sirven para clarificar e ilustrar sobre los derechos que asisten a los protagonistas de las relaciones de producción, en particular, aunque no sólo, a los trabajadores; lo cual no es una función menor que está llamada a cumplir igualmente la norma convencional.

En el caso del trabajo a tiempo parcial este patrón normativo se reproduce con bastante claridad. Y así, con algunas variantes, podemos encontrar convenios que se remiten, sin apenas añadir algo más, al art.12 ET; otros que reproducen el contenido de este precepto de manera total o parcial; y algunos que desarrollan aquellos aspectos que en el mismo quedan encomendados a la negociación colectiva, e incluso añaden regulaciones pormenorizadas de otras muchas cuestiones.

Entre los primeros, se puede mencionar el *Convenio de las empresas organizadoras del juego del bingo*, en cuyo art.12, bajo la rúbrica “modalidades de contratación” se dice que en relación con el contrato a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el art. 12 ET, aunque a continuación se añade que la jornada de estos trabajadores “en ningún caso podrá ser inferior a diez horas ni exceder de treinta y seis horas semanales”. Esta garantía consistente en fijar unos umbrales de jornada se reitera en algunos otros convenios. Otros ejemplos de esta opción por la mera remisión al ET son el *XVII Convenio de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos* (art.19); el *Convenio colectivo de Minas de Almadén y Arrayanes*, que reproduce la definición del contrato a tiempo parcial del art.12 ET [art.14 a)], el *IX Convenio del comercio de Cataluña para*

subsectores y empresas sin convenio propio 2015-2016, que se remite a la “legislación vigente” (art.21); el *V Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU* (art.20); o el *Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón* (art.6.9). Y, con declaración expresa de la supletoriedad de lo dispuesto en el art.12 ET, el *Convenio colectivo de Claro Sol Facilities, SLU* (art.17).

La mayor parte de los convenios analizados, sin embargo, adoptan la solución de, mencionando o no de manera explícita el art.12 ET, reproducir alguna de sus previsiones, añadir especificaciones y regular su régimen jurídico incluso con mucho mayor detalle, como se irá puntualizando en las páginas que siguen.

2.2.- Compromisos de estabilización de plantillas y lucha contra la precarización

Como es bien sabido, y pese a los matices que introduce la STJ de 15 de octubre de 2014, *asunto Macellani* (C.221/13), que admite en ciertas circunstancias la conversión impuesta del contrato a tiempo parcial en uno a tiempo completo (J. CRUZ VILLALÓN, 2015, p.40), la novación del contrato, en sentido bidireccional, se rige por el principio de voluntariedad, que garantizan tanto la disposición comunitaria como la norma interna contenida en el art.12.4 e) ET.⁷ Con el fin de facilitar la transición del trabajo a tiempo parcial a un empleo a tiempo completo, al que se presupone mejor fórmula de integración laboral del trabajador, el precepto citado impone al empresario la obligación de informar a sus empleados sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes que les permitan novar su contrato o incrementar el tiempo de trabajo “de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo”. En este último sentido, entre otros, el *Convenio colectivo de Aunar Group 2009, SL* (art.19).

En armonía con tal finalidad, los convenios introducen diversas fórmulas, que pasan por posibilitar o facilitar el incremento de la jornada, otorgar preferencia para ocupar vacantes a tiempo completo, incluso con autolimitación de las facultades de contratación del empresario, como ocurre, por ejemplo, en el caso del *Convenio del sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y haría de pescados y mariscos*, que, bajo la rúbrica de “estabilidad de plantillas” (art.7.3), propugna el empleo preferente del personal fijo-discontinuo en detrimento de la contratación temporal, a través de ETTs, o a tiempo parcial, y mientras no se encuentre ocupado todo el personal del primer tipo vinculado a la empresa; o del *Convenio estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías*, que considera el fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos uno de los criterios generales en materia de contratación y empleo en el sector (art.15); al igual que el *Convenio del Grupo Champion*, que le añade el carácter alternativo a la contratación temporal (art.10). Este convenio avanza incluso más, el incorporar en su Disposición adicional cuarta el compromiso de la empresa de presentar al comité intercentros del grupo un “procedimiento de consolidación de jornada sobre novaciones de contrato para trabajadores a tiempo parcial durante

⁷ SSTs de 14 de mayo de 2007 (Rec.85/06) y 7 de octubre de 2011 (Rec. 144/11). Aunque quizá de manera excepcional en la STS de 19 de marzo de 2014 (Rec.226/2013) se admite –no sin dudas y disensiones en el seno de la Sala– que en el marco de un despido colectivo se pueda adoptar, entre otras medidas, la de «recolocación diferida» de parte de los trabajadores despedidos, pero pasando de una contratación a tiempo completo a una de carácter fijo discontinuo.

el primer año de vigencia del convenio.” El carácter alternativo a la contratación temporal del contrato a tiempo parcial indefinido aparece también en el *III Convenio colectivo del Grupo de Empresas VIPs* (Disposición adicional sexta). En otro plano, pero con análoga orientación, el *Convenio colectivo de Danone, SA*, que limita la contratación a tiempo parcial al 8% de la plantilla media de la empresa en cómputo anual (art.17).

En la línea de propiciar la prolongación o ampliación de la jornada inicialmente pactada pueden citarse el *V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski* (art.19); el *VI Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas* (art.16); el *Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU*, que alude a la ampliación en lo posible de las jornadas de los contratos a tiempo parcial para cubrir las necesidades temporales de mano de obra (art.8); el *Convenio colectivo del grupo de empresas Día SA y Twins Alimentación SA* (art.14); el *Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Supeco-Maxor, SL)* (art.10.1.D); el *Convenio colectivo de Safety-Kleen España, SA* (art.7); o el *Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, SL*. Con algo más de desarrollo, el *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL* concreta la preferencia en la ampliación de la parcialidad, primando la antigüedad en caso de concurrir varios candidatos, distinguiendo a su vez si se trata de trabajadores a tiempo parcial con contrato indefinido y temporal, para establecer ciertas condiciones de temporalidad o permanencia y márgenes de la ampliación del porcentaje de jornada (art.20.2); también el *Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos* que exige que en el caso de novación del contrato, si se optase por la temporalidad se justifique esta última (art.16); o el *XVIII Convenio colectivo general de la industria química*, que junto a la preferencia de los trabajadores a tiempo parcial contempla la posibilidad de optar por la novación contractual en sentido inverso, de una jornada completa a otra parcial, siempre que la organización del trabajo lo haga posible (art.13). En idénticos términos, el *Convenio colectivo de Múltiples Transportes Envases de España, SL* (art.3.2).

En alusión directa al riesgo de precarización, el *Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios* reconoce que en la coyuntura actual el contrato a tiempo parcial puede concebirse como una buena herramienta de contratación estable, pero siempre que “no se utilice para precarizar la contratación a jornada completa” (art.33), esto es, siempre que no se acuda a esta forma de contratación en sustitución del trabajo a tiempo completo. Subraya esta misma idea y añade idéntica cautela el *Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad* (art.17.1). Y también llama la atención el detalle con que el *Convenio colectivo de las industrias del frío industrial* reproduce la norma legal y recuerda que la conversión no puede llevarse a cabo por la vía del art.41 ET, y que el trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por la negativa a la transformación de su contrato —eso sí, sin perjuicio de las medidas que pudieran adoptarse de conformidad con lo dispuesto en los arts.51 y 52 c) ET— [art.11 e)]. Y también en el plano de los propósitos y fines de política de empleo, el *Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* trata de combinar la orientación que puede tener el trabajo a tiempo parcial para satisfacer mejor las necesidades de la empresa —en el caso marcadas por la demanda de la clientela y las horas de mayor o menor venta— con la posibilidad de compaginar

la incorporación de los jóvenes al mundo laboral sin dejar de atender sus estudios (art.22).

Parte importante de los sistemas de consolidación de jornada se prevén al regular las horas complementarias, si bien la fórmula varía casi de convenio en convenio, llegando a resultar prácticamente imposible sistematizar los diversos supuestos que es posible detectar. Y así, por ejemplo, el *Convenio colectivo de Swissport Spain, SA*, en caso de trabajadores indefinidos a tiempo parcial con jornada inferior al 50% dispone que se consolide la media jornada anual de un trabajador a tiempo completo, “incluyéndose un pacto de horas complementarias que se firmará como anexo al contrato” (Disposición adicional tercera, sobre *Empleo*). Parece que la técnica para esa consolidación de la media jornada es, precisamente, el pacto de horas complementarias. Lo que ya no es tan claro es que esta forma de proceder garantice la voluntariedad de la realización de esas horas. Pero sobre esto volveremos en el apartado correspondiente al pacto de horas complementarias (3.3). El *Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA*, permite asimismo que al final de cada año se consolide el 50% de las horas complementarias realizadas en el año anterior (art.14). Y el verdaderamente críptico *Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU*, que autoriza igualmente consolidar “el 30% de la cantidad mínima del número de horas complementarias obligatorias” (¿querrá decir pactadas?) que se haya repetido anualmente durante tres años continuados a partir de 2016; a partir de enero de 2019, durante dos años consecutivos; y a partir del año 2020, anualmente (art.10.4); o el más sencillo *Convenio colectivo de Uniprex, SAU*, que abre el paso a la consolidación del incremento del 10% de la jornada ordinaria pactada si durante dos años consecutivos se realizara una jornada superior, poniéndolo en conocimiento el Servicio Público de Empleo y del Comité Intercentros (art.14). A la consolidación del 30% de las horas complementarias realizadas en el año se refiere el *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias SL*, siempre y cuando no se haya denunciado por alguna de las partes el correspondiente pacto, y también contando con la intervención del Comité Intercentros [art.20 f)]; el 30% de la media de horas complementarias cada dos años consecutivos, en el *VI Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico SA, Trípode SA y Coidec, SA* (art.12); cada dos años, la mitad de las horas realizadas, de nuevo con facultades de verificación y control atribuidas a la dirección de la empresa, el Comité Intercentros y la Comisión de Seguimiento creada a tal efecto y para asumir una función más general en relación con la implantación de este tipo de contrato, en el *III Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla* (art.12); consolidación en supuestos de realización del máximo de horas complementarias y voluntarias durante todos los días en más de seis meses, en el *Convenio colectivo de Noroto, SAU* (art.13); y de las que se hayan realizado de forma regular en el año, también con seguimiento por parte del Comité Intercentros, en el *III Convenio colectivo del Grupo de Empresas VIPs* (art.12). Por su parte, en el *Convenio colectivo de Dealz España, SL*, partiendo de una jornada estándar de 20 horas semanales, se prevé que el personal con contrato indefinido y más de 9 meses de antigüedad a fecha 1 de septiembre que acredite una jornada media de más de 24 horas semanales consolide una jornada ordinaria de 25 horas (Disposición adicional primera).

Por fin, a partir de una obligación de registro anual, en el mes de febrero del año siguiente el trabajador podrá optar entre consolidar el 10% de las horas complementarias realizadas en el año anterior, distribuyéndose el incremento de la jornada en los doce meses siguientes, conforme al *Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* (art.22).

En el apartado de preferencias para ocupar vacantes a tiempo completo se pueden incluir convenios como el *Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España*, que prevé que en el caso de puestos vacantes a jornada completa, previa a la selección externa para su cobertura se atiendan las solicitudes de cambio de jornada parcial a completa de los empleados/as de la Asociación (art.24). Medida semejante a la que se contiene en el *Convenio colectivo de Servigesplan, SL*, que también otorga preferencia a los trabajadores a tiempo parcial para modificar su contrato hasta ampliarlo a jornada completa respecto de las nuevas contrataciones de personal, previa solicitud por escrito (art.24); o en el *Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes* (art.9.A.1); de nuevo el *V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski* (art.22.4); el *Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU* (art.10.5); en igualdad de condiciones, matiza –como algunos otros– el *III Convenio colectivo del Grupo Zena* (art.12); el *III Convenio colectivo del Grupo de Empresas VIPS* también matiza que la preferencia será de “las personas que vieron reducidas sus jornadas”, y en igualdad de condiciones de idoneidad para el puesto y en relación con el mismo grupo profesional, en casos de aumento de plantilla, vacantes o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada (art.12); tenor que reproduce el art.12 del *Convenio colectivo del Grupo Pastificio*. Otros convenios que incluyen previsiones similares sobre preferencias para ocupar las vacantes por parte de los trabajadores a tiempo parcial son el *III Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla* (art.12); el *Convenio colectivo de Burgercampo, SL* [art.12 a)]; el *Convenio Colectivo del Sector para la Industria del Metal del Principado de Asturias* (Disposición adicional segunda B); el *VI Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico SA, Trípode SA y Coidec, SA* (art.11); el *Convenio colectivo de Ediciones Primera Plana, SA, Logística de Medios de Catalunya, SL, Zeta Servicios y Equipos, SA (centros de trabajo de Barcelona), Zeta Gestión de Medios, SA y Grupo Zeta, SA (centros de trabajo de Barcelona)* [art.23]; el *Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías* (art.18.2.4); el *XV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas* (art.15); el *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines* (art.22); o el *Convenio colectivo de Dealz España, SL* (art.11); referido también a los fijos discontinuos el *Convenio colectivo del sector de la hostelería de las Illes Balears*; o, con ciertas peculiaridades, el *VII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados* [art.14 c)]. Por su parte, en el *Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* se otorga preferencia para la cobertura de vacantes que puedan producirse a tiempo completo, del mismo grupo o categoría equivalente, y cuando tengan un perfil profesional adecuado, para los trabajadores y trabajadoras que desarrollen su prestación a tiempo parcial y tengan vigente un pacto de horas complementarias (art.22). En relación específicamente con la promoción interna, el *VI Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SAU* (art.3.3).

Un caso con ciertas peculiaridades es el del *Convenio colectivo de contact center*, donde, para el personal de operaciones –que realiza su trabajo en las campañas o servicios que se conciertan con terceros—, dispone la posibilidad de simultanear varias campañas cuando hayan visto reducida su jornada por causas ajenas a la empresa de *Contact Center* (seguramente se refiere a la reducción de la jornada a resultas de la reducción por la empresa cliente del volumen de trabajo contratado para la correspondiente campaña), de manera que el trabajador, en el tiempo que dure dicha circunstancia, pueda percibir la retribución completa, sin merma alguna. La previsión se completa con el deber de informar a la representación legal de los trabajadores sobre los empleados que se encuentren en dicha circunstancia, con indicación de la fecha de inicio y de término, así como de las campañas o servicios en que estarán ocupados (art.14). Al igual que es singular el sistema regulado en el *Convenio de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias*, que parte de asumir que en la actividad de limpieza se da “la proliferación de jornadas parciales”, y dispone una batería de medidas que van desde acordar con la representación legal y sindical de los trabajadores complementos de la jornada de los trabajadores con “jornada limitada” (art.20), a la preferencia para ocupar vacantes a jornada completa, regulando el procedimiento para que los trabajadores formulen por escrito las oportunas solicitudes, pudiendo ampliarse las horas en las distintas empresas en que desarrollen sus tareas, sin sobrepasar el límite de jornada completa que establece el propio convenio; y regulando también la repercusión de estas ampliaciones en el devengo y percepción del complemento de antigüedad; y las obligaciones de información de la empresa a la representación legal de los trabajadores de los motivos de la denegación, en su caso, de la solicitud. Otro caso singular, con previsiones en relación con las bolsas para la promoción profesional y el empleo, es el *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL* (arts.24 y ss.). Así como el modelo que diseña el *Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU* (Disposición transitoria cuarta, que lleva por rúbrica “Ofrecimiento de aumento de jornada y gestión de la contratación”)

Una medida más directa es la que se establece en el *Acuerdo de modificación del XV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas* que prevé la conversión del contrato a jornada completa en el caso de que durante sesenta días se hubiesen realizado ampliaciones de jornada (art.15); cláusula que podría de nuevo arrojar alguna duda en relación con la garantía de voluntariedad de las conversiones, que quizá se considere implícitamente manifestado en el hecho mismo de la continuidad en la referida prolongación o ampliación de la jornada.

Y, en fin, a las genéricas obligaciones informativas del empresario sobre la existencia de vacantes a tiempo completo susceptibles de ocupar por trabajadores a tiempo parcial, se refieren el *Convenio colectivo del Grupo Vodafone España* (art.5); y el *Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes*, que con el fin de hacer efectiva de preferencia de los trabajadores a tiempo parcial para acceder a contrataciones a tiempo completo dispone que las empresas publiquen en el tablón de anuncios de cada centro, con quince días de antelación, su intención de concertar contratos indefinidos a tiempo completo en el centro en cuestión (art.9. A.1).

Una previsión aislada, pero que puede merecer la pena mencionar ahora, es la que incluye el *Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA* a propósito de la garantía de retorno a la jornada completa por quienes hubieren optado voluntariamente por transformar su contrato en a tiempo parcial, sólo con comunicarlo a la empresa con treinta días de antelación (art.14).

Con toda probabilidad es esta una regulación difícil de encajar en este apartado, pero tampoco resulta de ubicación sistemática sencilla y como a fin de cuentas garantiza en cierto modo el mantenimiento o prolongación de sus efectos de la relación especial de estiba, se alude a ella aquí. Se trata de lo que establecen el *Convenio Colectivo Local del sector de la Estiba y Desestiba del puerto de Avilés* (art.8.2.2º) y el *Convenio Colectivo del sector Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón* (art.8), conforme a los cuales, cuando la relación común con la empresa estibadora se establezca mediante un contrato a tiempo parcial, la suspensión de la relación laboral especial con la sociedad de gestión portuaria no se suspenderá, sino que continuará produciendo efectos pero novada en a tiempo parcial

2.3.- Declaraciones expresas sobre inclusión de los trabajadores a tiempo parcial en el ámbito del convenio

Por extraño que pueda parecer, algún convenio declara de manera expresa que su contenido resulta de aplicación a los trabajadores temporales contratados al amparo de lo dispuesto en el art.15 ET y a los contratados a tiempo parcial (art.3.2 del *Convenio colectivo de Retevisión I, SAU*). Una variante de este criterio, en el *Convenio colectivo de Renault España, SA*, según el cual el personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el art.15 ET, los contratados a tiempo parcial de nuevo ingreso, aprendices y contratados en prácticas, les será de aplicación lo dispuesto en el propio convenio en materia de jornada y vacaciones, licencias, conceptos y retribuciones salariales, y rendimientos, en lo compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada (art.4.2).

No es que resulte criticable que en el texto del convenio se incluya esta aclaración, lo que ocurre es que una solución diferente sería contraria a la normativa interna y comunitaria que pretende la igualdad de derechos y de trato entre los trabajadores, cualquiera que sea su tipo de contrato. Y seguramente también contravendría lo dispuesto en el art.82.3 ET en relación con la eficacia general de los convenios estatutarios, de cuyo ámbito no cabe excluir colectivos de trabajadores salvo que ello encuentre alguna justificación razonable, como es, excepcionalmente el caso de los altos directivos o grupo similar. Posibilidad que, además, ha de ser interpretada de manera estricta. De todos modos, se trata de casos aislados en el extenso panorama acotado para este estudio.

2.4.- Principios de igualdad de trato y proporcionalidad

Los dos principios rectores en materia de trabajo a tiempo parcial son, como se sabe, el de igualdad de trato respecto de los trabajadores a tiempo completo, pero matizado o corregido por el de proporcionalidad en el devengo y disfrute de todos aquellos derechos y condiciones que se objetiven o cuantifiquen en

atención al alcance temporal de la prestación, “en función del tiempo trabajado” dice el art.12.4 d) ET.

La aplicación en la práctica de esta combinación de principios divergentes, que es clara en materia salarial, no es sencilla en relación con otras muchas condiciones, beneficios o ventajas, por lo que la negociación colectiva, a la que también alude el art.12.4 d) ET junto con la normativa reglamentaria, puede contribuir a clarificar y precisar con mucha mayor concreción lo que la norma legal se limita a enunciar.

También en este punto la diversidad de contenidos y previsiones que acogen los distintos convenios revisados es notable. Aunque lo que prácticamente constituye una constante es la inclusión de alguna mención sobre los referidos principios. De este modo, hay convenios que se limitan a recoger la garantía del principio de igualdad con los trabajadores a tiempo completo, como el *Convenio colectivo del sector de Empresas de Seguridad* (art.17.1). Si bien es mucho más frecuente que acojan combinadamente ambos criterios de regulación, la igualdad de trato, y la proporcionalidad, con formulaciones más o menos equivalentes, haciendo salvedad de las limitaciones del primero de ellos que se deriven de la naturaleza y duración del contrato [*Convenio Colectivo del Sector para la Industria del Metal del Principado de Asturias* (Disposición adicional segunda B); *Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería 2016-2018* (art.26); *Convenio colectivo de Múltiples Transportes Envases de España, SL* (art.3.2.1); *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines* (12.2); el *Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos* (art.23.7); *Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios* (art.32); *Convenio colectivo de Noroto, SAU* (art.13); o el *Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas* (art.12)]. Y algunos que se refieren adicionalmente de manera explícita a la proporcionalidad, en función del tiempo trabajado [*Convenio colectivo del Grupo Vodafone España* (art.5); y *XV Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal*, que expresamente alude a la percepción de las retribuciones “en cuantía proporcional a la jornada efectivamente realizada... lo cual será igualmente aplicable a las condiciones sujetas a cómputo en función del tiempo o jornada de trabajo” (art.17.2); de modo similar, el *Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA*, que reconoce la igualdad de derechos entre las personas con contrato a tiempo parcial y las contratadas a tiempo completo, “salvo los salariales que se abonarán a prorrata de su jornada” (art.10); o el *Convenio colectivo de Marc Clear, SL* (art.17.4); *Convenio colectivo de Ticketbis, SL* (art.10); *Convenio colectivo de TM Resources, SL* (art.10); el *Convenio colectivo de Próxima Servicios Empresariales, SL* (art.15); o el *Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* (art.22)].

En otras ocasiones, se mencionan expresamente las condiciones a las que se aplicará la igualdad de trato –licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc.—, pero con el matiz añadido de que la prorrata o el cálculo en proporción al tiempo efectivamente trabajado se aplicará igualmente en función de su carácter divisible o indivisible, lo que, como enseguida se dirá, supone una importante guía para los casos dudosos [*Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida* (art.10); *Convenio colectivo del*

Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Supeco-Maxor, SL (art.10 B); Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU (art.9)].

Con algo más de detenimiento o especificidad sobre las repercusiones de la proporcionalidad, el *V Convenio colectivo del sector de la construcción* precisa que el personal que preste servicios en jornada reducida o a tiempo parcial devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado [art.58 c)]. O, en relación con los pluses o gratificaciones por taquigrafía o estenotipia, idiomas e indemnización por residencia, el *XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal*, que dispone que se perciban en proporción a las horas contratadas. El *Convenio colectivo de las Industrias del Frío Industrial*, respecto del plus de refrigerado, que en el caso de trabajadores a tiempo parcial se percibirá en proporción al tiempo trabajado; en este mismo convenio, de un modo un tanto más confuso, se reconoce a los trabajadores a tiempo parcial el acceso a la formación profesional continua que favorezca su progresión y movilidad profesionales, pero “en proporción a su trabajo y a las condiciones objetivas que así lo determinen” [art.11.4 f)]. Con independencia de la comprensión de la literalidad y sentido de la redacción de esta cláusula, resulta más que dudoso que se trate de derechos y prestaciones divisibles, susceptibles de prorrateo. Sobre otras condiciones y conceptos, de manera expresa, el *Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing)*, respecto del plus de idiomas (art.46); también sobre el plus de idiomas, el *Convenio colectivo de Alares Social, SA* (art.17); el *Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta*, que se refiere a todas las retribuciones, incluida la antigüedad (art.45); el *Convenio colectivo del sector de la banca*, específicamente en relación con la antigüedad (art.21); también aludiendo en particular a dicho concepto, el *Convenio colectivo estatal para las industrias de turrónes y mazapanes* (art.26); y el *Convenio colectivo de la industria azucarera para el período 2015-2016* (art.23). Sobre los tickets restaurante, el *Convenio colectivo del Grupo Vodafone España*, aunque no sin incurrir en cierta contradicción, puesto que lo reduce proporcionalmente para los empleados a tiempo parcial o con jornada reducida sin más consideración a si realizan o no las comidas fuera del domicilio en los días laborables, que es lo que determina su devengo y percepción (art.25). O, para in concluyendo con este extenso bloque, el *I Convenio colectivo de Bofrost SAU*, en relación con el importe de la indemnización en caso de fallecimiento por muerte natural o accidente, cubierta mediante la correspondiente póliza de seguro contratada por la empresa, que igualmente se reduce proporcionalmente para los trabajadores vinculados mediante contrato a tiempo parcial (art.41).

En cambio, con gran acierto en el criterio, por el carácter no divisible de los conceptos a los que va referido, puede mencionarse el *XVIII Convenio colectivo general de la industria química*, según el cual los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico si así se acordase (art.13.2); lo mismo que contempla el *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines* (art.12.2); o el *II Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional*, que dispone que los controladores de tráfico aéreo a tiempo parcial perciban el plus

de transporte íntegro (art.47); también respecto del plus compensatorio de transporte y distancia, que se percibirá por día efectivamente trabajado, en el *Convenio colectivo de Swissport Spain, SA* (art.82); y en la misma línea, y con buen sentido, el *Convenio colectivo del sector de la hostelería de las Illes Balears*, en materia de pluses de desplazamiento, que prevé que los trabajadores a tiempo parcial lo devenguen y perciban en cuantía íntegra cuanto trabajen todos los días laborables del mes, y proporcionalmente a los días trabajados cuando sean contratados para días a la semana o al mes, y cuando la jornada diaria exceda de cuatro horas de promedio (art.28). Este mismo criterio se acoge para las dietas por el *Convenio colectivo de Expertus Multiservicios, SA, para los centros de trabajo de Madrid y Barcelona* (art.22), y el *Convenio colectivo de Claro Sol Facilities, SLU* (art.23), que dispone que se perciban por su importe completo cuando efectivamente se devenguen; el *VI Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SAU* para el plus de asistencia, que percibirán los fijos discontinuos, fijos a tiempo parcial o con contrato de duración determinada, cuando hayan efectivamente trabajado al menos 90 días naturales en el año en curso (art.5.8); o el *VII Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías*, respecto del quebranto de moneda (art.30). Con un criterio que se estima sumamente correcto, el *XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal* dispone que “la antigüedad, a todos los efectos, de los trabajadores contratados como fijos a tiempo parcial, se determinará computando el tiempo trabajado desde su ingreso como tales, como si se tratara de trabajadores a tiempo completo”. A fin de cuentas, la antigüedad no es más que los años transcurridos en la empresa, en lo que no debería influir el tipo de jornada desarrollada.

Pero si el asunto es complejo para condiciones de contenido económico, para las demás la solución ofrece aún más dudas. A este respecto, resulta de interés lo que dispone el *XV Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal a propósito del disfrute del permiso de lactancia* –inicialmente referido a “las trabajadoras”–, respecto del cual se dice a continuación que “si el trabajador presta servicios en jornada reducida... la licencia por lactancia se reducirá en la misma proporción”; y que, “esta reducción no operará cuando la trabajadora opte por acumular el disfrute del permiso en jornadas completas” [art.33 i)]. O lo dispuesto en el *Convenio colectivo de la empresa UTE Bilboko Lorategiak con su personal adscrito a los servicios de conservación y mantenimiento de los parques y zonas ajardinadas de Bilbao*, que fija proporcionalmente el tiempo de vacaciones para el personal de jornada completa que presta servicios de lunes a viernes (28 días), y el personal a tiempo parcial –sábados, domingos y festivos– (14 días), o parte proporcional para los contratados en jornada inferior (art.27).⁸ Y lo mismo para las licencias (art.36). O, en fin, la ordenación que sobre la reducción de jornada para atender a hijos prematuros o que hayan de permanecer hospitalizados tras el parto se contiene en el *Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes* (art.39 IV) y en el *Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, zona 5, Levante* (art.37

⁸ Quizá convenga recordar que la STJUE de 11 de noviembre de 2015 (C-219/14), *asunto Greenfield*, admite la posibilidad de que en función de la parcialidad se reduzca proporcionalmente la duración del período de vacaciones anuales y la cuantía de la indemnización compensatoria en caso de imposibilidad de disfrute efectivo de las mismas.

IV),⁹ que reducen el tiempo máximo de tres horas al día, dentro de la jornada ordinaria, proporcionalmente en caso de contratos a tiempo parcial. Este tipo de solución, sin atender a la forma de distribución de la jornada, o su eventual concentración en días completos, desvirtúa la finalidad y sentido mismo de la reducción en esos casos.

Con toda probabilidad, el disfrute de permisos y reducciones de jornada debería contemplar no tanto el hecho de que la parcialidad suponga un montante de horas menor –aspecto cuantitativo–, cuanto la distribución y forma de ejecución del trabajo, de manera que si la parcialidad implica la realización de jornadas ordinarias durante días completos, no estaría justificada la reducción proporcional de la duración del permiso o reducción de jornada finalista y causal. Dicho de otro modo, los motivos para que una trabajadora o trabajador disponga de unas horas al día para dedicarlos a atender otro tipo de responsabilidades y obligaciones (paradigmáticamente, las familiares) concurren en la misma medida en un trabajador a tiempo completo que en uno a tiempo parcial que realice una jornada diaria similar o igual, pero no todos los días del año. La proyección del principio de proporcionalidad en estos casos y situaciones, como se puede comprobar, no es ni mucho menos simple ni siempre acertada.

Quizá por ello el *Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, zona 5, Levante* se ocupe de garantizar a los trabajadores a tiempo parcial “los mismos derechos y obligaciones de festivos, descansos semanales, flexibilidad de jornada, excesos de calendario, vacaciones y permisos que el resto de trabajadores.” (art.12.A.4). Y el *Convenio colectivo de Vestas Eólica, SAU*, que les reconoce los mismos derechos laborales que a los trabajadores a tiempo completo en relación con el acceso a la formación profesional, progresión y movilidad profesional y promoción, sin perjuicio de las peculiaridades propias inherentes al contrato a tiempo parcial (art.13.2).

2.5.- Referencias a la igualdad de género

Existen referencias a la igualdad entre mujeres y hombres en relación con el trabajo a tiempo parcial, sobre todo a propósito de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, a las que se dedica en este estudio un apartado específico (el 3.9). Por eso las que se van a incluir aquí son las que se suelen enmarcar en el contexto más general de los Planes de Igualdad de las empresas, que de por sí son medidas variadas y diversas.

Se puede encontrar un primer tipo de cláusula general que define entre los fines u objetivos de los Planes de Igualdad el de valorar o revisar la incidencia de las “formas de contratación atípicas” (entre ellas, los contratos a tiempo parcial) en el colectivo de mujeres trabajadoras, y adoptar las medidas correctoras que fueran, en su caso, precisas [*XVIII Convenio colectivo general de la industria química* (art.108 d); *Convenio Colectivo del sector Obradores y Fábricas de Pastelería, Confitería y Repostería de Navarra* (Cláusula Adicional segunda); *Convenio colectivo del sector de la madera* (Disposición adicional primera, C. d);

⁹ Este último, pese a haber reconocido que los trabajadores a tiempo parcial tendrían “los mismos derechos y obligaciones de festivos, descansos semanales, flexibilidad de jornada, excesos de calendario, vacaciones y permisos que el resto de trabajadores.”

XX Convenio Colectivo Cementos Tudela Veguín, S.A.U., Factoría de Aboño (2014-2018) (Anexo 16. 5); o Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (art.88 d)].

Otro tipo de previsiones son las referidas a la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, y a la disminución de la parcialidad de sus contratos [*Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017 (art.61)*]; y a la preferencia para la contratación a tiempo completo o para la ampliación de la jornada de las trabajadoras que ya estuvieran empleadas en la empresa con contratos a tiempo parcial [*Convenio del grupo de empresas Día SA y Twins Alimentación SA (art.14)*], que remite a lo regulado en el apartado de contratación del Plan de Igualdad]. En ocasiones, formuladas como verdaderas medidas de acción positiva [*Plan de igualdad 2014-2020 de El Corte Inglés, SA.*, que en caso de centros de nueva apertura, si existiera un puesto de trabajo a tiempo completo o de mayor jornada parcial, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, atribuye preferencia al sexo con mayor parcialidad en su contrato; lo que se completa con la obligación de proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento de los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales e indefinidos, desagregados por sexo; y de contratos a tiempo parcial en completo también por sexos].

En cambio, el *V Acuerdo marco del Grupo Arcelor-Mittal en España* lo que considera en el marco del Plan de Igualdad (Anexo II), y bajo la rúbrica de “ordenación del tiempo de trabajo” (punto 5), es, con el fin de facilitar la conciliación, precisamente la conversión voluntaria de contratos a tiempo completo en tiempo parcial. Y, con un enfoque similar, el *Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, zona 5, Levante*, en su Anexo V que incorpora el Plan de Igualdad común de BSH Electrodomésticos España SA (BSHE-E), que asimismo contempla el mantenimiento o el aumento del número de contratos a tiempo parcial; y la potenciación de este último especialmente para cubrir las jornadas enteras con varios trabajadores diferentes; en cuyo caso, tendrán preferencia aquellos trabajadores y candidatos con hijos menores, y mayores y discapacitados a su cargo.

Por fin, el *IV Convenio colectivo del Grupo Ortiz* incluye entre las medidas del Plan de Igualdad el denominado “cheque guardería”,¹⁰ que cuantifica en 90 € mensuales para los trabajadores/as a jornada completa con antigüedad mínima de doce meses e hijos menores de dos años, y que no hubieran solicitado una reducción de la jornada; 75 € mensuales si se hubiera reducido la jornada; y, en el caso de trabajadores a tiempo parcial, en la misma cuantía que hubiera correspondido a un trabajador a tiempo completo con reducción de jornada (Disposición final sexta).

2.6.- Previsiones sobre pluriempleo

¹⁰ Existe doctrina unificada ya clásica sobre el carácter no discriminatorio del reconocimiento de las ayudas por guardería sólo a las mujeres o a los varones viudos [SSTS de 20 de marzo de 1997 (Rec.2761/96); 15 de abril de 1997 (Rec.1696/96); y, aun sin entrar en el fondo por falta de contradicción, la de 30 de octubre de 2001 (Rec.1062/01)].

Algunos convenios analizados, con una finalidad de procurar el reparto del trabajo similar a la sustitución de las horas extras por contrataciones a tiempo parcial, incorporan compromisos dirigidos a erradicar o limitar el pluriempleo en las empresas del sector; y lo hacen a través de medidas consistentes en la no contratación de trabajadores a jornada completa; o, si se tratara de trabajadores con contratos a tiempo parcial, estableciendo el límite de que, en conjunto, no se supere la duración de la jornada ordinaria de trabajo. En este sentido se pronuncian el *XVIII Convenio colectivo general de la Industria Química* (art.14); el *Convenio estatal de estaciones de servicio 2010-2015* (art.11); y el *Convenio colectivo de la empresa UTE Bilboko Lorategiak con su personal adscrito a los servicios de conservación y mantenimiento de los parques y zonas ajardinadas de Bilbao*, según el cual un trabajador no podrá acumular contratos parciales que en su conjunto superen la jornada completa en la empresa (art.12.6º).

Un tanto más críptico resulta del *Convenio colectivo para el sector del Auto-Taxi de Andalucía 2014-2016*, que añade que, con esta misma finalidad, el contrato a tiempo parcial se celebrará con quienes no estén afectados por la Ley de incompatibilidades (art.40).

En cualquier caso, se trata de un tipo de previsión de gran interés, en la medida en que no existe en la normativa laboral de rango legal –salvo por lo que se refiere al límite de la cuantía de las cotizaciones— norma o regla alguna que garantice una limitación de la jornada laboral para los trabajadores pluriempleados, ni como obligación del empresario ni para el propio trabajador.

Como es lógico y natural, el *Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU* regula un régimen singular de dedicación exclusiva para los tripulantes de cabina de pasajeros, según tengan un contrato a tiempo completo o a tiempo parcial (art.2.3), que de todos modos escapa a la finalidad y sentido del presente estudio, por lo que nos limitamos simplemente a mencionarlo.

2.7.- Vinculación de la contratación a tiempo parcial con la supresión o limitación de las horas extras

La referencia a la posibilidad de realizar, en ciertos casos y en determinadas circunstancias, horas extras, cuando no sea posible sustituirlas por la contratación temporal o a tiempo parcial constituye una de las regulaciones de trazo más homogéneo en algunos de los convenios examinados.

La formulación más sencilla de este principio, como criterio general de contratación en el sector se contiene en el *Convenio colectivo estatal del sector de restauración colectiva*, que se limita a afirmar que “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” [Capítulo III. Ingreso y contratación, apartado e)].

Con algo más de desarrollo, acoge lo que podría considerarse una “cláusula tipo”, el *XVIII Convenio colectivo general de la industria química*, que dispone el mantenimiento de este exceso de jornada para los períodos punta de producción imprevistos y que pudieran ocasionar graves pérdidas materiales o de clientes de no ser atendidos, ausencias también imprevistas, puesta en marcha y/o

paradas o cambios de turno, entre otras circunstancias y situaciones, “cuando no quepa la utilización de las modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley” (art.43). Y en similares términos, el *Convenio general de la industria textil y de la confección*, que tras declarar que entre sus fines está el de limitar al máximo posible la realización de horas extras admite su realización, salvo que sea posible la contratación temporal o parcial, cuando ello sea preciso para atender pedidos, cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate (art.35). Este tipo de previsión se reitera en numerosos convenios colectivos sectoriales y de empresa.¹¹Y, en fin, con algo más de parquedad, lo contempla el *Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes* (art.32).

2.8.- Forma de cómputo del período de prueba de los trabajadores a tiempo parcial

Quizá hubiera podido tratarse como una de las manifestaciones específicas del principio de proporcionalidad, sin embargo, por la especificidad de la materia, los convenios la abordan en algunos casos de manera autónoma, y de ese modo se ha preferido reflejarlo también aquí. Por otra parte, las fórmulas empleadas no siempre responden a un patrón uniforme, si bien todas ellas tienen un principio informador común que es tratar de clarificar la forma de cómputo, teniendo en cuenta que la parcialidad puede dificultar la verificación de las comprobaciones que se presupone persigue y se llevan a cabo a lo largo del transcurso del período de prueba.

El *V ALEH*, por poner un ejemplo significativo, bajo la rúbrica de “contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial”, contiene una regla específica para los casos en que la prestación no se vaya a realizar todos los días de la semana. El cómputo del periodo de prueba en ese caso será de treinta días de trabajo efectivo cuando el contrato sea indefinido, veinte cuando el contrato sea de duración determinada (art.24). Normativa a la que se remite, a su vez, el *Convenio colectivo estatal del sector de Restauración Colectiva* (art.17.3.2º). Y, con una mínima variante, el *III Convenio colectivo del Grupo de Empresas VIPS*, que rebaja esas duraciones a veinte y quince días, respectivamente (art.9).

Por su parte, el *IV Convenio marco del Grupo Endesa* dispone que se contabilicen sólo los días en que se preste trabajo efectivo “en jornada ordinaria”, entendiéndose que queda superado el referido período cuando se hayan prestado tantos días laborables como los que quedan comprendidos en el período de prueba de un trabajador del mismo sistema de trabajo a jornada

¹¹ En el *Convenio del sector de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias* (art.5); el *Convenio del Sector del Metal del Principado de Asturias* (art.6); el *Convenio del sector Derivados del Cemento*, también del Principado (art.6); el *Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito para el periodo 2015-2016* (art.18); el *Convenio estatal de perfumería y afines* (art.45); el *Convenio estatal para las industrias de turrónes y mazapanes* (art.28); el *Convenio colectivo de Gestilán Estaciones de Servicio, SL* (art.21); el *IV Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional* (art.16); el *II Convenio colectivo marco del grupo E.ON España* (art.48); el *Convenio colectivo de las industrias del frío industrial*, que añade específicamente la circunstancia justificativa consistente en el suministro de hielo a los barcos pesqueros (art.26); o el *IV Convenio colectivo del Grupo Ortiz* (art.26).

completa (art.28.6). Lo mismo que prevé el *II Convenio colectivo marco del grupo E.ON España* (art.20).

Una pauta más sencilla consiste en limitarse a decir que el cómputo del período de prueba en los contratos a tiempo parcial se realizará en función de la prestación efectiva de trabajo, lo que sin duda remite a la contabilización de los días de trabajo efectivo [*Convenio colectivo del Grupo Champion* (art.10, D, 4); *Convenio colectivo de Ticketbis, SL* (art.12); *Convenio colectivo de TM Resources, SL* (art.12); o *Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes* (art.9, A, 4)].

Y una previsión, aunque de distinto sentido, también de interés en relación con el período de prueba se contiene en el *Convenio colectivo del Grupo Champion* que a propósito de la posibilidad de novar el contrato, tanto de tiempo completo a tiempo parcial como al revés, concluye afirmando que no será posible en ese caso establecer un nuevo período de prueba (art.10.1).

2.9.- Reducciones de jornada no causales de carácter voluntario

Como se advirtió al comienzo, no serán objeto de nuestra atención las reducciones finalistas de la jornada, salvo en algún detalle que pudiera resultar de interés a los propósitos de este estudio, como ha ocurrido en el caso de la reducción proporcional de los tiempos para atender a hijos prematuros u hospitalizados tras el parto (apartado 2.4). Pese a todo, existen cierto tipo de cláusulas referidas a reducciones no causales de carácter puramente voluntario que quizá convenga delimitar, deslindar o poner en relación con el contrato a tiempo parcial.

Pese a la considerable homogeneidad existente en los convenios que contemplan este verdadero derecho del trabajador –al modo de una especie de excedencia voluntaria parcial—,¹² el que con más claridad o de manera más explícita conecta esta posibilidad con la novación de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial es el *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL* (art.76). Aunque se trata de una novación de carácter meramente temporal ya desde su inicio. Y en esto sí que existe una total coincidencia, aunque las duraciones mínimas y máximas puedan oscilar entre un mínimo de seis meses, renovables por años naturales [*Convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU* (art.86)], a un máximo de dieciocho meses [*V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski* (art.48)].

En este último convenio mencionado se contiene posiblemente el esquema más claro de la regulación de este derecho, que responde a una decisión voluntaria o petición del trabajador, que habrá de reunir una determinada antigüedad en la empresa –dos años, que pueden llegar hasta los diez que exige el *Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas*,

¹² Aunque en el caso del *Convenio Colectivo del sector Obradores y Fábricas de Pastelería, Confitería y Repostería de Navarra* la norma convencional se limita a declarar que se estudiarán y procurarán atender las solicitudes de reducciones voluntarias de jornada laboral, en un 50%, durante un período mínimo de seis meses (art.34).

SAU (art.4.6), pasando por los tres que prevé el *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL* (art.76)—; que llevará aparejado, como es lógico, la reducción proporcional del salario; y que la empresa deberá atender, salvo que por razones justificadas de funcionamiento se pueda oponer. El trabajador tendrá asimismo derecho a retornar a su jornada completa transcurrido el tiempo estipulado; y no podrá solicitar una nueva reducción de este tipo —o por guarda legal— hasta pasados dos años.

Esta conexión con los derechos de conciliación, pese al carácter meramente voluntario y no causal de estas reducciones, se aprecia en el *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL* (art.76); que dispone una reducción de un 50% de la jornada; y atribuye a la Comisión de igualdad la competencia para dirimir las "solicitudes de conciliación de la vida familiar y laboral que los trabajadores presenten ante la empresa"; y para la concreción horaria y de los días y semanas en que el afectado prestará trabajo efectivo, debiendo no obstante esta darse en días completos, semanas o quincenas, de forma que el empleado acuda a su puesto en el horario habitual la mitad de los días que lo hacía con anterioridad a jornada completa. Por otro lado, al trabajador le podrán ser asignados servicios o trabajos distintos de los habituales; y la concesión de la reducción queda condicionada a que con ella no se supere el 3% del total de la plantilla de cada centro y/o unidad de negocio, no se haya disfrutado una reducción análoga en los tres años anteriores y el trabajador la haya solicitado por escrito con un mes de antelación. En cuanto al retorno a la jornada completa, en este caso si la solicitud de novación tuvo una duración inferior a doce meses, la empresa se obliga a la transformación automática llegada la fecha estipulada; en otro caso, la transformación del contrato quedará condicionada a la previa solicitud del interesado/a, a la existencia de vacante y a las demás condiciones que se establecen en el Capítulo V sobre "Promoción laboral y Estabilidad en el empleo" del propio convenio. De nuevo la similitud con la excedencia voluntaria se pone de relieve.

Los otros tres convenios de los analizados que se ocupan de regular este tipo de derecho, el *Convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU* (art.86), el *Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU* (art.4.6), y el *XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal* (art.164), se refieren a otros aspectos, como el umbral o alcance de la disminución de la jornada; el horario resultante; el número de efectivos que podrán acogerse a esta medida; las circunstancias de índole personal, familiar y social que habrán de tenerse en cuenta para dirimir solicitudes concurrentes (la antigüedad en el vuelo en el caso de los tripulantes de cabina de Air Europa); la eventual prórroga de la duración de la reducción, o las condiciones para su alteración; la posibilidad de contratar interinos para cubrir las ausencias debidas a esta reducción; o la confección y publicidad de los correspondientes calendarios donde se reflejen los trabajadores acogidos a la reducción voluntaria de su jornada. El *XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal* destaca, pese a lo dicho, que la figura de la reducción opcional de la jornada no está ligada a la guarda legal; y que la empresa concederá libremente estas otras solicitudes con base en las necesidades productivas. A continuación fija distintos porcentajes de reducción, regula el método de concesión de las peticiones, acordándose con el comité

intercentros los criterios para determinar el orden de prioridad de las concesiones, si varias concurren, y fija, en fin, un período inicial de un año susceptibles de prórrogas tácitas por períodos de seis meses si no mediara denuncia por cualquiera de las dos partes.

3.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

3.1.- Establecimiento de una jornada mínima para los trabajadores a tiempo parcial

Una de las características de la normativa vigente sobre el contrato a tiempo parcial es que la horquilla de parcialidad no queda sometida a umbral temporal alguno, ni a módulos cronológicos estrictos, sino que admite márgenes de flexibilidad de la máxima amplitud, a diferencia de lo que ocurre con otras normativas de países de la UE (C. MARTÍNEZ MORENO, 2014, pp.79 y ss.). Así y todo, la negociación colectiva adopta en ocasiones el criterio de establecer un mínimo de horas, seguramente como forma de garantizar al trabajador una inserción laboral de cierta calidad. Buena prueba de ello, si no su máxima expresión, es el *Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva*, en cuya Disposición adicional tercera, bajo la rúbrica “Garantía de ocupación monitores comedor y vigilantes de patio”, se contienen una serie de compromisos enfocados a garantizar ocupación al personal de comedores escolares y cuidadores que prestan servicios en la comida de medio día. Para ello, se fijan una serie de porcentajes de personal de esos colectivos a los que se procurará asegurar una jornada mínima de dos horas por día de trabajo efectivo. Porcentajes que se sitúan en el 70% del personal a fecha de enero de 2016, el 80% a enero de 2017, el 90% a enero de 2018 y el 100% a enero de 2019. Con el fin de facilitar el cumplimiento de estos compromisos se crea una comisión territorial mixta, que se encargará además de “concienciar y explicar” a las Administraciones Públicas con el fin de que adapten los pliegos de condiciones de forma que se pueda contratar a tiempo parcial durante la vigencia del convenio con esa duración mínima de dos horas.

Otros convenios que siguen esta línea de regulación son, por ejemplo, el *Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías*, que prevé una jornada mínima contratada, para los trabajadores que presten servicios regularmente más de tres días a la semana, de veinte horas de promedio semanal; y de cuatro horas en promedio semanal si la prestación de servicios es de tres o menos de tres días. De lo cual se exceptúa a las empresas con menos de diez trabajadores/as (art.18.2.1). Criterio que sigue, salvo en este último punto, el *Convenio colectivo de Dealz España, SL* (art.11). O el *V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski*, que asume como “criterio rector de contratación” para el tiempo de vigencia del convenio el compromiso de que la contratación a tiempo parcial sea de un mínimo de veinte horas semanales (art.22.4). Un mínimo de dos horas diarias fija el *Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL* (art.34); lo mismo que el *Convenio colectivo de Ursula Consulting, SLU* (art.34). Mientras que el *Convenio colectivo de Soluciones de Externalización Hotelera, SL* establece una jornada mínima semanal de diez horas, salvo que la totalidad del tiempo de trabajo semanal “se aplique en un solo día de la semana” —esto es, que únicamente se trabaje ese día semanal—, en cuyo caso la jornada sí podrá ser inferior a diez

horas (art.32.B.4). En idéntico sentido, el *Convenio colectivo de Gold Advance Investments, SL*. Un mínimo de diez horas semanales, y un máximo de treinta y seis señala el *Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo* (art.12).

Con algo más de detalle, y a modo de garantía de ocupación reforzada, el *Convenio colectivo de Uniprex, SAU* considera contrato a tiempo parcial aquel en el que la jornada semanal total quede comprendida entre 15 horas mínimo, y el 77% de la jornada semanal ordinaria fijada en el convenio como máximo. Mientras que si se supera, incluidas las horas complementarias, ese 77% máximo se garantice la retribución íntegra de un contrato a jornada completa. Se exceptúa, no obstante, a aquellos contratos que sobrepasen ese límite como consecuencia de haberse verificado “por cualquier circunstancia legal o pactada una reducción de la jornada semanal ordinaria” (art.14). Esto es, parcialidades que resulten de reducciones sobrevenidas, causales, finalistas o en virtud de pacto. El *III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos* establece para los trabajadores a tiempo parcial una horquilla de entre el 50% y el 90% de jornada ordinaria de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual, respecto de la fijada para un trabajador a tiempo completo; aunque permite que se pueda exceptuar a empresas que objetivamente acrediten la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar esos límites [art.22.2 a)]. Y en el *XV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas*, que también considera contrato a tiempo parcial aquel en el que se haya contratado una prestación efectiva no inferior a 20 horas a la semana u 80 al mes, siendo en cómputo anual inferior al 77% de la jornada establecida en el propio convenio; si bien admite de manera circunstancial la realización de contratos de 12 horas semanales por circunstancias de la producción, cuya distribución se deberá hacer como máximo en tres días consecutivos (art.15).

Puede igualmente inscribirse en este bloque, por compartir este mismo afán, el *XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal*, que contiene varias previsiones en este sentido: 1ª) no realización de contrataciones de fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos o eventuales u obra o servicio, con alguna salvedad, para cubrir las interrupciones de la jornada fraccionada (art.104); 2ª) compromiso de la compañía de que, para ciertos aeropuertos donde no se alcance una media semanal de ocho movimientos diarios y la empresa decida implantar la jornada especial que el propio convenio regula, las contrataciones a tiempo parcial que puedan efectuarse tengan una duración mínima de veinte horas a la semana (art.106); y 3ª) con carácter general, para los fijos a tiempo parcial, que la jornada anual ordinaria no sea inferior al 50% de la jornada anual efectiva de trabajo establecida en el convenio para los fijos a tiempo completo (1.712 horas anuales de trabajo efectivo); no pudiendo de todos modos superar la suma de las horas ordinarias y las complementarias pactadas el 90% de la jornada anual efectiva de trabajo pactada en convenio colectivo.

Un caso particular, por fin, lo constituye el Plan Social que figura como Anexo IV al *Convenio colectivo de Renault España, SA*, que al referirse al trabajo a tiempo parcial permite optar por una jornada diaria, semanal, mensual o anual de trabajo del 50%, con salarios del 60% (negociada con la línea jerárquica). Contrato que tendrá una vigencia mínima de dos años, con posibilidad de prórroga y garantía

de retorno a la jornada completa en función de las posibilidades de la organización. Conviene traer aquí a colación una doctrina reciente del TS, que ha admitido en ciertos casos, y siempre que se garantice la voluntariedad y la limitación de la duración de esa situación en el tiempo, que la novación de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial se incluya como medida de acompañamiento de un despido colectivo pactado con la representación legal de los trabajadores.¹³

3.2.- Preferencia por la jornada continuada

Uno de los riesgos de los –con mucha razón– llamados contratos “por horas” es precisamente la excesiva atomización y dispersión de la jornada laboral. Consciente de ello, el legislador ya ha previsto que en caso de parcialidad proyectada diariamente sólo pueda interrumpirse la jornada una sola vez [art.12.4 b) ET]. No obstante, el precepto admite que otra cosa pueda disponerse por convenio colectivo, de ahí que constituya un acierto y un avance en el logro de ciertas garantías para los trabajadores a tiempo parcial que la negociación colectiva adopte este tipo de medidas de “compactación” de las jornadas, como expresamente las denomina el *IV Convenio colectivo de Retevisión I, SAU* (art.33), si bien en este caso van referidas a reducciones de jornada por razones de conciliación, consistiendo en ese concreto supuesto la compactación en la realización de una jornada de 8:00 a 15:00 horas, en períodos anuales y en semanas de lunes a viernes con el mismo horario. Lo que garantiza, además, la regularidad de la distribución del tiempo de trabajo y, sin duda, una mejor organización doméstica y del entorno familiar.

Más específicamente referidas a trabajadores a tiempo parcial las cláusulas tipo consisten, por lo general y sin perjuicio de lo que luego se diga en relación con la distribución del tiempo de trabajo y los horarios (3.7), en una preferencia absoluta o incondicionada por la jornada continuada [siempre que sea posible, añade el *Convenio colectivo de General Óptica, SA* (art.15); y admitiendo la posibilidad de ampliación del tiempo de la prestación de algunos tripulantes, prevista en el propio convenio, de modo que se pueda dividir en dos períodos, el *Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU* (art.2,8)]. Aunque está más extendida la regulación consistente en asegurar una jornada continua cuando la jornada diaria no supere un determinado número de horas, cuatro en la mayor parte de los casos [*V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski* (art.22.4); *Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías* (art.18.2.2); *Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes* (art.27.5); *III Convenio colectivo del Grupo Zena* (art.12); *Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad* (art.17.2); cuatro horas o menos dice el *Convenio colectivo del grupo de empresas Día SA y Twins Alimentación SA* (art.14); cuatro también en el *Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva*, que completa sus previsiones con un reconocimiento de una preferencia genérica por ese tipo de jornada, la continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda ser así, en cuyo caso sólo será posible un fraccionamiento (art.22); criterio que también acoge el *Convenio*

¹³ STS de 24 de noviembre de 2015 (Rec.154/15), *asunto despido colectivo Iberia 2*, con referencia a las SSTS de 19 de marzo de 2014 (Rec.226/13) y 22 de septiembre de 2014 (Rec.305/13), confirmatoria de la SAN de 26 de abril de 2013, que admitieron la novación de contratos fijos en fijos discontinuos en el marco de un despido colectivo

colectivo del sector de la hostelería de las Illes Balears (art.15); tres horas, en el *Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios* (art.32); cinco en el *Convenio colectivo de Groundforce* (art.34); en el *Convenio colectivo de Swissport Spain, SA*, según el cual la jornada del personal a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a cinco horas al día no se fraccionará (art.25); y, con similar alcance (aunque formulado a la inversa), el *III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos* que establece que si la jornada diaria es igual o superior a cinco horas se pueda realizar en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a una hora ni superior a cinco (art.22.2); siete horas, en el *III Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla* (art.12); y porcentaje inferior al 50% en el *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL* (art.20)].

Por su parte, el *III Convenio colectivo de la Fundación Secretariado Gitano* dispone que los trabajadores con jornada parcial inferior a las treinta horas en promedio semanal realicen jornada continuada, en turno de mañana o de tarde (art.12). Y también sobre la preferencia por la jornada continuada, salvo pacto con el trabajador y la representación legal de los trabajadores, el *Convenio colectivo de Uniprex, SAU* (art.14). Mientras que el *Convenio colectivo del grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España* dispone para el caso de horarios de refuerzo en centros telefónicos que operen hasta 24 horas al día y de los conductores-mecánicos que quienes los empleados a jornada parcial estén adscrito a un turno de trabajo continuo [art.16 a) y b)].

En algún caso, esa pauta se aplica a la jubilación parcial, como ocurre en el *XX Convenio Colectivo Cementos Tudela Veguín, S.A.U., Factoría de Aboño (2014-2018)*, Anexo 19 sobre Políticas de Jubilación Parcial, que regula entre las modalidades posibles de prestación, en primer lugar, la prestación en jornada completa y de forma continuada hasta agotar el tiempo exigible [3.6 a)].

3.3.- Horas complementarias

El primer aspecto de relieve que la normativa legal encomienda de forma expresa a la negociación colectiva en materia de horas complementarias es la eventual ampliación del porcentaje máximo de incremento que, respecto de la jornada ordinaria objeto del contrato, podrá acordarse; y que el art.12.5 c) 2º ET fija en el tope del 30% de las horas ordinarias, pudiendo el convenio superar dicho margen hasta el 60%, pero no rebajarlo.

Ello no significa, ni mucho menos, que el convenio no pueda asumir otras importantes funciones reguladoras en relación con el pacto de horas complementarias, como a continuación se tratará de exponer lo más ordenadamente posible, porque, dicho sea de paso, los contenidos en este punto de los convenios examinados son extensos, diversos y de cierta complejidad en ocasiones. Y sin perjuicio de lo que más tarde se dirá respecto del plazo de preaviso para su realización [art.12.5 d) ET], que se tratará en el apartado 3.7 cuando se aborden la distribución de la jornada y los horarios.

Por de pronto, no son pocos los convenios que asumen el reto de ampliar el límite o porcentaje máximo de incremento de las horas complementarias, incluso hasta el máximo del 60% de la jornada pactada. Y así lo hacen, en efecto, el XV

Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal, que incluso añade que se pueda alcanzar el máximo permitido por la legislación vigente en cada momento [art.17.3 a)]; el *XI Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA -Refino-* (art.30.2); el *III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos* [art.22.2 c)]; el *XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal* [Resolución de 6 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo; el *Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería 2016-2018* (art.26); el *Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, zona 5, Levante*, que de nuevo matiza que el límite se señala con la salvedad de que por disposición legal o reglamentaria sobrevenida se estableciese un porcentaje superior (art.12. A.4); el *XIII Convenio colectivo de Repsol Química, SA*, que también reitera el presupuesto de que el contrato tenga una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual (art.16.4); el *Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida* art.10); el *II Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional* (art.15.3); el *Convenio colectivo de Ticketbis, SL* (art.12); el *Convenio colectivo de TM Resources* (art.12); el *Convenio colectivo de las industrias del frío industrial*, que distingue, además, entre empresas en que el recurso a las ETTs no supere el 25% de las horas trimestrales a jornada completa, que podrán realizar un número de horas complementarias hasta el 60%, y aquellas en las que se recurra a las ETTs por encima del 25% de las horas trimestrales a jornada completa, que sólo podrán usar las horas complementarias hasta el 30% [art.11 c)]; el *XVI Convenio colectivo de Europcar IB, SA* (art.9.6); el *VI Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SAU*, que reitera la regla legal —como algún otro convenio de los citados— de que, en todo caso, no se exceda el límite legal del contrato a tiempo parcial [art.4c)]; el *Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL* (art.19.2); el *Convenio colectivo de Prosegur BPO España, SL* (art.25); el *Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, Sucursal en España*, que asocia el pacto de horas complementarias a los cambios en la programación de los vuelos de la compañía, o al incremento o reducción de los mismos (art.18.2); el *Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, SL* (art.24); el *Convenio colectivo de Noroto, SAU* (art.13); el *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines* (art.12.2); el *Convenio colectivo de Danone, SA* (art.17); el *Convenio colectivo de Groundforce* (art.39); el *Convenio colectivo de Inaer Helicópteros, SAU* (art.20); el *Convenio colectivo del Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU* (art.20); el *Convenio colectivo de Alianzas y Subcontratas, SA* (art.27); el *III Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL para los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Zaragoza, Málaga, Murcia, Alicante y Vizcaya*; *Convenio colectivo de Marc Clear, SL* (art.17); el *Convenio colectivo de Axafone Telecomunicaciones, SL*; el *Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU*, también en contratos de duración indefinida (art.27.4); al igual que el *Convenio colectivo de European Air Transport Leipzig GmbH, sucursal en España* (art.30); y el *I Convenio colectivo de Bofrost SAU*. Y para el personal de terminales de carga, el *Convenio colectivo de Swissport Spain, SA* (Disposición adicional cuarta, II).

A modo de cierre de esta primera tanda de convenios, merece mención aparte el *Convenio colectivo de SPN Empauxer, SL*, que añadía una previsión cuya

validez pudiera haber quedado en entredicho, consistente en considerar que las horas complementarias constituirían “una obligación para el trabajador”. Con toda probabilidad, esto se compaginaba mal con lo que expresa y literalmente dice el art.12.5 a) ET, que exige pacto expreso con el trabajador para poder recabar la realización de horas complementarias. Un pacto que habrá de ser, además, específico y por escrito. De todos modos, este es un problema hoy superado, puesto que el referido convenio ha sido objeto de anulación total por la SAN de 13 de abril de 2016 (Proced.52/16), por falta de legitimación de los delegados de personal que lo firmaron, que no podían suscribir un convenio colectivo de aplicación a la totalidad de la empresa.

En otros casos, el umbral porcentual máximo se reduce a porcentajes inferiores:

- Al 50% [*Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva* (art.17.3); *III Convenio colectivo del Grupo Zena* (art.12); y *Convenio colectivo de Burgercampo, SL* [art.12 a); *XVIII Convenio colectivo general de la industria química* (at.13.2); *Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU*; *Convenio colectivo de Dealz España, SL* (art.11.1); *III Convenio colectivo del Grupo de Empresas VIPS*, porcentaje que vincula “a la realización por parte de los/as trabajadores/as de la propia plantilla de la mayor parte de las horas no estructurales racionalizando así el uso de empresas de trabajo temporal” (art.12); *III Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla* (art.12); y *Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos* (art.23.7)].
- Al 40% [*Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes* (art.9); *Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados* (art.50); *Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección* (art.19 b); *Convenio colectivo de Múltiples Transportes Envases de España, SL* (art.3.2); *Convenio colectivo de ISS Facility Services Multiservicios Integrales, SL* (art.13); *Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* (art.22 C); y *Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas* (art.12.1)].
- Al 30% que fija la ley [*Convenio colectivo del Grupo Pastificio* (art.12); *II Convenio colectivo de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU* (art.16); *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL* (art.20); *VI Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico SA, Trípode SA y Coidec, SA* (art.12); *Convenio colectivo de Aunar Group 2009, SL*, que además dispone que sólo puedan formalizar pactos sobre horas complementarias los trabajadores fijos (art.19); *Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios* (art.32); *Convenio colectivo de ELA Hiermor Asociados, SLU* (art.17); y *Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA* (art.14); *VIII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (2014-2016)* (art.12); *Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad* (art.17.3); y *Convenio colectivo de Servicios Integrales de Fincas Urbanas de Madrid, SL* (art.13)].

E incluso en algún convenio se deja la mera expectativa de estudiar la posibilidad de ampliar los mínimos legales en materia de horas complementarias, estando entre tanto a lo dispuesto en el ET [*Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías* (art.18.2.3)].

Un caso dudoso, por varias razones, es el del *Convenio Colectivo del Sector para la Industria del Metal del Principado de Asturias*, en primer lugar, porque fija una ampliación del número de horas complementarias de hasta un 20%, cuando la norma legal parece referirse al 30% como un mínimo indisponible para el convenio colectivo [...que en ningún caso podrá ser inferior al citado treinta por ciento...] dice el art.12.5.c) 2º ET]. Esta misma duda se cerniría sobre el *Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz*, que sitúa el porcentaje máximo de las horas complementarias en el 25% de las ordinarias (art.18.2). El segundo motivo de incertidumbre en relación con la regulación contenida en el primero de los convenios citado —el del sector del Metal de Asturias— es que la ampliación del número de horas complementarias se remite al “acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”, en lugar de quedar fijado directamente en el convenio, opción que, dicho sea de paso, siguen algunos otros textos convencionales (Disposición adicional segunda B).

Sobre la vigencia en el tiempo del pacto de horas complementarias y la eventual renuncia al mismo de manera anticipada los convenios suelen reproducir más o menos el tenor literal de la norma legal, que permite dejarlo sin efecto, una vez cumplido un año, con un preaviso de quince días, cuando concurren circunstancias relacionadas con la necesidad de atender responsabilidades familiares, y con la incompatibilidad horaria para actividades formativas o con otro contrato a tiempo parcial [art.12.5 e) ET]. Aunque, por ejemplo, el *Convenio colectivo de Uniprex, SAU* clarifica que el pacto tendrá vigencia por un año, prorrogable de manera automática por otro año más salvo que el trabajador renuncie al menos con quince días de antelación al período inicialmente concertado (art.14). Reiteran o reproducen, como se decía hace un momento, los motivos y términos de la desactivación del pacto, el *Convenio colectivo de las industrias del frío industrial* [art.11 e)]; el *Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes*; el *III Convenio colectivo del Grupo Zena* (art.12); el *Convenio colectivo de Dealz España, SL* (art.11.1); el *Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, Sucursal en España* [art.18.2 b) 4]; el *Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* (art.22); y el *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines* (art.12.2).

Una variante de interés la introduce el *Convenio colectivo de Aunar Group 2009, SL*, en cuyo art.19 c) prevé una renuncia al pacto de horas complementarias en supuestos no contemplados legalmente, sometiéndola a la comunicación por escrito con un mes de antelación; o el *III Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla*, que permite al trabajador informar a la empresa de su deseo de dejar sin efecto o modificar el pacto, para que la empresa estudie tal posibilidad, y sin perjuicio de lo que dispone el art.12.5 e) ET a tal respecto (art.12). Resultan igualmente curiosos un grupo de convenios, entre los que se encuentran el *Convenio colectivo de TM Resources, SL*; el *Convenio colectivo de Mediapost Spain; SL*, el *VI Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico SA, Trípode SA y Coidec, SA* (art.12); el *III Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL para los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Zaragoza, Málaga, Murcia, Alicante y Vizcaya*; el

Convenio colectivo de Burgercampo, SL; el Convenio colectivo del Grupo Pastificio (art.12); el III Convenio colectivo del Grupo de Empresas VIPS, el Convenio colectivo del grupo de empresas Día SA y Twins Alimentación SA (art.14), y el Convenio colectivo de Ticketbis, SL (art.12), que, de forma un tanto sorprendente, remiten a estos efectos a la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.¹⁴

Esta misma pauta consistente en reiterar lo dispuesto en la ley se suele seguir en relación con la imposibilidad de sancionar disciplinariamente las negativas del trabajador a la realización de las horas comprometidas si el empresario incumple a su vez las condiciones, obligaciones y limitaciones que le impone la normativa contenida en el art.12.5 ET, y que constituye un verdadero supuesto de *ius resistentiae* del trabajador. En este sentido, el *Convenio colectivo de las industrias del frío industrial [art.11 f]*; el *Convenio colectivo de Aunar Group 2009, SL [art.19 g]*; y el *Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, Sucursal en España [art.18.2 b) 5]*.

Un sistema particular de realización de horas complementarias se contiene en el Anexo IX, Plan Social, apartado 6 e) del *Convenio colectivo de Renault España, SA*, para los trabajadores con contrato a tiempo parcial que se incorporen al sistema de trabajo en fines de semana y festivos, que podrán realizar horas complementarias con el límite legal que establece el ET y a razón de un máximo de cuatro horas por cada sábado y una hora por cada domingo o festivo.

3.4.- Horas adicionales voluntarias

En la reforma del régimen jurídico del contrato a tiempo parcial del 2013, quizá como contrapunto a la supresión de las horas extras —que no eran congruentes ni con la propia naturaleza del contrato ni con la existencia de las horas complementarias—, se introdujo una fórmula adicional de ampliación de la jornada a la que se suele aludir como “horas complementarias voluntarias”. La denominación no es muy afortunada, aunque sea funcional, pues tan voluntarias son estas horas como las propiamente complementarias. De cualquier modo, en la negociación colectiva aparecen con claridad aludidas, siguiendo como ocurre con las horas complementarias “genuinas” la estela de la propia regulación legal contenida en el art.12.5 g) ET, basada una vez más en los siguientes principios: 1º) la aceptación voluntaria por el trabajador de la oferta empresarial, y la consiguiente imposibilidad de sancionar una negativa a su realización; 2º) la exigencia de que se trate de un contrato a tiempo parcial indefinido y con una jornada mínima de diez horas semanales en cómputo anual; y 3º) el sometimiento a un límite cuantitativo cifrado en un 15% de la jornada pactada inicialmente, ampliable por convenio a un 30%, que se computa al margen e independientemente de las complementarias.

¹⁴ Por referencia sin duda a la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* (BOE 6 de noviembre) que no fue en realidad una ley autónoma, sino una muy significativa disposición de modificación del ET en esa materia, y que ha quedado obviamente desplazada por numerosas reformas posteriores, entre ellas, la más significativa, la operada por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (BOE 23 de marzo).

De manera que, para empezar, algunos convenios deciden alterar el porcentaje de incremento de las horas voluntarias respecto de la jornada pactada fijándolo en:

- Un 30% [*Convenio colectivo de Marc Clear, SL* (art.17); *Convenio colectivo del Grupo Pastificio* [art.12 c); *Convenio colectivo de las industrias del frío industrial*; y *Convenio colectivo de Burgercampo, SL* [art.12 b); *III Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla* (art.12); *Convenio colectivo de Noroto, SAU*; *Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* (art.22); *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines* (art.12.2); *Convenio colectivo de Danone, SA* (art.17); *Convenio colectivo de Axafone Telecomunicaciones, SL* (art.20); *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL* [art.20 f); *Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas* (art.12.1); y *XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal*].
- Un 20% [*Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU* (art.10.3); *Convenio colectivo de Dealz España, SL* (art.11.2)].
- O un 15% [*III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos* [art.22.2 d)]; *Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios* (art.32); y *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL* [art.20 g); *Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad* (art.17.4); *II Convenio colectivo de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU* (art.16.2)].

Sin perjuicio de lo que se consigne en el apartado referido a la distribución de la jornada en el trabajo a tiempo parcial (3.7), merece ahora una alusión especial el *Convenio colectivo de ISS Facility Services Multiservicios Integrales, SL*, que puede despejar la incógnita que deja abierta el art.12.5 g) ET cuando dice que el empresario podrá ofertar estas horas “en cualquier momento”. Lo que se barrunta tras la lectura del pasaje se confirma en el art.13 del convenio de referencia, que abunda en que “el trabajador podrá aceptar de manera voluntaria la oferta incluso en el mismo día...de efectuar la realización de horas complementarias de carácter voluntario...”. Bien mirado, tampoco ello implica con claridad que esas horas se hayan de realizar de forma inmediata, aunque lo apunte.

Otra constante en la negociación colectiva es hacer explícito que la negativa del trabajador a aceptar la realización de estas horas no será sancionable [*Convenio colectivo de Axafone Telecomunicaciones, SL* (art.20); *Convenio colectivo de las industrias del frío industrial*; *Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad* (art.17.4); *Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, Sucursal en España* [art.18.2 b) 6]; *Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* (art.22); *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines* (art.12.2); *III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos*; *Convenio colectivo del Grupo Pastificio* [art.12 c); *Convenio colectivo de Burgercampo, SL* [art.12 b)]; *Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios* (art.32)].

Aunque escapa a la sistemática que marca el diseño legal de las horas complementarias, y que aquí se ha seguido, siquiera sea como contrapunto a las horas complementarias “voluntarias” se incluirá aquí una mención a las que el *Convenio colectivo de Dealz España, SL* llama “horas complementarias de obligada realización para ambas partes” (art.11.3). En realidad parecen más bien una variante o tipo concreto de horas complementarias, pues su regulación comienza por aludir al derecho que tendrán los trabajadores con contrato a tiempo parcial de duración indefinida a realizar un número de horas complementarias equivalente a la mitad de las horas complementarias realizadas cada dos años (¿se trata más bien de una modalidad particular de derecho a la consolidación de las horas complementarias?); para proseguir diciendo que serán horas de obligado ofrecimiento por parte de la empresa, y de obligada realización para el trabajador; que, no obstante, podrá renunciar a su realización simplemente manifestando su voluntad en tal sentido dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a los dos años de cómputo. Esas horas serán a cuenta de las que en total tenga comprometidas el trabajador en cada momento; y se realizarán en las fechas que la empresa determine, destinándose prioritariamente a la cobertura de bajas por incapacidad temporal, permisos y vacaciones del personal de plantilla, y a la realización de los inventarios anuales.

3.5.- Prohibición de horas extraordinarias

Pese a que la supresión de la posibilidad de realizar horas extraordinarias por los trabajadores a tiempo parcial proviene ya de la modificación introducida en el régimen jurídico de dicho contrato en virtud del tan citado RDL 16/2013, no son pocos los convenios que se ocupan de recordarlo, seguramente debido a la proximidad del desarrollo de las negociaciones con la promulgación de aquella disposición; y, en ocasiones, recogiendo asimismo la salvedad referida a las horas extras denominadas de “fuerza mayor” (art.35.3 ET). Así lo hacen, el *Convenio del sector del auto-taxi de Andalucía 2014-2016* (art.40); el *Convenio colectivo de Marc Clear, SL* (art.23); el *Convenio colectivo para las industrias del frío industrial* [art.11.4 c)]; el *Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* (art.33); el *Convenio colectivo de Danone, SA* (art.17); o el *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL* [art.20.1 d)], que lo reitera para quienes se hubieran acogido a una reducción de jornada voluntaria (art.76).

En ocasiones, probablemente previendo un eventual nuevo cambio de criterio en la norma legal, el convenio se limita a recoger un acatamiento de lo que dicha norma decida hacer en cada momento en relación con los excesos de jornada de los trabajadores a tiempo parcial [opción que asume el *XVI Convenio colectivo de Europcar IB, SA* (art.9.6)].

Un caso particular se advierte en el *Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, Sucursal en España*, que a propósito de la jornada completa de distribución irregular declara que “el trabajador que realice la jornada irregular en dos (2) períodos horarios no podrá realizar horas extraordinarias durante la interrupción de los dos (2) períodos horarios.” No pudiendo contratarse a trabajadores fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos ni eventuales para cubrir la interrupción de los períodos horarios (art.30).

Y por último, dispone el *Convenio colectivo de Claro Sol Facilities, SLU* que en el caso de trabajadores a tiempo parcial la suma de la jornada ordinaria, más el total de horas complementarias pactadas y las horas extraordinarias que se realicen y no sean compensadas con descanso no podrá superar el límite máximo de la jornada anual de trabajo efectivo (art.17. G. 2), lo que no cabe interpretar sino como una referencia a las ya mencionadas horas extras de fuerza mayor.

3.6.- El preaviso para la realización de horas complementarias

Sin la menor duda, el aspecto de mayor relevancia del vigente régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial es el que tiene que ver con la distribución de los tramos temporales de la prestación, con la forma y tiempo de la determinación del momento concreto en que el trabajador estará obligado a comparecer para prestar sus servicios en las dependencias de la empresa. Esta es la vertiente de esta forma de trabajo que en mayor medida incide en la organización de la vida de las personas que prestan servicios a través de esta modalidad de contratación. Y el preaviso para la realización de las horas complementarias forma parte del núcleo duro de esta cuestión. Al punto de que puede llegar a aproximar peligrosamente a este tipo de trabajo al denominado “trabajo a llamada”, bien conocido en otros ordenamientos de nuestro entorno más próximo (C. MARTÍNEZ MORENO, 2014, pp.79 y ss.; y C. MARTÍNEZ MORENO, 2016). Por este motivo se le va a dedicar este apartado específico, pese a que bien podría haberse integrado en el más genérico referido a la distribución del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial (3.7).

Pues bien, si el plazo de preaviso que fija el legislador es ya de por sí breve – tres días [art.12.5 d) ET]— la encomienda a la negociación colectiva para fijar un plazo alternativo habilita para establecerlo aún más perentorio, inferior a tres días, y no al revés. La negociación colectiva vuelve a ser aquí creativa y diversa. Por de pronto, desentendiéndose del asunto y remitiendo a lo que disponga el contrato (que lógicamente, no podrá señalar un plazo inferior a los tres días que legalmente rigen por defecto). Y así, el *Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, SL* (art.24) y el *Convenio colectivo de Alianzas y Subcontratas, SA* (art.27), en redacción coincidente, señalan que “la distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con el trabajador”. En similares términos se expresa el *Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU*, si bien añade que el trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de esas horas con un preaviso mínimo de tres días (art.27.4).

En efecto, en la mayor parte de los casos restantes, los convenios siguen la tendencia habitual de optar entre reproducir el criterio legal, señalando que el preaviso será de al menos tres días (o 72 horas, que fijan también algunos convenios analizados), en ocasiones añadiendo algún matiz; o bien manejar el margen de maniobra que les otorga la norma y alterar el referido plazo, en este caso para reducirlo. Al primer bloque pertenecerían el *XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal*, que fija tres días, y que la comunicación se lleve a cabo a través de los respectivos cuadrantes; el *Convenio colectivo del Grupo Pastificio*, que fija los tres días pero permite un preaviso inferior –con un mínimo de nada menos que cuatro horas de antelación— en los casos en los que las horas

complementarias se realicen al principio o al final de la jornada diaria programada (art.12); e igual en el *Convenio colectivo de Burgercampo, SL* [art.12 a)]. En el *Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas* se fija igualmente un preaviso de tres días, salvo que por razones organizativas o productivas justificadas se reduzca a un día (art.12.1). Por su parte el *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL* fija 72 horas, con comunicación a la representación legal de los trabajadores [art.20 f)]; también 72 horas el *Convenio colectivo de Danone, SA* (art.17); y tres días el *III Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla* (art.12); el *Convenio colectivo de Noroto, SAU* (art.13); el *Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* (art.22); o el *XVI Convenio colectivo de Europcar IB*].

Por cierto, la inercia de algunos convenios al reproducir la literalidad de los preceptos legales no deja de provocar cierta perplejidad. Baste como botón de muestra lo dispuesto en el *Convenio colectivo de las industrias del frío industrial*, que introduce el siguiente inciso: “salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior” [art.11 d)]. Una interpretación amable podría apuntar a la remisión al convenio colectivo de empresa. Pero lo más probable es que, sencillamente, se deba a una copia literal del pasaje normativo.

En el resto de convenios revisados las soluciones sobre la duración del preaviso para la realización de las horas complementarias pactadas pasan, efectivamente y por lo general, por la fijación de tiempos más reducidos: de 48 horas, en el *VIII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (2014-2016)* [art.12 (iii)] en el *Convenio colectivo del Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU* (art.20); y en el *I Convenio colectivo de Bofrost SAU*; dos días dice el *VI Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SAU* [art. 4 d)] y el *Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad* (art.17); y en una redacción que no facilita precisamente la comprensión, el *Convenio colectivo de Axafone Telecomunicaciones, SL* maneja el plazo mínimo de 24 horas, para que el trabajador se incorpore de manera voluntaria, 48 horas en todo caso, para que la presencia del trabajador en su puesto le sea exigible. Y un solo día señala el *Convenio colectivo de TM Resources, SL* (art.12); el *Convenio colectivo de Ticketbis, SL* (art.12); y el mismo día de su realización, dadas las especiales características de la actividad, dicen el *XI Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA -Refino-* (art.30.2) y el *XIII Convenio colectivo de Repsol Química, SA*].

Aunque el caso quizá más extremo se contenga en el *Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, zona 5, Levante*, que admite que el preaviso sea “como muy tarde” al inicio de la jornada, e incluso “inmediato” si el trabajador lo aceptara. Permitiendo, a su vez, que si las horas preavisadas no fueran necesarias se puedan anular con doce horas de antelación, aunque en ningún caso si ya han motivado la presencia del trabajador en el centro de trabajo (art.12.A.4).

De modo excepcional, y con algún posible problema de acomodo a lo dispuesto en el art.12.5 d) ET –aunque sea, sin duda, una solución más favorable para el trabajador—, el *Convenio colectivo de Dealz España, SL* (art.11.1), el *II Convenio colectivo de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU* (art.16.1), y el *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines* (art.12.2) estipulan un plazo de preaviso de cinco días; mientras que el *Convenio colectivo*

de *Aunar Group 2009, SL* (art.19), el *VI Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico SA, Trípode SA y Coidec, SA* (art.12), y con alguna salvedad el *Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU* (art.10) lo cuantifican en siete días.

3.7.- Distribución de la jornada y horarios de trabajo

Si hasta ahora las cuestiones abordadas no han estado desprovistas de cierta complejidad y, en ocasiones, de una notable dificultad, la que atañe a la ordenación de los tiempos, la distribución de las horas y la concreción de los horarios se nos antoja un verdadero laberinto; entre otras razones, porque a veces se entremezclan las cuestiones de índole general con las particularidades de los trabajadores a tiempo parcial, y dentro de estas, con los distintos tipos de horas contratadas o acordadas; todo ello, sumado a las características peculiares del sector o del trabajo (tripulantes o trabajadores de líneas aéreas o actividades vinculadas; horarios comerciales; jornadas partidas...). Se intentará así y todo proporcionar una visión de conjunto lo más ordenada y clara que sea posible.

Se empezará por dar cuenta de aquellas regulaciones convencionales que parten de la exigencia de que sea el contrato —que ha de formalizarse por escrito, además— el que directamente aluda no sólo a la cuantificación de las horas de trabajo al día, a la semana,¹⁵ al mes o al año a que se compromete el trabajador, sino también a su distribución. Y ello pese a que lo que dice ahora el art.12.4 a) ET es que “el modo de distribución” se determinará “según lo previsto en convenio colectivo”. Resulta oportuno, pues, que, de no disponer nada específico, el convenio siga remitiendo al contrato y este contemple la distribución (J. LÓPEZ GANDÍA, 2016, p.284), pues de lo contrario se abriría la posibilidad de dejar en manos de la mera voluntad de la empresa la decisión de este trascendental aspecto del trabajo a tiempo parcial que es la distribución en cada momento de la jornada, lo que ocurre en algún caso, como se verá.

En este sentido, siguen remitiendo al contrato para consignar la distribución de las horas pactadas, por ejemplo, el *Convenio colectivo de TM Resources, SL* (art.12); el *Convenio colectivo de Ticketbis, SL* (art.12); el *Convenio colectivo de las industrias del frío industrial* [art.11.4 a)]; el *VI Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico SA, Trípode SA y Coidec, SA* (art.12); el *III Convenio colectivo del Grupo de Empresas VIPS* (art.12); o el *Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería 2016-2018* aunque este último alude a su distribución “de manera orientativa”, remitiendo a su vez al acuerdo con el trabajador para ampliar el número de horas complementarias o alterar el módulo para su distribución (art.26); mientras que el *XVIII Convenio colectivo general de la industria química*, tras exigir que el contrato consigne la distribución de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, introduce la salvedad de que la distribución del tiempo de trabajo se haya acordado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores (art.13.2); lo mismo que el *Convenio colectivo de Múltiples Transportes Envases de España, SL* (art.3.2.1); que el *Convenio Colectivo del Sector para la Industria del Metal del Principado*

¹⁵ Por el módulo semanal opta el *Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center*, que remite en todo lo demás a la legislación vigente (art.15).

de Asturias [Disposición adicional segunda B)]; y que el *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines* (art.12.2). Por su parte, el *Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL* y el *III Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL para los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Zaragoza, Málaga, Murcia, Alicante y Vizcaya* se refieren a que la distribución se llevará a cabo “en los términos previstos en el presente convenio” (art.192).

Una muestra de la posibilidad de superponer parcialidad y distribución irregular (M^a J. LÓPEZ ÁLVAREZ, 2015, pp.97 y ss.) se puede encontrar en el *Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías*, que admite que en los contratos a tiempo parcial el horario pueda variar según los días a lo largo del año (art.18.2.2); mientras que el *Convenio colectivo del sector ocio educativo y animación sociocultural* aplica el principio de proporcionalidad a la propia distribución irregular de la jornada ordinaria (art.49). Y el *Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* que alude al establecimiento en los contratos a tiempo parcial de una “jornada anual con carácter rotativo y flexible” (arts.31 y 32), “con el fin de que los trabajadores conozcan con la suficiente antelación cuál va a ser la distribución de su jornada semanalmente, indicándose en el horario días y horas de trabajo asignadas a cada empleado”, con el visado de algún miembro del comité de empresa o representante legal de los trabajadores (art.22).

El *Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, zona 5, Levante* dispone que el contrato fijará los días y horarios iniciales de prestación de las horas ordinarias contratadas, que se podrán ir modificando con un preaviso al trabajador de cinco días; y, una vez fijados los horarios de prestación de horas diarias, estos tendrán una duración mínima de una semana laboral. El *Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Supeco-Maxor, SL* dice que “en los contratos a tiempo parcial se indicará el Grupo profesional del trabajador y los momentos del día o días en los que la prestación de trabajo es exigible” (art.10.2); y en el *Convenio colectivo del grupo de empresas Día SA y Twins Alimentación SA* se reitera que la jornada de trabajo diaria, semanal, mensual y anual, así como el porcentaje de esta sobre la jornada ordinaria establecida en el mismo convenio, deberá figurar en el contrato de trabajo (ar.14). También exigen que la distribución se establezca en contrato el *III Convenio colectivo del Grupo Zena* (art.12), y el *Convenio colectivo estatal de grandes almacenes*, que remite a su vez a los criterios de distribución que estén previstos en el propio convenio (art.9.A.2), y que permite que por acuerdo con los representantes de los trabajadores se pueda exceptuar a los trabajadores a tiempo parcial que prestan servicios en las líneas de caja de la adscripción a los cuadros horarios previstos en el convenio, sin perjuicio de que deban conocer sus horarios mensuales al menos con diez días naturales de antelación al inicio de cada mes (art.27).

Específicamente en relación con las horas complementarias, el *Convenio colectivo de Prosegur BPO España, SL* dispone que su distribución y forma de realización se atenga a lo que se establezca en el propio pacto (art.25). Y en el *XV Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal* se insiste en que la distribución y forma de realización de las horas complementarias se ajuste a lo establecido al respecto en cada contrato de trabajo, donde se establecerá asimismo la anticipación con la cual el trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las mismas, sin sujeción a ningún período mínimo

preestablecido [art.17.3 b)], lo cual no deja de suscitar fundadas dudas de legalidad. De otro lado, el *XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal*, que dedica toda su Parte Segunda a regular la figura de los “trabajadores fijos a tiempo parcial”, dispone que “dada la naturaleza de este tipo de contrato” –y también de las propias horas complementarias— se puedan prestar servicios de modo discontinuo, pudiendo no tener actividad todas las semanas del año,¹⁶ y alterarse la distribución de la jornada semanal en función de las cargas de trabajo; a ello se añade, específicamente para las horas complementarias, que “dada la dificultad de determinar a priori su ejecución”, las mismas se realicen en función de las necesidades de la empresa y de acuerdo con la carga de trabajo.¹⁷

Otra opción bastante extendida es la fijación de “franjas horarias” en las cuales puedan exigirse la prestación de servicios en jornada ordinaria u horas complementarias, pudiendo servir como tales las de los turnos establecidos con carácter general en toda la empresa [*Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes* (art.9)]; o limitando esa franja a ciclos de ocho horas, doce en los casos de días o temporadas concretos en los que la jornada sea partida o no inferior al 80% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable [*Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL* (art.19.2); lo mismo, más aludiendo al preaviso legal, en el *III Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL para los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Zaragoza, Málaga, Murcia, Alicante y Vizcaya*]. Con algo más de inconcreción, el *Convenio colectivo del Grupo Pastificio* se limita a señalar que en los contratos a tiempo parcial la fijación de la jornada se llevará a cabo mediante “Franjas Horarias de Referencia”, que “serán los momentos en los que la Dirección podrá planificar la jornada de los empleados a tiempo parcial de conformidad con lo establecido en el art.19 de este convenio colectivo” [art.12 b)].

A todo ello se suman reglas particulares para las horas complementarias, al margen de las analizadas en relación con el preaviso necesario (apartado 3.6). En primer lugar, las que atribuyen márgenes de libertad al empresario para su concreción, como hace el *Convenio colectivo de ELA Hiermor Asociados, SLU*, a lo largo del trimestre, y según necesidades del servicio (art.17); amplía al semestre el módulo temporal para la planificación de la distribución de las horas complementarias pactadas el *Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería 2016-2018* (art.26). El *Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios* encomienda a la empresa la fijación de los horarios de los trabajadores a tiempo parcial, en el mes anterior a la prestación del trabajo,

¹⁶ Si bien se regula como garantía *ad personam* que los antiguos “trabajadores fijos de actividad continuada”, que quedan ahora encuadrados en el colectivo de “fijos a tiempo parcial”, mantengan la garantía de trabajo todas las semanas del año, con una jornada mínima semanal igual o superior a 12 horas y no superior al 90% de la jornada anual efectiva de trabajo en cómputo semanal pactada en cada momento; y con una jornada mínima anual del 56,25% de la jornada anual efectiva establecida en cada momento en el Convenio para los fijos a tiempo completo. (1.712 horas anuales de trabajo efectivo en la actualidad); que será del 73% para quienes presten servicios en los aeropuertos de Madrid y Barcelona [disposición transitoria tercera].

¹⁷ Sobre una regulación similar contenida en el *Convenio Colectivo de Swissport Handling para Madrid y Lanzarote*, la STS de 18 de mayo de 2016 (Rec.140/15) salva su validez siempre y cuando se interpreten este tipo de previsiones sobre la base de la existencia de un pacto escrito individual de cada trabajador asumiendo la realización de las horas complementarias.

preavisando con tres días sobre la forma de realizar las horas complementarias, “mediante aviso en su puesto de trabajo” —añade no sin cierta oscuridad—, y exponiéndolo en el tablón de anuncios del centro de trabajo (lo que obliga en todo caso al trabajador o trabajadora a estar pendiente y presente en dicho centro) [art.32]. En algunos sectores de actividad, la propia naturaleza de los servicios parece justificar dosis similares de discrecionalidad empresarial para programar la realización de las horas complementarias, como es el caso del *III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos*, en el que ello se suma a la naturaleza propia de esas horas y a la “dificultad de determinar a priori su ejecución”, por lo que las mismas se realizarán en función de las necesidades de la empresa de acuerdo con la carga de trabajo [art.22.2 e)]. Por si eso fuera poco, el convenio prevé la posible variación de la jornada en caso de cambios en la programación de vuelos, haciendo uso de las horas complementarias, con un preaviso de tres días, salvo que se dieran necesidades imprevistas que impidieran cumplir dicho plazo, informando de ello a la representación de los trabajadores. Y también por mutuo acuerdo. También se refiere a la variación de la jornada y el horario por mutuo acuerdo, o “conforme se establece en la normativa legal vigente” el *II Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional* (art.15). Y el *Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, Sucursal en España*. Está claro que las necesidades del tráfico aéreo motivan y seguramente justifican este tipo de medidas; y, en cualquier caso, requieren de un tratamiento en la negociación colectiva particular.

Una previsión bastante frecuente es que la prestación de las horas complementarias vaya “unida al inicio o fin de la jornada ordinaria”, que se repite en efecto con cierta frecuencia, aun con algunas especificaciones añadidas sobre trabajo en días no programados, jornadas mínimas e interrupciones o descansos, con el fin último de que la totalidad de la jornada tenga continuidad [*Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes*, que no obstante añade una condición adicional conforme a la cual “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...” (art.9); el *VI Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico SA, Trípode SA y Coidec, SA*, que prevé una sola interrupción si la jornada es superior a seis horas (art.12); en parecidos términos el *Convenio colectivo de Ticketbis, SL*, que añade que la interrupción no será nunca mayor de dos horas y media (art.12); o el *III Convenio colectivo del Grupo Zena*, que también matiza y completa esta previsión previendo la realización de esas horas en días en que no se hubiese programado ya trabajo, respetando en todo caso el descanso semanal, y con un preaviso de 72 horas (art.12); también con alguna especificación, el *Convenio colectivo de Lidl Supermercados, SAU*, que dispone que si se tratara de trabajadores con una jornada inferior a cinco días a la semana, la exigencia de prestación en un día no previsto de trabajo sólo sea posible por un mínimo de cuatro horas, respetando a su vez los dos días de descanso de promedio (art.10.2.2); la genérica exigencia de unidad o continuidad o en días no programados, también en el *Convenio colectivo del Grupo Pastificio* (art.12); el *Convenio colectivo de TM Resources, SL* (art.12); *Convenio colectivo de Burgercampo, SL* [art.12 a); y el *Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA* (art.14); “a continuación de

la jornada diariamente pactada” dice el *Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva* (art.17.3)].

La regulación de las interrupciones constituye un aspecto de la ordenación del tiempo en el trabajo a tiempo parcial caracterizada, como ya se ha podido comprobar, por un elevado índice de dispersión, variedad y prolijidad; aunque quizá la línea de regulación que puede inducirse –y que ya está, como también se ha dicho, en la normativa legal— es el intento de limitarlas con el fin ya repetido de procurar continuidad y evitar la dispersión de las jornadas de los trabajadores a tiempo parcial. Así, en muchos casos se reitera la limitación a una sola interrupción, si la jornada supera las seis horas, y no por más de dos horas y media [*Convenio colectivo de TM Resources, SL* (art.12)]; o si la jornada es superior a cuatro horas [*Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes*, que limita a su vez la duración de la interrupción a un máximo de cuatro horas (art.9)]. En otros casos se establece un máximo de dos interrupciones, cuando la jornada de los trabajadores a tiempo completo sea partida [*Convenio colectivo del Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU* (art.20); y *Convenio colectivo de Swissport Spain, SA* (Disposición adicional cuarta, sobre organización del trabajo en las terminales de carga)]. Quizá quepa incluir aquí la exigencia de que las horas diarias e prestación de servicios se puedan distribuir en dos turnos de trabajo, pero continuados [*Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, zona 5, Levante* (art.12.A.4)].

Una regulación un tanto más prolija se contiene en el *Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, Sucursal en España*, que dispone un mínimo de jornada de trabajo efectivo para los contratos indefinidos a tiempo parcial del 50% de la jornada completa; la fijación de horarios y turnos en función de las necesidades productivas de la empresa, con propósito de mantener una cierta estabilidad; la posibilidad de distribución de la jornada diaria en uno o dos períodos horarios; la eventual obligatoriedad para los trabajadores cuya jornada diaria sobrepase las cinco horas de desarrollarla en dos períodos horarios, con duración mínima de dos horas, y una interrupción no inferior a una hora ni superior a cinco. Todo ello en atención a las necesidades del servicio (art.18.2). E igualmente en el *Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL*, que exige la presencia de los trabajadores a tiempo parcial entre las 9:30 y las 12:30 horas; descansar al menos media hora entre las 12:30 y las 14:00 horas cuando se opte por alargar la jornada más allá de las 14:00 horas; la asimilación en cuanto a la presencia obligatoria a los trabajadores a tiempo completo cuando el trabajador a tiempo parcial se someta a una jornada irregular que implique trabajar en ese mismo régimen de jornada; o la posibilidad de que se fijen horarios de presencia obligatoria diferentes por razones organizativas o productivas.

Algunos convenios, en fin, se ocupan de disponer de manera expresa algo relativo a los tiempos de descanso de los trabajadores a tiempo parcial. Ya se ha mencionado a estos efectos el *III Convenio colectivo del Grupo Zena* (art.12); pero se pueden añadir el *Convenio colectivo de las industrias del frío industrial* (11 f); el *Convenio colectivo de Servicios Integrales de Fincas Urbanas de Madrid, SL* (art.13); y el *Convenio colectivo de Marc Clear, SL* (art.11.4); el *Convenio colectivo de Expertus Multiservicios, SA, para los centros de trabajo de Madrid y Barcelona* (art.14.1); y el *Convenio colectivo de Ursula Consulting, SLU* (art.14), que prevén que la distribución de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se lleve a cabo de forma que se les asegure un descanso semanal

de día y medio consecutivo, o conforme a los demás trabajadores. En este último sentido, el *Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL* (art.14). Y al día y medio se refiere expresamente el *Convenio colectivo de Próxima Servicios Empresariales, SL* (art.15.1). Quizá quepa incluir aquí también al *Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo*, que con carácter general afirma que “todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio disfrutarán de dos días de descanso semanal continuados e ininterrumpidos”, con la lógica salvedad de los trabajadores a tiempo parcial contratados específicamente para prestar servicios en fines de semana o festivos (art.43). También el *Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016* prevé con carácter general que se respete en los cuadrantes anuales la libranza de un fin de semana ininterrumpido de 48 horas cuyo cómputo se inicie a la hora de finalización del servicio del viernes [art.41.2 c)]. Y, con algún matiz, el *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL*, que en el caso de contratos cuyo porcentaje de jornada parcial sea igual o superior al 50% de la completa, y que permitan el cómputo de jornada mensual, llevarán anudados los límites de jornada diaria y semanal y demás descansos comunes al resto de trabajadores [art.20 a)].

Por ir concluyendo, hay que subrayar que resulta problemática una cláusula que también se repite en algunos convenios, según la cual la jornada inicialmente pactada podrá ampliarse temporalmente cuando se produzcan circunstancias que permitirían recurrir a la contratación temporal. Esta cláusula, que se incluye en el *Convenio colectivo estatal de Grandes Almacenes* (art.9.A.3) fue anulada por considerarse vulneradora de la legalidad, al atribuir a la mera voluntad empresarial la posibilidad de ampliación, por STS de 12 de mayo de 2015 (Rec.153/14).¹⁸ Con toda probabilidad, y aunque no se hayan promovido procesos de impugnación de esos otros convenios –al menos que se sepa–, la misma consideración deberían merecer las cláusulas homólogas que, incluso con la misma literalidad, reproducen algunos convenios colectivos [*Convenio colectivo de TM Resources, SL* (art.12); *Convenio colectivo de Ticketbis, SL* (art.12); y *VI Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico SA, Trípode SA y Coidec, SA* (art.12)]. Podrían suscitar algún reparo similares regulaciones como la contenida en el art.31 del *Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* y en el art.19 del *III Convenio colectivo del Grupo de Empresas VIPS*, donde se hace referencia a los “cambios en el horario individualmente adjudicado por causas organizativas imprevisibles”, que dicen se efectuarán preferentemente con personal voluntario y que no podrán superar un máximo de 45 horas al trimestre para los trabajadores a tiempo completo, el tiempo proporcional para los contratados a tiempo parcial. Incluso los procedimientos modificativos regulados convencionalmente como alternativa al mecanismo del art.41.4 ET deben respetar algún tipo de interlocución con la representación de los trabajadores y no venir atribuidos a la mera facultad unilateral de la empresa.

¹⁸ No es la primera vez que la aplicación práctica del modelo de ordenación de la jornada del Convenio colectivo de Grandes Almacenes suscita problemas, como prueban las STS de 13 de marzo de 2014 (Rec.80/13), asunto Carrefour, reiterando doctrina de las SSTS de 5 de noviembre de 2013 (Rec. 66/13), asunto Ikea y 11 de diciembre de 2013 (Rec. 40/13), asunto Alcampo, en relación con el trabajo en domingos y festivos; y la STS de 25 de mayo de 2015 (Rec.307/13), sobre una alteración de la jornada introducida en la empresa El Corte Inglés.

Y, por fin, por su complejidad y especificidad, se menciona aparte la regulación que sobre la jornada y el tiempo de trabajo de los “trabajadores fijos a parcial” se contiene en el *XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal*, que prevé, entre otras medidas, la posible distribución del tiempo de trabajo en uno o dos períodos; esta última modalidad que podrá implantarse obligatoriamente por la compañía para los trabajadores que tengan una jornada diaria igual o superior a cinco horas, en períodos de un mínimo de dos horas, con una interrupción que no será inferior a una hora ni superior a cinco, y dentro de la franja horaria de 5:00 a 24:00 h. Este convenio contempla asimismo la posibilidad de alterar la jornada y horario previstos haciendo uso de las horas complementarias en casos de cambios de programación de vuelos y de carga de trabajo, sin necesidad de respetar el preaviso de tres días en casos imprevistos; o que incluso puede producirse por mutuo acuerdo. Se dispone, por fin, que los trabajadores fijos a tiempo parcial que trabajen cinco días o menos a la semana, y presten servicios en días festivos, perciban el plus de festividad y la parte proporcional de los festivos establecidos en el art.76 del convenio. Y también en función de que se supere o no ese umbral de los cinco días de trabajo a la semana a lo largo de todo el año se devengarán las vacaciones como si se tratara de fijos de actividad continuada a tiempo completo, o proporcionalmente. Para los aeropuertos de Madrid y Barcelona se establecen, además, ciertas salvedades y reglas particulares.

En el *Convenio colectivo de Swissport Spain, SA*, que respecto de la ordenación de los horarios de los trabajadores a tiempo parcial contiene las siguientes pautas:

- Planificación semanal (con siete días de antelación se publicarán los días de trabajo, horarios de entrada de cada trabajador y duración diaria de su jornada)
- Posibilidad de introducir cambios por la Dirección de la empresa en los días de descanso, horario de entrada y jornada diaria [cuatro días de descanso al mes, preavisando con dos días de antelación al trabajador, y que se compensarán en las cuatro semanas siguientes al día inicialmente programado como de descanso; cambios de los horarios de entrada seis días al mes, preavisando con cuatro días de antelación; y seis días al mes cambios en la duración diaria de la jornada, preavisándose con una antelación de cuatro horas (sic.)].
- Publicación de horarios de trabajo para los trabajadores indefinidos a tiempo parcial (en función de las cargas de trabajo de cada aeropuerto; con antelación de diez días naturales a su entrada en vigor).
- Reprogramación en caso de asistencia a consulta médica (para el personal a tiempo parcial en un día que no tuviera turno asignado).

3.8.- Obligaciones de registro y documentación

Las obligaciones de registro y documentación —ahora, como ya se dijo al comienzo, aún más reforzadas—¹⁹ aparecen vinculadas en la normativa legal al control mismo de los límites de la jornada del trabajador a tiempo parcial, que sumando las horas inicialmente pactadas más las complementarias de ambos

¹⁹ Como consecuencia de la ya citada Instrucción 1/2015 de la Inspección de Trabajo, y del consiguiente Plan de acción para el control de las jornadas en los contratos a tiempo parcial.

tipos –las acordadas y las aceptadas voluntariamente, en su caso— no podrá exceder del límite legal de la definición misma del tipo contractual [art.12.4 c) 3º ET]; para lo cual se le exige al empresario el registro diario y la totalización mensual con entrega al trabajador de la pertinente copia junto con el recibo de salarios en la que figuren el total de horas mensuales realizadas, incluidas las complementarias, que habrán de aparecer igualmente en el recibo de salarios y en los documentos de cotización [art.12.5 i) ET]. Toda la documentación correspondiente deberá ser conservada por el empresario durante un período mínimo de cuatro años [art.12.4 c) 4º y 5º ET]. Conviene subrayar que el incumplimiento por el empresario de estas obligaciones constituye de por sí infracción sancionable –la Inspección, además, la considera infracción grave ex art.7.5 LISOS, por entender que no se trata de una infracción meramente formal o documental, sino de una vulneración de las exigencias legales sobre tiempo de trabajo y límites de jornada—; y además desencadena la conversión del contrato en a tiempo completo, salvo que se acredite el carácter parcial de los servicios.²⁰Tal y como se ocupan de recordar algunos convenios, como el *Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad* (art.17.2).

En la negociación colectiva estas obligaciones aparecen, no obstante, relacionadas mucho más directamente con la retribución de las horas complementarias, lo que no deja de tener su lógica, no sólo por lo que al respecto dispone el ya citado art.12.5 i) ET, sino porque la copia resumen que ha de entregarse junto con el recibo salarial²¹preconstituye la única o la más cualificada prueba con que el trabajador podrá contar para, en su caso, reclamar el abono de las horas realizadas a lo largo del mes. Por esta razón trataremos ambas cuestiones en este apartado de manera conjunta, la retribución de las horas complementarias, y las obligaciones documentales y de registro que incumben al empresario.

A este respecto puede resultar de sumo interés la SAN de 19 de febrero de 2016 (Proced.383/15), que reitera doctrina contenida en la precedente SAN de 4 de diciembre de 2015 (Proced.301/2015), y declara que la empresa está obligada a implantar un sistema fiable de registro diario de la jornada –diferente de los habituales cuadrantes de trabajo—, donde se reflejen las horas realmente trabajadas cada día; pues es el único medio para controlar el tiempo efectivo de trabajo, si el mismo se corresponde con el tipo de contrato y lo que en él se haya consignado sobre el número de horas, y si se realizan o no horas de exceso, en principio, extraordinarias. Pero, con toda probabilidad y quizá con mayor motivo, lo mismo resulta aplicable a las horas efectivas realizadas por los trabajadores con contrato a tiempo parcial, también las complementarias del tipo que sean.

Sobre la retribución de las horas complementarias existe práctica uniformidad en la negociación analizada en recoger el criterio legal sobre el abono de las

²⁰ En el año de campaña de control de las jornadas parciales la Inspección ha podido detectar que dos de cada tres contratos a tiempo parcial se acaban transformando en contratos a tiempo completo a resultas de estos incumplimientos.

²¹ Aunque el art.12.5 i) ET al referirse a las horas complementarias sólo alude a su constancia en el recibo de salarios y documentos de cotización, el reforzamiento ya aludido de este tipo de obligaciones con el fin de facilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo ha dado lugar al diseño de dos tipos diferentes de plantillas de control horario, las que se aplican a los trabajadores a tiempo completo y las que cubren los trabajadores a tiempo parcial, donde se desglosan las horas ordinarias y las complementarias efectivamente realizadas.

efectivamente realizadas al precio de la hora ordinaria, en algunos casos añadiendo la previsión que también lleva a cabo el art.12.5 i) ET sobre su cómputo a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones [*Convenio colectivo de Marc Clear, SL* (art.17); *Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, zona 5, Levante* (art.12.A.4); *Convenio colectivo de las industrias del frío industrial*; el *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL*, con alusión a la retribución equivalente a las horas extras; *VI Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SAU* (art.4); *Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, Sucursal en España* [art.18.2 b) 9]; *III Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla* (art.12); *Convenio colectivo de Noroto, SAU* (art.13); *Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* (art.22); y el *Convenio colectivo de Aunar Group 2009, SL*].

En cuanto a las obligaciones de registro y documentación estrictamente consideradas, lo cierto es que, con escasas variantes, los convenios reproducen igualmente, con mayor o menor fidelidad, lo que se dispone ya en la norma legal, refiriéndose tanto al registro diario y mensual de todas las horas, como a su reflejo en el recibo de salarios y documentos de cotización [*Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta* (art.22); *Convenio colectivo de las industrias del frío industrial* [art.11.4 h)]; *Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL*; *Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad* (art.17); *VI Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SAU* [art.4 e)]; *Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, Sucursal en España* [art.18.2 b) 9]; *Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios*, que añade la obligación empresarial de conservar los resúmenes mensuales durante un período mínimo de cuatro años; y el *XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal* que declara que “se dará cumplimiento, de conformidad con las previsiones legales vigentes en cada momento, a las obligaciones de comunicación y desglose de las horas complementarias”].

Al margen de estas obligaciones que en realidad vienen impuestas por ley, algún convenio añade alguna obligación empresarial con esta misma orientación. Por ejemplo, el *III Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla*, en el que se prevé que el trabajador pueda solicitar en cualquier momento a la empresa que le informe del número de horas complementarias realizadas hasta ese momento; y que trimestralmente la empresa remita a cada centro de trabajo un informe en el que figuren las horas complementarias realizadas por cada trabajador y el número de horas máximo que figuran en su respectivo pacto; además de contemplar la creación de una comisión de seguimiento de composición paritaria de la jornada a tiempo parcial, que analizará semestralmente la aplicación de la figura del tiempo parcial en el grupo de empresas (art.12). Y, desde otro punto de vista no menos interesante, el *Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva*, que tiene en cuenta que la prestación de un colectivo importante de trabajadores se realiza en centros de trabajo de terceros –empresas comitentes o usuarias—, por lo que prevé que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo sistemas de registro diario de las horas trabajadas (art.25).

3.9.- Algunas pautas de interés en relación con la conciliación

La interrelación existente entre la ordenación del tiempo de trabajo y la organización doméstica y vital de las personas es algo sobre lo que no es menester ahora insistir. Lo que se pretende en este momento es destacar algunos contenidos de los convenios revisados –además de los que ya se han podido mencionar— cuyo enfoque, en relación con el tratamiento del trabajo a tiempo parcial, es precisamente el de la repercusión de esa forma de trabajo en las instituciones de conciliación.

Un primer bloque de regulaciones convencionales son las que atribuyen al empresario facultades para adaptar su organización a las situaciones que resultan del ejercicio de derechos de conciliación por los trabajadores de su plantilla, paradigma de lo cual es la cláusula que se contiene en el *V Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU* (art.48), el *IV Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU* (art.37) y el *VI Convenio colectivo de Iberdrola Grupo* (art.75), que bajo la rúbrica exacta de “adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar” viene a contemplar la posibilidad de celebración de contratos de trabajo de interinidad, a tiempo completo o parcial, con el fin de sustituir a los trabajadores que se encuentren ejercitando derechos de conciliación [la excedencia regulada en el convenio, la suspensión del contrato por las causas enumeradas en el art.45.1 d) ET o la reducción de la jornada de trabajo].

El contrato de interinidad a tiempo parcial es justamente la figura de la que se ocupan otros convenios con esta misma finalidad de conciliación,²² para la sustitución de quienes se encuentren en uso de alguna de las facultades que les confiere la normativa legal y que determinan, bien la suspensión del contrato, bien la reducción de la jornada laboral. Así, el *Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos* admite la posibilidad de incluir una cláusula en el contrato del interino por la que el trabajador acepta expresamente de forma voluntaria la novación o conversión de su contrato de tiempo completo en tiempo parcial con un mínimo del 50% de la jornada, cuando se produzca la reincorporación de alguno de los trabajadores a los que sustituye [art.23.4 b)]. Habrá que entenderlo referido a los interinos que estén sustituyendo a varios trabajadores que se hayan acogido a la reducción de la jornada por guarda legal. Esta previsión se repite en el *Convenio estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías* [art.18.5 d)].

Con un desarrollo algo mayor, el *IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo*, que en anteriores versiones ya mostró su sensibilidad ante este tipo de cuestiones, regula una serie de medidas que pretenden facilitar el ejercicio de los derechos vinculados a la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad, y de minimizar las repercusiones que ello pudiera tener sobre el resto de trabajadores (art.51). En concreto, y siempre que ello sea posible, la formación de contratos

²² En concordancia con lo dispuesto en los arts.4.3 y 5.2 b) *RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada*; y el *RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural*.

a tiempo parcial o puesta a disposición a través de ETTs para sustituir a los ausentes; en caso contrario, la realización de convenios especiales con estas últimas o con el Servicio Público de Empleo Estatal para que tengan a disposición de Endesa un pool de trabajadores de los distintos puestos de trabajo a turno que puedan estar disponibles para incorporarse allí donde fueran necesarios; y la preparación de trabajadores de unidades menos críticas para que puedan sustituir al personal a turno.

El segundo bloque de convenios aglutina medidas referidas ya a las propias modalidades de ejercicio de los derechos de conciliación. Por ejemplo, cuando se admite la posibilidad de disfrute del permiso de lactancia en jornada parcial, con la consiguiente prolongación de su duración, en el *III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado* [art.47 j)], y en el *Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017* (art.30); o cuando, con carácter más general, se contempla que la empresa estudie la posibilidad de ofertar al personal de estructura la conversión de sus contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial con fines de conciliación (Disposición final cuarta del *V Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España*); o cuando se extiende a los trabajadores a tiempo parcial la opción por acogerse al horario flexible [*VII Convenio colectivo de Volkswagen Finance, SA, Establecimiento Financiero de Crédito* (art.7.3)]. O, en fin, aunque se escape un poco al contenido y finalidad de este estudio, el interesante e innovador modelo de gestión de la concreción horaria en casos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares que introduce el *Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías* (art.42), que, en el marco de las Comisiones creadas para la evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad, contempla la propuesta de fórmulas como la concentración de la reducción de la jornada en días completos continuados, uniendo las vacaciones al período de disfrute de aquella; la fijación de una jornada semanal de veinte a veinticuatro horas, con un incremento salarial, y debiendo prestarse al menos un día a la semana la jornada completa, coincidiendo con el día de mayor actividad.

3.10.- Teletrabajo parcial

Para concluir, y aunque se trate nuevamente de un asunto con sustantividad propia, no se ha querido dejar de aludir aquí al creciente interés que para la negociación colectiva despierta el teletrabajo. Que, además, en la mayor parte de los casos se articula en realidad como un complemento de una reducción de jornada, como un teletrabajo parcial.

El sistema más elaborado es el de los convenios de las empresas del Grupo Repsol, empezando por el *VIII Acuerdo marco del Grupo Repsol*, cuyo art.19 incorpora un "Acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo", que se dice alcanzado el 8 de mayo de 2009 al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo el 16 de julio de 2002 e inspirado en sus principios, y suscrito por la Dirección de la Empresa y los sindicatos más representativos, CCOO y UGT, a propuesta de la Mesa Técnica de Igualdad del Grupo Repsol. En el Acuerdo se empieza por definir y establecer cinco modalidades del teletrabajo (1 día/ semana; 2 días/ semana; 3 días/ semana; 20% de la jornada; y 2 tardes/ semana y la jornada del viernes); determinar los requisitos básicos para poder "teletrabajar", admitiendo la compatibilidad entre la

reducción de jornada y el teletrabajo de día completo y con la modalidad del 20% diario, salvo que la reducción sea igual o superior a un tercio; fijar requisitos técnicos y especiales, obligaciones y derechos de la persona que teletrabaje y mecanismos de seguimiento. El *X Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA* (art.92) y el *XIII Convenio colectivo de Repsol Química, SA* recogen en efecto el modelo de teletrabajo del Acuerdo Marco; mientras que el *V Convenio colectivo de Repsol, SA* regula el teletrabajo parcial (art.15.7.2); y el *XI Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA -Refino-* (art.89), el *IX Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA* (art.37.3.1); y el *Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA* posibilitan la compatibilidad entre el teletrabajo con el disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial al 50% en las últimas cuatro semanas.

Por fin, se refiere al teletrabajo el *Convenio colectivo de Thales España GRP, SAU*, que contempla la posible realización en el domicilio de jornadas completas o parciales, sin que ello pueda afectar a las actividades que habrán de desarrollarse en cumplimiento de las funciones propias del puesto de trabajo (art.36).

Convendría que los convenios colectivos que en futuro aborden la realización o potenciación del teletrabajo tuvieran en cuenta que la opción de pasar a desarrollar esta modalidad de la prestación constituye una verdadera novación contractual, que requiere, en congruencia con esa configuración jurídica, la voluntad expresa del trabajador[STS de 11 de abril de 2005 (Rec.143/04)], no pudiendo ser impuesta unilateralmente por el empresario, probablemente, ni siquiera cuando tal opción esté prevista en convenio.

4.- CONCLUSIONES Y VALORACIÓN FINAL

1. Sobre la ordenación general del trabajo a tiempo parcial en los convenios colectivos

Primera: el trabajo a tiempo parcial es una materia abundantemente tratada en la negociación colectiva.

Segunda: la negociación colectiva asume el reto de configurar esta forma de trabajo como mecanismo alternativo a la contratación temporal y a las horas extras; y de estimular este tipo de contratación y mejorar su calidad, procurando propiciar la prolongación o ampliación de las jornadas, la consolidación de estas últimas y el acceso preferente de los trabajadores a tiempo parcial a empleos a tiempo completo.

Tercera: la negociación avanza discreta pero firmemente en la consideración de la perspectiva de género y en el tratamiento de cuestiones relativas a la conciliación familiar, poniéndolas asimismo en conexión con el trabajo a tiempo parcial. Paradójicamente, algunos convenios de sectores feminizados apenas le prestan atención.

Cuarta: los convenios detallan las repercusiones del principio de igualdad de trato y del de proporcionalidad en la fijación de las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial; en relación con el segundo de esos principios

rectores con algunas disparidades de criterio, y referencia expresa al cómputo del período de prueba.

2. Específicamente, sobre la regulación convencional del tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial

Primera: es frecuente que los convenios contemplen mecanismos de garantía de ocupación y empleo de calidad para los trabajadores a tiempo parcial, por medio de cláusulas que fijan umbrales de jornada mínima, o la continuidad de la jornada y el no fraccionamiento excesivo de la misma, en función del montante de horas pactado.

Segunda: casi de manera generalizada los convenios optan por ampliar al máximo el porcentaje de horas complementarias y voluntarias posible; y también regulan el preaviso para su realización, en muchas ocasiones reduciéndolo prácticamente al momento inmediato anterior a la prestación del servicio. También se contempla de manera expresa la posible renuncia al pacto de horas complementarias y la imposibilidad de sancionar al trabajador si el empresario incumple sus obligaciones o el trabajador rechazase la oferta de horas adicionales.

Tercera: la regulación de la distribución de la jornada y la organización de los horarios de los trabajadores a tiempo parcial resulta extremadamente prolija, detallada y dispar, tremendamente casuística, y prácticamente imposible de reconducir a un esquema ordenador sistemático. Aunque se advierte un predominio de la remisión al contrato, la posible alteración sobrevenida de la jornada por iniciativa empresarial, y la ampliación por otras vías de las facultades empresariales de disposición de la fuerza de trabajo.

Cuarta: la negociación introduce, no obstante, medidas favorables a la continuidad de la jornada, como la ubicación de las horas complementarias al inicio o al final de la jornada pactada, o la limitación de las interrupciones (en número y duración); y regula la garantía de los tiempos de descanso de los trabajadores a tiempo parcial.

Quinta: en ocasiones, la regulación de ciertos aspectos del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial podría resultar de dudosa legalidad (sobre todo, algunas cláusulas en las que se atribuye al empresario la libre disposición de la prestación de servicios o la alteración de las condiciones temporales de ejecución del trabajo fijadas en el contrato o en el propio convenio).

5.- BIBLIOGRAFÍA Y ANEXO DE CONVENIOS CONSULTADOS

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

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

J. CRUZ VILLALÓN, "Últimas tendencias en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea", en *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo*

y *Bienestar Social*, número 130/2015, monográfico sobre el impacto de la Jurisprudencia Europea sobre las Relaciones Laborales en España, pp.13 y ss.

J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Intensificación del control en materia de tiempo de trabajo: ¿Ha ido la *praxis* administrativa más allá de la ley?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF nº403, octubre 2016, pp.5 y ss.

J. GARCÍA BLASCO, “El papel de la negociación colectiva en el contrato de trabajo a tiempo parcial”, *RMTAS* nº 18, 1999

J. LÓPEZ GANDÍA, “El trabajo a tiempo parcial entre flexibilidad y precariedad laboral”, en J. M^a GOERLICH PESET (coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp.281 y ss.

I. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, “Trabajo a tiempo parcial y modalidades de contrato a tiempo parcial”, en VV.AA. (dir. J. GARCÍA MURCIA), *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector (1994-1996)*, CES, Madrid, 1998, pp.337 y ss.

M^a J. LÓPEZ ÁLVAREZ, *Distribución irregular de la jornada de trabajo*, Claves Prácticas, Francis Lefebvre, Madrid, 2015

J.F. LOUSADA AROCHENA y P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRRAS, *El contrato de trabajo a tiempo parcial. Nuevas reglas para viejos problemas*, Tecnos, Madrid, 2015

C. MARTÍNEZ MORENO, “¿Puede ser el contrato a tiempo parcial un verdadero instrumento de política de empleo?”, *Revista Derecho Social y Empresa. Monográfico Siglo XXI: ¿Derecho del trabajo versus Derecho del Empleo?*, nº2, diciembre 2014, pp.79-114

C. MARTÍNEZ MORENO, “Reconsiderando el sistema español de contratación laboral”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº42, febrero 2016

J. R. MERCADER UGUINA y P. NIETO ROJAS, “La reducción de jornada por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas”, en VV.AA., *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa* (dir. y coords. J. L. MONEREO PÉREZ, J. A. FERNÁNDEZ AVILÉS y L. A. TRIGUERO MARTÍNEZ, Comares, Granada, 2011

A.J. VALVERDE ASECIO, “Un proceso de cambio continuo en el régimen jurídico de la relación de trabajo: (otras) dos nuevas reformas estructurales Real Decreto-Ley 16/2013, y Real Decreto-Ley 3/2014”, en *Temas Laborales* nº124/2014, pp.13 y ss.

ANEXO CONVENIOS COLECTIVOS

1. Convenios sectoriales

Resolución de la DGE de 28 de febrero 2012, por el que se registra y publica el

V Convenio colectivo del sector de la construcción (BOE 15 de marzo)

Resolución de la Dirección General de Empleo, de 20 de septiembre 2012, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos (BOE 10 de octubre)

Resolución de la DGE de 12 de julio 2012, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de *contact center* (antes *telemarketing*) (BOE 27 de julio)

Resolución de 2 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la madera (BOE 27 de noviembre)

Resolución de 25 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados (BOE 13 de mayo)

Resolución de 4 de julio de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Local del sector de la Estiba y Desestiba del puerto de Avilés (BOPA 14 de agosto)

Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015 (BOE 3 de octubre)

Resolución de 9 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 25 de octubre)

Resolución de 7 de febrero 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE 24 de febrero)

Resolución de 14 de febrero de 2014, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de trabajo para el sector del Auto-Taxi de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2014-2016 (BOJA 3 de marzo)

Resolución de 7 de mayo 2014, de la DGT, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias (BOPA 22 de mayo)

Resolución de 5 de agosto de 2014, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del sector Derivados del Cemento (BOPA 28 de agosto)

Resolución de 2 de septiembre 2014, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del sector Obradores y Fábricas de Pastelería, Confitería y Repostería de Navarra (BO Navarra 6 de octubre)

Resolución de 19 de septiembre 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra el Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 2 de octubre)

Resolución de 6 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos o (BOE 21 de octubre)

Resolución de 11 de diciembre 2014, de la DGE, por la que se registra y publica el Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 26 de diciembre)

Resolución de 15 de enero de 2015, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del sector Estiba y Desestiba del Puerto de Gijón (BOPA 28 de enero)

Resolución de 20 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 3 de febrero)

Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 21 de mayo)

Resolución de 8 de junio 2015, de la DGE, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 19 de junio)

Resolución de 22 de junio 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017 (BOE 3 de julio)

Resolución de 3 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 de julio)

Resolución de 3 de julio 2015, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares 2014-2015-2016 (BOE 15 de julio)

Resolución de 20 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 6 de agosto)

Resolución de 3 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE 19 de agosto)

Resolución de 3 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo general de la industria química (BOE 19 de agosto)

Resolución de 7 de agosto 2015, de la DGE, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 21 de agosto)

Resolución de la DGE de 4 de septiembre 2015, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (BOE 18 de septiembre)

Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria azucarera para el período 2015-2016 (BOE 25 de septiembre)

Resolución de 30 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE 14 de octubre)

Resolución de 22 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 5 de noviembre)

Resolución de 29 de octubre 2015, por la que se registra y publica el Convenio Tomate Fresco (Manipulado y Envasado) (BO Región de Murcia 20 de noviembre)

Resolución de 12 de noviembre de 2015, de la Consejería de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del Sector para la Industria del Metal del Principado de Asturias (BOPA 23 de noviembre)

Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (BOE 7 de diciembre)

Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 19 de enero)

Resolución de 19 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de jardinería para el periodo 2015-2016 (BOE 2 de febrero)

Resolución de 3 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad (BOE 10 de febrero)

Resolución de 12 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito para el periodo 2015-2016 (BOE 1 de marzo)

Resolución de 18 de febrero de 2016, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del sector “Limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias” (BOPA 4 de marzo)

Resolución de 24 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (BOE 22 de marzo)

Resolución de 8 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (2014-2016) (BOE 22 de abril)

Resolución de 15 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas (BOE 2 de mayo)

Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE 19 de mayo)

Resolución de 1 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la banca (BOE 15 de junio)

Resolución de 19 de julio 2016, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado para los años 2016, 2017 y 2018 (BOE 2 de agosto)

Resolución de 29 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas (BOE 14 de julio)

Resolución de 6 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional (BOE 15 de julio)

Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería 2016-2018 (BOE 2 de agosto)

Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 10 de agosto)

Resolución de 25 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 11 de agosto). Modifica parcialmente el convenio del metal.

2. Convenios de empresa y grupos de empresas

Resolución de 3 de noviembre 2009, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado [(BOE 12 de noviembre)

Resolución de 29 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA (BOE 20 de diciembre)

Resolución de 13 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE 30 de mayo)

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa UTE Bilboko Lorategiak con su personal adscrito a los servicios de conservación y mantenimiento de los parques y zonas ajardinadas de Bilbao (UTE Bilboko Lorategiak) (BOB 12 de junio de 2013)

Resolución de 20 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal.

Resolución de 9 de octubre 2013, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta (BO Castilla y León de 28 de octubre)

Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo marco del Grupo Arcelor-Mittal en España (BOE 19 de diciembre)

Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE 13 de febrero)

Resolución de 6 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Retevisión I, SAU (BOE 19 de mayo)

Resolución de 6 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal (BOE 22 de mayo)

Resolución de 23 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Minas de Almadén y Arrayanes, SA (BOE 14 de enero)

Resolución de 23 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo para el grupo de empresas Maxam (BOE 14 de enero)

Resolución de 23 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU (BOE 12 de enero)

Resolución de 20 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo marco del grupo E.ON España (BOE 30 de enero)

Resolución de 28 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de Vigilancia Integrada, SA. (BOE 10 de febrero)

Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de European Air Transport Leipzig GMBH, sucursal en España (BOE 26 de febrero)

Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la «Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros SA» (BOE 26 de febrero)

Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ursula Consulting, SLU. (BOE26 de febrero)

Resolución de 2 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU. (BOE 10 de marzo)

Resolución de 2 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Axafone Telecomunicaciones, SL (BOE 10 de marzo)

Resolución de 12 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ediciones Primera Plana, SA, Logística de Medios de Catalunya, SL, Zeta Servicios y Equipos, SA (centros de trabajo de Barcelona), Zeta Gestión de Medios, SA y Grupo Zeta, SA (centros de trabajo de Barcelona) (BOE 26 de marzo)

Resolución de 17 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos (BOE 2 de abril)

Resolución de 17 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ELA Hiermor Asociados, SLU. (BOE 31 de marzo)

Resolución de 27 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aunar Group 2009, SL. (BOE 13 de abril)

Resolución de 8 de abril de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España (BOE 21 de abril)

Resolución de 16 de abril de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Próxima Servicios Empresariales, SL (BOE 29 de abril)

Resolución de 20 de abril de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL para los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Zaragoza, Málaga, Murcia, Alicante y Vizcaya. (BOE 4 de mayo)

Resolución de 26 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Burgercampo, SL (BOE 11 de junio)

Resolución de 26 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Swissport Spain, SA. (BOE 11 de junio)

Resolución de 3 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE 20 de julio)

Resolución de 3 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Pastificio (BOE 15 de julio)

Resolución de 20 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alianzas y Subcontratas, SA. (BOE 6 de agosto)

Resolución de 28 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Inaer Helicópteros, SAU (BOE 19 de agosto)

Resolución de 28 de julio de 2015, de la Consejería de Empleo, por la que se registra y publica el XX Convenio Colectivo Cementos Tudela Veguín, S.A.U., Factoría de Aboño (2014-2018) (BOPA 16 de septiembre)

Resolución de 3 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU (BOE 19 de agosto)

Resolución de 6 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Danone, SA (BOE 20 de agosto)

Resolución de 24 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Groundforce (BOE 4 de septiembre)

Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de SPN Empauxer, SL (BOE 25 de septiembre) [anulado por SAN de 13 de abril de 2016 (Proced.52/16)]

Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE 25 de septiembre)

Resolución de 30 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL (BOE 14 de octubre)

Resolución de 22 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (BOE 5 de noviembre)

Resolución de 22 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de General Óptica, SA (BOE 4 de noviembre)

Resolución de 26 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Gestilán Estaciones de Servicio, SL (BOE 6 de noviembre)

Resolución de 5 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Grupo de Empresas VIPS (BOE 19 de noviembre)

Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Thales España GRP, SAU (BOE 9 de diciembre)

Resolución de 11 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicios Integrales de Fincas Urbanas de Madrid, SL. (BOE 5 de enero)

Resolución de 18 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla (BOE 21 de enero)

Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE 21 de enero)

Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta (BOE 19 de enero)

Resolución de 5 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Noroto, SAU (BOE de 21 de enero)

Resolución de 19 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa» (BOE 2 de febrero)

Resolución de 19 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, SL (BOE 2 de febrero)

Resolución de 19 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL (BOE 2 de febrero)

Resolución de 19 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, Sucursal en España (BOE 3 de febrero)

Resolución de 22 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Dealz España, SL (BOE 5 de febrero)

Resolución de 27 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, Grupo Técnico SA, Trípode SA y Coidec, SA (BOE 10 de febrero)

Resolución de 3 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Prosegur BPO España, SL (BOE 16 de febrero)

Resolución de 3 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Safety-Kleen España, SA (BOE 16 de febrero)

Resolución de 19 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Grupo Zena (BOE 3 de marzo)

Resolución de 17 de marzo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Claro Sol Facilities, SLU. (BOE 13 de abril)

Resolución de 17 de marzo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, SA. (BOE 5 de abril)

Resolución de 17 de marzo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribuciones Canarias, SL (BOE 13 de abril)

Resolución de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo de Europcar IB, SA (BOE 21 de abril)

Resolución de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del Grupo Ortiz (BOE 21 de abril)

Resolución de 8 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alares Social, SA (BOE 22 de abril)

Resolución de 15 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Gold Advance Investments, SL (BOE 29 de abril)

Resolución de 22 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servigesplan, SL (BOE 5 de mayo)

Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Enagas (BOE 16 de mayo)

Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Soluciones de Externalización Hotelera, SL (BOE 16 de mayo)

Resolución de 11 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de TM Resources, SL (BOE 23 de mayo)

Resolución de 11 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ticketbis, SL (BOE 23 de mayo)

Resolución de 23 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU (BOE 6 de junio)

Resolución de 23 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía Española de Petróleos, SAU (CEPSA), para las refinerías de San Roque (Cádiz) y de Santa Cruz de Tenerife (BOE 7 de junio)

Resolución de 27 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por el que se registra y publica el VIII Acuerdo marco del Grupo Repsol (BOE 12 de agosto)

Resolución de 26 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA (BOE 11 de junio)

Resolución de 27 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA (BOE 12 de julio)

Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE 2 de agosto)

Resolución de 20 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de Repsol Química, SA (BOE 11 de agosto)

Resolución de 25 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA (BOE 12 de agosto)

Resolución de 25 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA -Refino- (BOE 12 de agosto)

Resolución de 2 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE 13 de agosto)

Resolución de 6 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ISS Facility Services Multiservicios Integrales, SL (BOE 15 de julio)

Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE de 10 de agosto)

Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de la Fundación Secretariado Gitano (BOE 2 de agosto)

Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, zona 5, Levante (BOE 2 de agosto)

Resolución de 25 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Vestas Eólica, SAU. (BOE 12 de agosto)

Resolución de 22 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de empresas Día SA y Twins Alimentación SA (BOE 2 de septiembre)

Resolución de 23 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Expertus Multiservicios, SA, para los centros de trabajo de Madrid y Barcelona (BOE 2 de septiembre)

Resolución de 24 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grupo Supeco-Maxor, SL) (BOE 6 de septiembre)

Resolución de 24 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, Zona 2, Norte) (BOE 8 de septiembre)

Resolución de 13 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, Zona 3) (BOE 24 de septiembre)

Resolución de 2 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Volkswagen Finance, SA, Establecimiento Financiero de Crédito (BOE 15 de septiembre)

Resolución de 13 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Renault España, SA (BOE 28 de septiembre)

Resolución de 26 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Comercial Citroën, SA (BOE 7 de octubre)

Resolución de 26 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Vodafone España. (BOE 7 de octubre)