

CONTRATACIÓN TEMPORAL, EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y SUBCONTRATACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y EMIGRACIÓN

NIPO: 790-10-012-7

MINISTERIO DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 09-2.276

Contratación temporal,
empresas de trabajo temporal
y subcontratación en la
negociación colectiva

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 94

Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva

Estudio realizado por:

Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (Director)

*Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid*

Raquel Aguilera Izquierdo (Coordinadora)

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid*

Javier Thibault Aranda

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid*

Rosario Cristóbal Roncero

*Profesora Contratada Doctora.
Acreditada para Profesora Titular de Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid*

Juan Carlos García Quiñones

*Profesor Contratado Doctor de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid*

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo e Inmigración

Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtin.es

Internet: www.mtin.es

NIPO: 790-10-011-1

ISBN: 978-84-8417-352-6

Depósito legal: M-1047-2010

Impreso en papel reciclado libre de cloro

Imprime: Artesa, S. L.



ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	13
CAPÍTULO I. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS NORMAS REGULADORAS DE LOS SUPUESTOS ESTUDIADOS	15
1. Introducción	15
2. Espacios para la negociación colectiva en la regulación legal de la contratación	16
2.1. Los contratos temporales estructurales	17
2.2. El contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo	23
2.3. El contrato fijo discontinuo	29
3. Espacios para la negociación colectiva en la regulación legal de las empresas de trabajo temporal	31
3.1. La regulación legal de las empresas de trabajo temporal y los espacios regulatorios de la negociación colectiva	31
3.2. La regulación legal relativa a las empresas usuarias y la posible afectación de su negociación colectiva sobre la actividad de las ETT	34
4. Espacios para la negociación colectiva en la regulación legal de la contratación y subcontratación de obras o servicios ...	37

	<u>Pág.</u>
CAPÍTULO II. CONTRATOS TEMPORALES ESTRUCTURALES, CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.....	47
1. Contrato de obra o servicio determinado.....	47
1.1. Introducción.....	47
1.2. Convenios colectivos que no regulan el contrato de obra o servicio determinado.....	50
1.3. Convenio colectivos que dedican un precepto autónomo a la regulación del contrato de obra o servicio determinado	55
1.4. Convenios colectivos que introducen modalidades específicas del contrato de obra o servicio determinado	63
1.5. Convenios colectivos que contienen referencias al contrato de obra o servicio determinado dentro de un precepto que regula también otras modalidades de contratación	65
1.6. Convenios colectivos que regulan determinadas modalidades de contratación, pero no el contrato de obra o servicio determinado, dedicándole no obstante alguna mención específica	85
1.7. Valoración conclusiva.....	86
2. Contrato eventual por circunstancias de la producción	97
2.1. Introducción.....	97
2.2. Convenios colectivos que no regulan el contrato eventual por circunstancias de la producción.....	99
2.3. Convenios colectivos que incluyen fórmulas de aplicación común a las distintas modalidades de contratación, con afectación al contrato eventual por circunstancias de la producción.....	102
2.4. Convenios colectivos que dedican un precepto autónomo a la regulación del contrato eventual por circunstancias de la producción	102

	<u>Pág.</u>
2.5. Convenios colectivos que introducen referencias específicas al contrato eventual por circunstancias de la producción dentro de un precepto que regula también otras modalidades de contratación	119
2.6. Valoración conclusiva	145
3. Contrato de interinidad	159
4. Contrato a tiempo parcial y negociación colectiva	166
4.1. Introducción.....	166
4.2. Delimitación conceptual del contrato a tiempo parcial	166
4.3. Condiciones de trabajo y empleo del trabajador a tiempo parcial	170
4.3.1. Nacimiento de la relación de trabajo a tiempo parcial.....	170
4.3.2. Equiparación y proporcionalidad	172
4.3.3. La prohibición de horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial	177
4.4. El pacto de horas complementarias	178
4.5. La novación contractual.....	184
4.6. Conclusiones.....	187
5. Contrato de relevo.....	189
5.1. Situación del trabajador relevista	190
5.2. Duración del contrato de relevo.....	191
5.3. Jornada del trabajador relevista	195
5.4. Puesto de trabajo del trabajador contratado.....	196
CAPÍTULO III. SOBRE LA UTILIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y LAS «EMPRESAS DE MULTISERVICIOS».....	199
1. Introducción	199
2. Cesión legal e ilegal de trabajadores.....	201

	<u>Pág.</u>
2.1. Límites y prohibiciones a la contratación a través de empresas de trabajo temporal	202
2.1.1. Convenios colectivos que no añaden límites o restricciones a la celebración de contratos de puesta a disposición.....	202
2.1.2. Convenios colectivos que introducen restricciones a la contratación a través de empresas de trabajo temporal.....	203
2.1.3. Convenios colectivos que prohíben la celebración de contratos de puesta a disposición	213
2.2. Condiciones laborales de los trabajadores puestos a disposición.....	217
2.3. Competencias y derechos de los representantes de los trabajadores.....	222
2.4. Cesión ilegal de trabajadores.....	226
3. «Empresas de multiservicios» o «empresas de gestión integral»...	227
4. Conclusiones.....	232
 CAPÍTULO IV. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS	 235
1. Introducción.....	235
2. Límites a la subcontratación de actividades	238
3. Obligaciones laborales y de Seguridad Social.....	244
4. Deberes de información a los representantes de los trabajadores.....	248
5. Deberes en materia de prevención de riesgos laborales.....	253
6. Seguimiento de la subcontratación	261
 CAPÍTULO V. SUCESIÓN DE CONTRATAS.....	 265
1. Cuestiones previas: la sucesión de contratatas en la jurisprudencia.....	265

	<u>Pág.</u>
2. La sucesión de contratas en la negociación colectiva.....	270
2.1. Justificación o finalidad de la subrogación.....	272
2.2. Aplicación supletoria de la regulación legal sobre sucesión de empresas.....	274
2.3. Concepto de contrata y causa de la sustitución de la anterior contrata en la prestación del servicio.....	275
2.4. Límites a la subrogación del personal: trabajadores afectados.....	279
2.5. Situación de los trabajadores excluidos de la subrogación.....	285
2.6. Subrogación de los representantes de los trabajadores.....	287
2.7. Obligaciones impuestas a la empresa saliente.....	289
2.8. Información a los trabajadores afectados por la sucesión.....	293
2.9. La aceptación por los trabajadores afectados.....	294
2.10. Efectos de la subrogación convencional.....	296
2.10.1. Convenio colectivo aplicable.....	296
2.10.2. Condiciones de trabajo.....	297
2.11. Responsabilidad empresarial en materia salarial y de Seguridad Social.....	305
 CONCLUSIONES.....	 307
 Anexo. LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS EXAMINADOS.....	 315

PRESENTACIÓN

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acordó en su día la realización del estudio que ahora se presenta, y que fue encargado al Profesor Doctor D.Francisco Pérez de los Cobos, quien ha participado en su elaboración con un amplio equipo de trabajo formado por prestigiosos profesores de la Universidad Complutense de Madrid.

El estudio se ha llevado a cabo conforme a la propuesta hecha por esta Comisión y su lectura permite tener acceso a un exhaustivo balance verificado a partir del análisis de las cláusulas de un buen número de convenios colectivos relativas a las diversas modalidades de contratos de duración determinada, al recurso a la contratación a través de empresas de trabajo temporal, a la contratación y subcontratación de obras y servicios y a la sucesión de contratos. Al margen de la completa información que el estudio suministra, del mismo se pueden extraer interesantes conclusiones sobre el alcance y la orientación con que se vienen ocupando los espacios que la ley atribuye en la materia a la negociación colectiva. En particular, como consecuencia de la relación de vasos comunicantes que *de facto* existen entre las diversas instituciones concernidas.

Un aspecto que merece especialmente ser destacado es, como se anticipaba, la amplia muestra de convenios colectivos examinados para la realización del estudio y la extensa tipología de los mismos, que comprende convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, autonómico y provincial, así como convenios colectivos no sólo de grandes organizaciones productivas sino también de medianas y pequeñas empresas. Estas últimas, como se sabe, con una presencia destacada en los supuestos de descentralización productiva.

No sería procedente poner fin a esta presentación sin mostrar el sincero agradecimiento a los autores por el meritorio trabajo realizado, y al Ministerio de Trabajo e Inmigración por su apoyo en la financiación y publicación de esta nueva iniciativa de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que –conviene no olvidarlo– tiene la condición de Observatorio de la Negociación Colectiva a raíz de la promulgación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, en sintonía con la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004 firmada por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT.

Carolina Martínez Moreno
Presidenta de la CCNCC

Madrid, diciembre de 2009

CAPÍTULO I.

NATURALEZA JURÍDICA DE LAS NORMAS REGULADORAS DE LOS SUPUESTOS ESTUDIADOS

Francisco Pérez de los Cobos Orihuel
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid

1. INTRODUCCIÓN

Como resulta obvio, el análisis de las cláusulas contenidas en la negociación colectiva relativas a la contratación temporal, al recurso a la contratación a través de empresas de trabajo temporal, a la contratación y subcontratación de obras o servicios y a la sucesión de contratos, debe partir de un estudio pormenorizado de las relaciones que la Ley —el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Empresas de Trabajo Temporal— ha establecido con el convenio colectivo, como fuente reguladora de las relaciones de trabajo, en la regulación de cada institución. En efecto, conocer los espacios que la Ley abre y consiente al convenio colectivo en la regulación de estas instituciones no sólo es un buen modo de aproximarse al análisis de las cláusulas contenidas en la negociación colectiva al respecto, constituye también un parámetro valorativo imprescindible del rol desempeñado por la negociación colectiva: del alcance de la regulación legal dependerá la legalidad o ilegalidad de la cláusula convencional y su incidencia real en las relaciones laborales que regula.

Por consiguiente, nuestro estudio va a abrirse con un análisis de las relaciones ley/convenio en la regulación vigente de cada una de las instituciones analizadas. Comoquiera que la relación ley/convenio ha

sido uno de los principales ejes de las políticas de flexibilidad laboral de los últimos decenios y las instituciones objeto de nuestro análisis, sobre todo los mecanismos de contratación laboral, han tenido asimismo marcado protagonismo en este tiempo, las reformas laborales que se han sucedido han modificado repetidas veces el marco legal de referencia. Sin perjuicio de alusiones puntuales a los cambios significativos operados, el análisis del marco legal que vamos a acometer se limitará a la legislación vigente, pues ésta constituye la atalaya desde el que deben observarse los desarrollos de la negociación colectiva.

2. ESPACIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN LEGAL DE LA CONTRATACIÓN

Como es sabido, una de las características del moderno Derecho del Trabajo es la diversificación del estatuto jurídico del trabajador subordinado. El contrato indefinido y a jornada completa ya no es, como en el pasado, el mecanismo habitual de inserción en el mercado laboral de la inmensa mayoría de los trabajadores, ni tampoco constituye el modelo arquetípico de relación laboral, del que cualquier apartamiento representa una excepción. Hoy los llamados contratos atípicos constituyen el modo habitual de inserción de los trabajadores en el mercado de trabajo y el régimen jurídico mediante el cual millones de trabajadores prestan su trabajo.

Esta «normalización» del llamado trabajo atípico, tanto jurídica como sociológica, encuentra reflejo, como no podía ser de otro modo, en la negociación colectiva, que quizás acoge, como ninguna otra fuente de la relación laboral es capaz de hacerlo, la cultura laboral hegemónica. Una negociación sobre la que la Ley ha descargado la regulación de determinados aspectos del régimen jurídico de estos contratos atípicos, pero que no sólo ha asumido el encargo encomendado sino que a menudo ha desbordado clamorosamente los límites legales del mismo, abundando en ese favor hacia la temporalidad instalado entre nosotros.

Del conjunto de contratos atípicos, limitaremos nuestro análisis aquí a los contratos temporales estructurales y al contrato a tiempo parcial, pues el análisis de los contratos formativos ha sido encomendado a otro grupo de investigación que tiene encargado el estudio de la regulación convencional de la formación profesional en sentido lato.

2. 1. Los contratos temporales estructurales

Como el grueso del Estatuto de los Trabajadores, el art. 15 del mismo, que contiene la regulación de los contratos temporales estructurales, combina en dicha regulación distintas relaciones ley/convenio.

Gran parte de la regulación del precepto legal debe ser considerado de derecho necesario absoluto, es decir, que la misma viene integrada por mandatos que excluyen de la regulación de las cuestiones que regulan a la autonomía colectiva, de suerte que cualquier precepto convencional que regule de forma contraria o distinta lo establecido en los mismos debería ser considerado inválido y, susceptible, de ser declarado nulo. Concretamente, en el art. 15 del Estatuto serían de derecho necesario absoluto las previsiones que definen los tipos contractuales, las destinadas a combatir su uso ilegal o fraudulento y las que equiparan sus derechos a los de los trabajadores contratados por tiempo indefinido, a saber¹:

1º) En primer lugar, el elenco cerrado de los contratos temporales estructurales. Es decir, el que solo puedan celebrarse contratos de duración determinada en los tres supuestos legalmente previstos: contrato por obra o servicio determinado, contrato eventual por circunstancias de la producción y contrato de interinidad. Como ha señalado con reiteración la jurisprudencia, «la contratación temporal en nuestro sistema legal de relaciones laborales está sujeta a normas de derecho necesario, de modo que el art. 15 ET, establece que podrán celebrarse contratos de duración determinada únicamente en los supuestos que a renglón seguido enumera: obra determinada, eventuales, interinidad» (STS 17-XII-2001 (Recursos núm 66 y 68/2001) y STS 23-IX-2002 (Recurso núm 222/2002)).

2º) En segundo lugar, el concepto legal establecido para cada tipo contractual. En el caso del contrato de obra o servicio, la Ley entiende que estamos ante un contrato de obra «cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta» (art. 15.1 a). El contrato eventual por circunstancias de producción procede, de acuerdo con la Ley, «cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigie-

¹ En el mismo sentido, «mutatis mutandi», T. Sala Franco (Dr.), *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid 2001, págs. 55 y ss.

ran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa» (art. 15.1.b). El contrato de interinidad, en fin, es el que se suscribe «cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución» (art. 15.1.c).

La configuración de los tipos contractuales es, en efecto, de orden público y no pueden ni los negociadores sociales, ni las partes contractuales alterarla. «Para que un contrato sea verdaderamente temporal o de duración determinada —ha dicho el Tribunal Supremo—, no basta, en absoluto, con la expresión en el texto del mismo del carácter temporal y la duración concreta que se le asigna, sino que tiene que cumplir inexorablemente todos los requisitos y exigencias que la ley impone» (STS 22-VI-1990). «La contratación temporal —ha dicho asimismo el Tribunal Supremo en ST de 11-IV-2006 (A/ 2393)— está limitada en nuestro Derecho a los supuestos regulados por Ley. Dentro de ellos, se permite que los convenios de distinta naturaleza puedan concretar los requisitos que al efecto se determinan, pero sin poder rebasar los límites legalmente impuestos».

3º) En tercer lugar, la previsión referida al contrato eventual de prórroga dentro de sus límites de duración. «En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida —dice el precepto—, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima». (art. 15.1.b)

4º) En cuarto lugar, la previsión legal de que «adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades en que hubiere lugar en derecho» (art. 15.2).

5º) En quinto lugar, la previsión legal de que «los contratos temporales celebrados en fraude de ley» se presumirán por tiempo indefinido (art. 15.3).

6º) En sexto lugar, la norma prevista en el párrafo 5 del precepto, conforme al cual: «Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y

3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos» (art.15.5)

7º) En séptimo lugar, por fin, el precepto que garantiza el principio de igualdad respecto de los trabajadores contratados por tiempo indefinido, en los siguientes términos: «Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado». «Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación».

La segunda categoría de preceptos reconocible en el art. 15 ET vendría dada por las normas de derecho necesario relativo, es decir, por normas que al decir de la doctrina², no niegan la intervención de la autonomía colectiva, pero sí la encauzan mediante el establecimiento de topes, cuyo fundamento es el principio de jerarquía normativa. En efecto, en el art. 15 se contemplan importantes previsiones que constituyen normas mínimas para la autonomía colectiva e individual, de suerte que la norma convencional deberá en todo caso respetar los mínimos legales pero podrá mejorar lo establecido en los preceptos legales. En el art. 15 son preceptos de derecho necesario relativo mínimo, que establecen una relación de suplementariedad con la autonomía colectiva, las obligaciones de información establecidas a favor de los representantes legales de los trabajadores y los trabajadores temporales mismos, a saber:

² E. Monreal, *La jornada de trabajo: Ley y convenio colectivo*, Madrid 2005, pág. 24

1º) En primer lugar, la obligación de los empresarios de «notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos» (art. 15.4). La negociación colectiva puede al amparo de este precepto —entendiendo— entrar a regular la forma y contenidos de esa notificación, mejorando la escueta previsión legal.

2º) En segundo lugar, el derecho de información previsto en el precepto en favor de los trabajadores temporales en los siguientes términos: «El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información».

El tercer tipo de relaciones ley/convenio perceptible en el art. 15 son las que se ha dado en llamar relaciones de supletoriedad, que se caracterizan porque en ellas la norma estatal tiene naturaleza dispositiva, de suerte que la regulación que ella establece, normal y directamente aplicable, consiente sin embargo al convenio establecer una regulación distinta, que puede ser más favorable o menos según el propio convenio determine en ejercicio de la autonomía colectiva. Esta relación es la prevista en el art.15.1.b) para la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción «En tales casos —dice el precepto—, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se pueda producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrá realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses». Esta llamada a la negociación colectiva data, en su actual redacción, de la reforma laboral del 2001 (RDL 5/2001), que vino a corregir los excesos a los

que había dado lugar el ET de 1994. Ahora, la Ley, en una norma limitadamente dispositiva, fija una duración máxima, consintiendo al convenio —no a cualquier convenio sino al sectorial estatal y, en su defecto, a sectoriales de ámbito inferior— fijar otra distinta, pero dentro de límites taxativos: una duración de doce meses dentro de un período de cómputo máximo de dieciocho meses.

El art. 15 ET, en fin, se configura a sí mismo en varios extremos como norma de derecho básico que reenvía a la negociación colectiva para su adaptación, desarrollo o regulación ex novo. En este apartado habría que ubicar las previsiones siguientes:

1º) En primer lugar, la posibilidad de identificación de los trabajos susceptibles de contratación mediante la modalidad de contrato de trabajo por obra o servicio determinado. «Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza» (art. 15.1.a) ET). La remisión a la negociación colectiva, que incluye los convenios de empresa, se hace aquí dentro de los márgenes que establece el tipo contractual legalmente definido: la autonomía y sustantividad propia deben en todo caso existir, lo que el convenio puede hacer es «identificar» los supuestos en los que existe. En efecto, con la mayoría de la doctrina, entendemos que el art. 15.1.a) no constituye en su remisión a la negociación colectiva una norma deslegalizadora sino una norma limitadamente dispositiva que, desde luego, no permite a los negociadores sociales contradecir el concepto legal —y jurisprudencial— del contrato³. En otros términos, el convenio no podrá nunca, sobre la base de esta remisión legal, crear supuestos de contratación no reconducibles al tipo legal de contrato para la realización de una obra o servicio determinado.

Tal es la interpretación que ha hecho asimismo suya el Tribunal Supremo, que en ST de 11 de Abril del 2006 (A/2393) ha rechazado los intentos de servirse de esta remisión legal al convenio para revivir convencionalmente la figura del ya desaparecido contrato de lanzamiento de nueva actividad, otorgando el carácter de obra o servicio a las tareas de consolidación de una actividad comercial⁴. Para el Tribu-

³ Cfr. T. Sala Franco (Dr.), *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid 2001, pág. 56.

⁴ En el mismo sentido, se pronunció la jurisprudencia de suplicación (Vid STSJ Cataluña 11-III-2003 (JUR/2003/129726)).

nal, el alcance de la delegación que el legislador realiza a los negociadores queda definido en los siguientes términos: «pueden identificar trabajos con sustantividad propia, pero esa delegación no les confiere la facultad de dotar de esa sustantividad propia a aquellos trabajos que no la tenían antes, ni invadir las reglas de otras modalidades de contratación». Al efecto, el Tribunal ha reiterado su doctrina sobre «las características del contrato por obra o servicio determinado», que «exige que la obra o servicio deba integrarse por una prestación de hacer que concluye con su total realización, que implica una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida, (siendo) ésa una limitación conocida por las partes en el momento de contratar y que opera, por tanto, como un límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras se mantenga éste».

La necesidad de respetar los límites del tipo legal ha llevado al Tribunal Supremo en sentencia todavía reciente a limitar el recurso al contrato para obra o servicio ligado a la suscripción de una contrata. Para el Tribunal la ligazón contrato de obra o servicio/contrata no puede servir de coartada para desnaturalizar el carácter estrictamente temporal de aquel. De suerte que no es factible que se produzca la renovación en la continuidad en la contrata y, en paralelo, se opere la resolución del contrato de obra o servicio cuya temporalidad dependía precisamente de la dimensión temporal de la contrata para cuya atención se suscribió. «Mientras subsista esa necesidad temporal de empleados — ha dicho el Tribunal Supremo en su interesante ST de 17 de Junio del 2008 (A/ 4229)—, mientras la empleadora siga siendo adjudicataria de la contrata o concesión que motivó el contrato temporal, la vigencia de este continua, al no haber vencido el plazo pactado para su duración, que por disposición legal debe coincidir con la de las necesidades que satisface».

2º) En segundo lugar, la posibilidad de determinar por convenio las actividades para las que puede utilizarse el contrato eventual y en qué medida. «Por convenio colectivo —dice el art. 15.1.b) ET— se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla de la empresa». Al convenio —cualquiera que sea su ámbito de aplicación— se le permite determinar las actividades en las que es utilizable el contrato eventual, siempre y cuando —claro está— se den los requisitos legales (circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos), y establecer límites cuantitativos en

función de la plantilla total de la empresa. De nuevo, la remisión al convenio está acotada por el concepto legal del contrato, del que no puede disponerse.

3º) En tercer lugar, la Ley remite a la negociación colectiva para que, «atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo», establezca «requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal» (art. 15.5.2). A diferencia de lo que ocurre con la contratación de un mismo trabajador con sucesivos contratos temporales para el desempeño de un mismo puesto de trabajo, supuesto para el que la Ley establece un precepto de derecho necesario, respecto de la utilización abusiva de contratos temporales con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo, el legislador remite prácticamente en blanco a la negociación colectiva —sin distingos en cuanto al ámbito de la negociación— para el establecimiento de «requisitos dirigidos a prevenir» tal utilización.

4º) En cuarto lugar, la Ley previene la posibilidad de que los convenios colectivos puedan «establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos» (art. 15.7.2). Llamada ciertamente importante por cuanto ofrece cobertura legal a eventuales regulaciones convencionales que incorporen obligaciones de conversión de trabajadores temporales en indefinidos. De no existir esta previsión legal, quizás pudiera impugnarse la capacidad del convenio para violentar la autonomía contractual.

5º) En quinto lugar, se remite a los convenios colectivos en general el establecimiento de «medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales». Este precepto legal es ciertamente innecesario pues, de no existir, la negociación colectiva estaría perfectamente habilitada para regular las medidas a las que el mismo se refiere.

2. 2. El contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo

La regulación de los contratos a tiempo parcial y de relevo esta integrada en su mayor parte por preceptos de derecho necesario abso-

luto, aunque no faltan preceptos que deben considerarse de derecho necesario relativo, preceptos que dispositivizan la regulación legal en favor del convenio colectivo y claros casos de delegación legal. Veamos cada uno de estos supuestos.

En la regulación legal del contrato a tiempo parcial, tienen naturaleza de derecho necesario absoluto las siguientes disposiciones:

1º) El concepto de trabajador a tiempo parcial contenido en el párrafo 1 del art. 12, conforme al cual «el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador comparable». La noción de trabajador a tiempo completo comparable codificada, renglón seguido, en el mismo párrafo también es de orden público.

2º) La prohibición de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos de fuerza mayor (art.12.4 c)

3º) La previsión legal de que los trabajadores a tiempo parcial «tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo» y de que sólo «cuando corresponda en atención a su naturaleza», tales derechos podrán ser reconocidos «de manera proporcional, en función del tiempo trabajado» (art. 12.4.d).

4º) La exigencia de voluntariedad en la transformación de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, prevista en el párrafo 4, e) del art. 12 ET en los siguientes términos: «La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del art. 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión...»

5º) El concepto y algunos importantes extremos del régimen jurídico de las horas complementarias, a las que la Ley define como «aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial».

Al definir el régimen jurídico de las horas complementarias el legislador da cancha a la autonomía colectiva, pero desde el respeto a las siguientes previsiones de derecho necesario absoluto:

- a) La exigencia de un pacto expreso, escrito conforme al modelo oficial y específico entre trabajador y empresario que contemple la obligatoriedad de su realización, pacto que puede suscribirse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad.
- b) La previsión de que sólo pueda formalizarse un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.
- c) La exigencia de que el pacto de horas complementarias recoja el número de horas complementarias cuya realización pueda ser requerida por el empresario.
- d) La exigencia de que la realización de horas respete, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el Estatuto.
- e) La previsión legal de que las horas complementarias efectivamente realizadas deben retribuirse como ordinarias, computándose plenamente a efectos de Seguridad Social y la obligación de que se recojan en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
- f) La previsión de que el pacto de horas complementarias pueda, transcurrido un año desde su celebración, ser denunciado por parte del trabajador, mediante preaviso de quince días, cuando concurren las circunstancias legalmente previstas: la atención de las responsabilidades familiares del art. 37.5, por necesidades formativas y exista incompatibilidad horaria y por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- g) La disposición legal conforme a la cual la negativa del trabajador a prestar las horas complementarias que tenga su causa en el incumplimiento de los requisitos legal y convencionalmente establecidos sobre las horas complementarias no constituirá conducta sancionable.

Junto a estas disposiciones de orden público, en el precepto legal pueden identificarse los siguientes preceptos de derecho necesario relativo:

- Las exigencias legales para la formalización del contrato. Concretamente, la previsión legal de que el contrato se formalice por escrito, en el modelo que se establezca, debiendo figurar

el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. Parece obvio que el convenio colectivo puede mejorar la regulación legal e introducir requisitos suplementarios a la formalización del contrato.

- La previsión de que las solicitudes de transformación de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial y viceversa «deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible por el empresario». Así como la previsión de que «la denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada». El convenio podría regular, a nuestro juicio, la obligatoriedad de la toma en consideración de las solicitudes, así como, de otra parte, los términos en los que deberá producirse la denegación en su caso de la solicitud.
- La regulación del pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas, pues la norma establece que «estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación».

La ley se configura a sí misma como supletoria al regular las interrupciones de la jornada diaria. Concretamente al prever que «cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior». Sendas relaciones de supletoriedad aparecen, asimismo, en la regulación legal de las horas complementarias. En primer lugar, cuando la norma establece que el número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato, para renglón seguido prever que «los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas», sin que en ningún caso la suma de las horas ordinarias y las complementarias pueda exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. En segundo lugar, cuando se previene que «salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días». Puede, por tanto, el

convenio establecer la regulación distinta que estime oportuna «in melius» o «in peius».

De normas de derecho básico que reenvían a la negociación colectiva para su adaptación, desarrollo o regulación ex novo, pueden identificarse en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores las siguientes:

- El precepto que consiente al convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior regular las interrupciones de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial cuya jornada diaria sea inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y se realice de forma partida.
- El precepto que remite a los Convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior, para el establecimiento de procedimientos que permitan a los trabajadores a tiempo parcial conocer la existencia de puestos vacantes y formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa.
- El precepto remite a los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior el establecimiento de los requisitos y procedimientos que rijan el retorno a la situación anterior de aquellos trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa.
- La remisión a los convenios colectivos «in genere» para el establecimiento de medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
- La remisión a los convenios colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, para el establecimiento, «en su caso», de «requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completos en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas».

Análisis aparte merece la regulación del contrato de relevo, modalidad especial del contrato a tiempo parcial.

También la gran mayoría de los preceptos que integran la regulación legal del contrato de relevo viene integrada por normas de dere-

cho necesario. Concretamente de derecho necesario absoluto son los preceptos siguientes:

- La determinación legal de trabajadores susceptibles de contratación a través de un contrato de relevo, esto es, los trabajadores en situación de desempleo o contratados por tiempo determinado.
- Los topes legales previstos para la jubilación parcial situados con carácter general en el mínimo del 25 por 100 de la jornada y el máximo del 75, ampliable éste al 85 por cien cuando en paralelo se concierte un contrato de relevo a jornada completa y con duración indefinida.
- La previsión legal de que el puesto de trabajo del trabajador relevista debe ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar (que comporte el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente) y, cuando esto no sea posible debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, debe existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos puestos.

A mi entender, de derecho necesario relativo es, sin embargo, la regulación legal tanto de la duración del contrato de relevo como de la jornada del mismo⁵. En efecto, con carácter general, y a salvo la excepción prevista en el párrafo segundo del apartado 6 del art. 12, la ley prevé que «la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años». Pues bien, tal previsión legal puede, a mi entender mejorarse por convenio colectivo y desde luego a través del contrato individual de trabajo. La negociación colectiva podría, en este sentido, prever que el contrato de relevo tuviese una duración determinada superior al período de tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años y, al límite, que los contratos de relevo que se suscriban dentro del ámbito de aplicación del convenio tengan una duración indefi-

⁵ En contra, parece pronunciarse Bejarano Hernández, que, con la salvedad de la letra e) del art. 12, califica a todos los preceptos que regulan tanto el contrato a tiempo parcial del jubilado parcial como el contrato de relevo de «derecho necesario absoluto» (A. Bejarano Hernández, *Convenio colectivo versus ley*, Madrid 2008, págs 132 y 133)

nida. Asimismo, para el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la ley previene que «la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual», pudiendo también en este caso — entiendo— la negociación colectiva mejorar la regulación legal.

Por lo que se refiere a la jornada del relevista, también aquí a nuestro juicio la Ley configura una relación de derecho necesario relativo. La regla general, en efecto, es que el contrato de relevo «podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial», debiendo «la duración de la jornada «ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido». Este mínimo legal puede, obviamente, mejorarlo la contratación colectiva previendo una jornada superior a la que deja vacante el jubilado parcial e, incluso, una jornada completa.

El último apartado del párrafo 7 del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores es una llamada a la negociación colectiva. «En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo». Los convenios colectivos, cualquiera que sea su ámbito podrán incorporar medidas que fomenten la utilización del contrato de relevo.

2.3. El contrato fijo discontinuo

La regulación legal del contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos, contenida en el párrafo 8 del art. 15, está en su mayor parte integrada por normas de derecho necesario.

Son, a mí entender, de derecho necesario absoluto los siguientes preceptos:

1º) En primer lugar, la tipificación legal del contrato: «El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará —se abre diciendo el art. 15.8— para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa». Desde este presupuesto, la jurisprudencia ha delimitado los trabajos susceptibles de ser atendidos con contrato de obra o servicio determinado o eventual y los que deben cubrirse mediante contrato de trabajadores fijos discontinuos, estableciendo al efecto el criterio de la reiteración de esa necesidad

en el tiempo. «Por tanto la contratación temporal procede cuando la necesidad de trabajo es en principio imprevisible y fuera de cualquier ciclo regular. Por el contrario existe contrato fijo discontinuo cuando se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico o en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad» (STS 5-VII-1999 (A/6443).

2º) En segundo lugar, la previsión de que «a los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan con fecha cierta les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido» (art. 15.8.1 ET)

3º) En tercer lugar, la previsión legal de que «en caso de incumplimiento» (del deber de llamamiento), el trabajador podrá reclamar «en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria» (art. 15.8.1 ET).

De derecho necesario relativo, a mí entender, es la previsión de que el contrato debe formalizarse «necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar, igualmente de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria» (art. 15.8.2 ET). El convenio colectivo puede, en este caso, respetando las garantías legales, pormenorizarlas y mejorarlas ⁶.

Los supuestos de delegación legal, en fin, contenidos en la norma estatutaria y en los que, en consecuencia, es previsible que la negociación colectiva entre a ocupar los espacios previstos, son los dos siguientes:

1º) En primer lugar, la remisión a los convenios colectivos de la determinación del «orden y la forma» en que los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados.

2º) En segundo lugar, la fundamental previsión de que: «Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las

⁶ En contra, T. Sala Franco (Dr, .), *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid 2001, pág. 62. En general, los autores de esta importante y utilísima obra colectiva consideran las exigencias de forma escrita previstas para los diferentes tipos contractuales normas de derecho necesario absoluto y no relativo, calificación esta última que, a nuestro juicio, responde mejor a la función garantista de la exigencia legal.

peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos» (art. 15.8 ET).

3. ESPACIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN LEGAL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

El grueso de la regulación legal de las empresas de trabajo temporal y de las relaciones que éstas establecen está constituido por preceptos de derecho necesario absoluto contenidos en su ley reguladora (Ley 14/1994, de 1 de Junio, que regula las empresas de trabajo temporal). Como enseguida veremos, los espacios regulatorios que la Ley abre a la negociación colectiva de las empresas de trabajo temporal, a través de preceptos de derecho necesario relativo, son escasos y me temo que dado el nivel de garantías que la ley incorpora sean poco incisivas las regulaciones convencionales mejoradoras. Con todo, los principales problemas relativos a los límites de las posibilidades de incidencia de la negociación colectiva sobre la actividad de las empresas de trabajo temporal, no se plantean, a nuestro juicio, en relación con la contratación colectiva de estas empresas, sino en relación con la negociación colectiva suscrita en los sectores de actividad de potenciales empresas usuarias, que pretenden servirse de la negociación colectiva para cerrar o restringir el recurso empresarial a la contratación de empresas de trabajo temporal.

En aras de la claridad expositiva y siguiendo la pauta de análisis que nos hemos autoimpuesto vamos a analizar a continuación separadamente la naturaleza de los preceptos que regulan, primero, las empresas de trabajo temporal y, en segundo lugar, la actuación de las empresas usuarias en relación con las empresas de trabajo temporal, para de esta forma identificar los espacios practicables para la negociación colectiva.

3. 1. La regulación legal de las empresas de trabajo temporal y los espacios regulatorios de la negociación colectiva

Tanto el concepto legal de empresa de trabajo temporal (art. 1), como la regulación legal de la autorización administrativa necesaria

para constituirse y actuar como tal (art.2), las garantías financieras exigibles (art.3), las previsiones en materia de registro y de identificación de las empresas de trabajo temporal en la publicidad (art.4) y las obligaciones de información a la autoridad laboral que la Ley hace recaer sobre estas empresas (art. 5) se contienen en preceptos de orden público, que no dejan resquicio a la disposición de las partes y excluyen por tanto cualquier incidencia de la negociación colectiva. La razón de la naturaleza de estas normas es obvia: el legislador que ha decidido autorizar la actividad de las empresas de trabajo temporal, lo hace estableciendo un riguroso régimen jurídico para su constitución y funcionamiento cuya finalidad es la de proteger los intereses generales. Se trata de proteger a la sociedad de la posibilidad de que la labor de intermediación en el mercado de trabajo propia de las empresas de trabajo temporal puedan llevarla a cabo empresarios que no reúnan los requisitos de profesionalidad y solvencia deseables. Por ello, estos requisitos, que integran el capítulo I de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, se contemplan en normas legales de derecho necesario absoluto.

También son normas de derecho necesario absoluto y, por tanto, «*res extra commercium*» las previsiones legales relativas al contrato de puesta a disposición, con la salvedad quizás del precepto relativo a los deberes de información empresariales a favor de los representantes de los trabajadores en la empresa, que, a nuestro entender, puede calificarse de derecho necesario relativo. En efecto, tanto la regulación legal de cuando es factible la celebración de contratos de puesta a disposición (art.6) como las previsiones legales en punto a la duración de éstos contratos (art.7), supuestos en los que la ley remite al art. 15 del ET, como las exigencias de forma (art. 6) o las exclusiones (art. 8), vienen contempladas en preceptos cuya naturaleza, a nuestro entender, es de derecho necesario absoluto y respecto de los cuales, por consiguiente, no puede la negociación colectiva desempeñar papel alguno, con una salvedad. Como hemos visto más arriba, la regulación legal de la contratación temporal contenida en el art. 15 prevé la posibilidad de que la negociación colectiva ocupe determinados espacios regulatorios (vid supra). Pues bien, cuando la negociación colectiva haya ocupado dichos espacios y se pretenda en ese ámbito negocial contratar los servicios de una empresa de trabajo temporal, dichas previsiones convencionales necesariamente repercutirán sobre los contratos de puesta a disposición que deberán atenerse a lo por ellas establecido. Como decíamos, el único precepto del Capítulo II de la Ley de empresas de Trabajo Temporal que, a mi juicio, debe conside-

rarse como de derecho necesario relativo es el art. 9, que obliga a la empresa usuaria a «informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal». Aunque entendemos que el derecho de información aquí previsto presenta una regulación suficiente, no parece que haya obstáculo alguno a que la negociación colectiva de las empresas usuarias pueda mejorar y completar las previsiones legales, por ejemplo, ampliando la información a la que los representantes legales de los trabajadores tendrán acceso o estableciendo nuevos requisitos formales y/o procedimentales.

Como era lógico esperar, con carácter general los preceptos relativos a las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal tienen, con las excepciones que luego señalaré, naturaleza de derecho necesario relativo. En la regulación de este extremo la Ley, como parece plausible, establece condiciones mínimas susceptibles de mejora a través de la negociación colectiva. A esta caracterización responden, a mi entender, los siguientes preceptos:

1º) El art. 10 LETT que establece que el contrato celebrado entre la ETT y el trabajador contratado para ser cedido puede concertarse por tiempo indefinido o por tiempo determinado coincidente con el contrato de puesta a disposición. Aunque obviamente la opción legal se traduce, en la práctica, en una utilización masiva de la contratación temporal y una utilización marginal de la contratación indefinida, la negociación colectiva podría a nuestro juicio establecer medidas destinadas a evitar esta situación, por ejemplo, exigiendo determinados porcentajes de contrataciones indefinidas.

2º) También es, a nuestro juicio, precepto de derecho necesario relativo el que recoge los derechos de los trabajadores, concretamente el derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo —retribución que deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones— y el derecho del trabajador que haya sido contratado por tiempo determinado a percibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por

cada año de servicio (art. 11). Obviamente, los convenios colectivos de las ETT que, en todo caso, deben respetar estos mínimos legales, pueden, sin embargo, mejorarlos, previendo retribuciones o indemnizaciones superiores a las legalmente garantizadas.

3º) También las que la ley llama obligaciones de la empresa (art. 12. 1. 2 y 3) son normas de derecho necesario relativo, a saber:

- La obligación de la ETT de destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratadas para ser cedidos a empresas usuarias. Nada impediría, en efecto, a la negociación colectiva incrementar este porcentaje legal.
- La obligación que la Ley hace recaer sobre la ETT de que ésta garantice que el trabajador puesto a disposición de la empresa usuaria tenga la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar el puesto de trabajo que va a ocupar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. La negociación colectiva puede, desde luego, mejorar la regulación legal, desarrollando y precisando los términos de la obligación empresarial.

Como excepción, y en línea con lo adelantado, son normas de derecho necesario absoluto, la prohibición de celebrar contratos para la formación y la disposición según la cual «será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de selección, formación o contratación» (art 12.4).

3. 2. La regulación legal relativa a las empresas usuarias y la posible afectación de su negociación colectiva sobre la actividad de las ETT

La regulación legal de la relación que como consecuencia del contrato de puesta a disposición se establece entre el trabajador y la empresa usuaria, de nuevo, está mayoritariamente integrada por preceptos de derecho necesario absoluto, básicamente porque estos preceptos establecen las bases institucionales de esta relación. Tal el caso de los siguientes preceptos:

- El precepto que reparte el ejercicio de los poderes de dirección y control y disciplinario entre la empresa usuaria y la ETT, de

suerte que la primera ejerce las facultades de dirección y control durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito y la segunda el poder disciplinario, cuyo ejercicio puede ser instado por aquella (art. 15).

- El que establece que la empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene así como del recargo de prestaciones de la Seguridad Social (art. 16.2)
- El que establece la responsabilidad subsidiaria de la empresa usuaria de las obligaciones salariales y de seguridad Social contraídas durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, responsabilidad que será solidaria si este contrato fue suscrito ignorando las previsiones legales que regulan su suscripción (art. 16.3)
- Asimismo son, a nuestro juicio, de derecho necesario absoluto las previsiones legales que atribuyen a los representantes legales de la empresa usuaria la representación de los trabajadores en misión mientras ésta dure (art. 17). Se trata de una extensión de la representación que desborda el que sería su espacio natural y parece que es la Ley y sólo ésta quien puede llevarla a cabo.

Seguramente, el único precepto de derecho necesario relativo del Capítulo IV de la LETT es el art. 16, que contempla las obligaciones de la empresa usuaria de información preventiva a favor de los trabajadores puestos a disposición. La negociación colectiva —entendemos— puede ampliar, desarrollar y concretar esta obligación legal.

Como es fácilmente perceptible, los problemas de definición del espacio regulador de la negociación colectiva en relación con las empresas de trabajo temporal no derivan de la regulación legal que es bastante clara al respecto. Los problemas, en efecto, han derivado de que la negociación colectiva ha querido a veces limitar e incluso excluir la actividad de las empresas de trabajo temporal en sus ámbitos de regulación. En la negociación colectiva, en efecto, han podido detectarse dos tipos de cláusulas en esta línea:

- Cláusulas que recomiendan no recurrir a las empresas de trabajo temporal, reducir el recurso a las mismas o recogen el propósito de no hacerlo.
- Cláusulas que limitan el recurso a la contratación a través de empresas de trabajo temporal a través de fórmulas diversas :

determinando los supuestos en los que es factible la suscripción de contratos de puesta a disposición, condicionando tal suscripción al acuerdo previo de los representantes de los trabajadores, estableciendo un porcentaje máximo de contratados a través de empresas de trabajo temporal o previendo un plazo máximo de contratación para algunos contratos.

Parece evidente que el primer tipo de cláusulas no plantea problema de legalidad alguno por su carácter recomendatorio o programático, pero las segundas resultan mucho más discutibles. ¿Puede la negociación colectiva limitar por sí misma, sin habilitación legal que valga, la libertad de contratación mercantil de las empresas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación y de este modo restringir, de rebote, el mercado potencial de las empresas de trabajo temporal?.

Si se entiende, como nosotros hacemos —postura que parece avallar la jurisprudencia constitucional— que la libertad de contratación integra el derecho constitucional a la libertad de empresa, es más, que forma parte del contenido esencial de éste, la respuesta a este interrogante no puede ser sino negativa. A falta de previsión legal que, en atención a otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos, pudiera habilitar a la negociación colectiva para limitar la libertad empresarial de contratación, la negociación colectiva, a nuestro entender, no puede hacer tal cosa. Las previsiones convencionales limitadoras de la posibilidad de contratar con empresas de trabajo temporal lesionan, en primer lugar, la libertad de empresa de las eventuales empresas usuarias, que ven de esta forma cercenada su libertad de contratación y, de otra, la libertad de empresa de las propias empresas de trabajo temporal, que ven constreñido por la negociación colectiva su ámbito general de actuación. Adviértase que no es sólo que la negociación colectiva la negociación colectiva carezca de habilitación legal para limitar la contratación con las empresas de trabajo temporal, es que la Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal, de naturaleza imperativa absoluta, consagra precisamente el derecho de las empresas de trabajo temporal a ofertar lícitamente sus servicios con carácter general y el de las potenciales empresas usuarias a contratarlos, derechos que la negociación colectiva vendría a menoscabar de admitirse la licitud de las cláusulas limitadoras aludidas.

La Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia, que, por cierto, desarrolla, como ella misma en su Exposición de Motivos reconoce, el art. 38 de la Constitución, ha venido a añadir nuevos elementos al debate que nos ocupa, pues dicha ley prohíbe en su art.

1 «todo acuerdo, decisión o recomendación colectiva, o práctica concertada o conscientemente paralela, que tenga por objeto, produzca o pueda producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia en todo o parte del mercado nacional». Si entre los pactos aludidos pueden, como parece, entenderse comprendidos los convenios colectivos, las cláusulas a las que nos referimos, que restringen o excluyen en el ámbito de aplicación del convenio la actividad económica concurrencial de las empresas de trabajo temporal, podrán considerarse conductas colusorias y, por consiguiente, prohibidas y merecedoras del aparato sancionatorio previsto en esta Ley.

4. ESPACIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN LEGAL DE LA CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS

Con la salvedad que representa la regulación especial prevista para el sector de la construcción, el Estatuto de los Trabajadores, consciente de que la contratación y subcontratación de obras o servicios por parte de los empresarios constituye una manifestación del derecho constitucional a la libertad de empresa, no ha abordado la regulación de la incidencia laboral de estas instituciones limitando la libertad empresarial —en realidad el art. 42 ET corrobora la libertad empresarial de contratación y subcontratación de obras o servicios— sino estableciendo garantías y cautelas destinadas a evitar que su utilización menoscabe los derechos de los trabajadores⁷.

La principal garantía legal que, como ha señalado la doctrina, tiene «carácter imperativo absoluto» es el régimen de responsabilidades. Concretamente, siguiendo con el esquema que nos hemos autoimpuesto, responden a esta caracterización los siguientes preceptos legales del art 42 ET:

— El primer precepto legal que debe considerarse de derecho necesario absoluto es el régimen de responsabilidad previsto para los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicio correspondiente a su propia actividad empresarial.

⁷ Consideración completamente distinta merece al legislador, como es obvio, la cesión ilegal de trabajadores, proscrita por el art. 43 del Estatuto de los Trabajadores. Sobre la distinción entre la lícita contrata o subcontrata de obras o servicios y la ilícita cesión ilegal de mano de obra, vid STSJ Andalucía 17-VII-2007 (JUR/2007/364956); STSJ Comunidad Valenciana 17-I-2006 (AS/1283) y STS 4-III-2008, nº recurso 1310/2007.

Tanto el carácter solidario de la responsabilidad, como el alcance subjetivo (empresarios que contraten o subcontraten con otros la propia actividad), material (obligaciones de naturaleza salarial y de Seguridad social) y temporal (obligaciones contraídas durante el período de vigencia de la contrata) de la misma, como, en fin, el plazo legalmente previsto para exigirla son previsiones de derecho necesario absoluto. En este sentido se ha pronunciado tradicionalmente la doctrina⁸, que ha calificado el precepto de «estructura institucional del Derecho del Trabajo⁹» y, por consiguiente, excluido toda intervención al respecto del contrato colectivo y/o individual.

El carácter de derecho necesario absoluto de los extremos del precepto enumerado no vendría a excluir todo juego para la autonomía pero sí, desde luego, a limitarlo mucho. Por poner un ejemplo, a la hora de determinar, el alcance subjetivo de la responsabilidad que, como es sabido gira en torno al concepto de la «propia actividad» de la empresa principal es claro que los negociadores colectivos no pueden, so pena de ilegalidad, disponer de lo que por tal deba entenderse, sino que deben partir del concepto legal tal y como ha sido interpretado por la jurisprudencia¹⁰. Los convenios colectivos podrán, en este sentido, identificar supuestos de propia actividad pero no considerar propia actividad lo que legalmente no lo sea.

Recientemente, un sector de la doctrina judicial¹¹, secundado ya por alguna doctrina científica, ha entendido que la responsabilidad legal en materia salarial podría ser ampliada — mejorada por convenio colectivo o contrato individual a otras condiciones de trabajo, como jornada, vacaciones y permisos, a indemnizaciones o percepciones extrasalariales¹². De asumirse esta tesis, estaríamos ante un elemento

⁸ Por todos, A. Martín Valverde, «Art. 42. Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios», en J.L., Monereo Pérez (dr.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada 1998, pág. 521.

⁹ M.R. Alarcón Caracuel, «Las relaciones Ley-Convenio Colectivo», en E. Rojo Torrecilla (Coord), *Las reformas laborales de 1994 y 1997*, Marcial Pons, Madrid 1998, pág. 30.

¹⁰ De acuerdo con la jurisprudencia (STS 18-I-1995, STS 29-X-1998 y 22-XI-2002), por propia actividad hay que entender las tareas o labores inherentes al ciclo productivo de la empresa principal, es decir, las que se incorporan al producto o servicio que la empresa se propone colocar en el mercado u ofrecer al público. Dentro de las actividades que corresponden al ciclo productivo se incluyen también las «complementarias absolutamente esenciales» o «nucleares».

¹¹ STJ Aragón 25-V-2005 (AS/1542).

¹² T. Sala Franco (Dr.), *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid 2001, pág. 137. En el mismo sentido, A. Bejarano Hernández, Op. cit., pág. 227.

de derecho necesario relativo incrustado en un precepto cuyo grueso debe seguir siendo considerado de derecho necesario absoluto.

— Es, asimismo, de derecho necesario absoluto el régimen legalmente previsto para la exoneración de las responsabilidades de Seguridad Social. Exoneración que, de acuerdo con la norma, se producirá cuando el empresario que contrate o subcontrate haya recabado por escrito de la Tesorería General de la Seguridad Social certificación negativa de descubiertos respecto de la empresa con la que pretende contratar o subcontratar obras o servicios, y bien la Tesorería General haya expedido certificación negativa o no lo haya hecho y hayan transcurrido los treinta días que la Ley establece como plazo improrrogable para dicha expedición.

También parece, a nuestro juicio, de derecho necesario absoluto la previsión relativa a los derechos de representación contenida en el art. 42.6, conforme a la cual «los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación». «Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende». El modo en el que está formulado legalmente este derecho de representación, que desborda el ámbito natural de la representación, cierra a nuestro entender cualquier posibilidad de intervención a la negociación colectiva: el derecho se reconoce con un perímetro estricto y ateniéndose al mismo debe ejercitarse.

El segundo bloque de garantías que el art. 42 ET incorpora son las obligaciones en materia de información que hace recaer tanto sobre la empresa principal (art. 42.4), como sobre la contratista y subcontratista (art. 42.3 y 5), reconocidas a favor de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores del contratista o subcontratista. Estos derechos de información se regulan legalmente en los siguientes términos:

— Sobre el empresario principal, que contrate con otro contratista o subcontratista la prestación obras o servicios, recae la obligación de informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Además, para el supuesto de que las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, se hace recaer sobre la primera la obligación de disponer de un libro de registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas, que estará a disposición de —entiendo que de todos— los representantes legales de los trabajadores.

— Sobre los empresarios contratistas o subcontratistas se hacen recaer las siguientes obligaciones de procurar información:

a) Deben informar a sus trabajadores por escrito de la identidad de la empresa principal para la cual están prestando servicios en cada momento. Información que debe ser facilitada antes del inicio de la respectiva prestación de servicios y debe incluir el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

b) Deben informar a la Tesorería General de la Seguridad Social de la identidad de la empresa principal en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) Deben informar a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la contrata sobre los siguientes extremos: a) La identidad del empresario principal, esto es, del nombre o razón social, domicilio social y número de identificación fiscal; b) objeto y duración de la contrata; c) lugar de ejecución de la contrata; d) en su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal; e) medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Pues bien, a nuestro juicio, los preceptos legales que integran estas garantías deben ser considerados de derecho necesario relativo y, en consecuencia, puede la negociación colectiva, cualquiera que sea su ámbito, mejorar la regulación legal extendiendo los derechos de información a otros sujetos — por ejemplo, sindicales—, ampliando el

contenido de la información a facilitar o regulando de forma más precisa el modo y circunstancias en que debe el empresario obligado facilitar la información¹³. La negociación colectiva puede en este ámbito, como complemento de la ley, desempeñar un importante papel y resulta interesante conocer en qué medida explota estas posibilidades.

La única llamada expresa que en el art. 42 ET se realiza a la negociación colectiva se contiene en su último y enigmático párrafo, que reza así: «La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación». Este precepto legal puede, sin lugar a dudas, ser leído literalmente como una obviedad, pues claro que será la ley y la contratación colectiva quienes determinen los extremos de la función representativa a los que el precepto alude, pero quizás una lectura sistemática del mismo, como referido a los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, permita extraer de su tenor mayores virtualidades. A mi juicio, el precepto quiere ser una habilitación a la negociación colectiva para que ésta pueda establecer el régimen jurídico y los derechos de los representantes de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas cuando desempeñen funciones representativas no en la propia empresa, sino en otra «principal» en un proceso de contratación o subcontratación. Habrá que ver si la negociación colectiva ha hecho ésta lectura del precepto o, por el contrario, lo lee como un «flatus voci».

Hasta aquí la lectura del precepto legal, en la que los espacios de incidencia abiertos para la negociación colectiva son, ciertamente, escasos. Pero más allá de la parquedad legal, y quizás como consecuencia de ella y de cierta obsolescencia perceptible en la regulación legal de esta institución, la negociación colectiva ha venido y viene desempeñando sendos papeles sobre cuya adecuación al reconocimiento constitucional del derecho a la libertad de empresa y, en última instancia, sobre cuya legalidad, es hacedero suscitar dudas. En primer lugar, ¿puede un convenio colectivo en su ámbito de aplicación vetar a los empresarios la contratación o subcontratación de obras o servicios? ¿cómo se compaginaría tal previsión convencional con la indiscutible afirmación de que la libertad de contratación y subcontratación de obras o servicios es una manifestación del derecho constitucional a

¹³ En el mismo sentido, T. Sala Franco (Dr.) *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, cit. pág. 137.

la libertad de empresa? ¿en qué medida no está la negociación colectiva en tal caso violentando la legislación de la competencia?. Y en segundo lugar, ¿puede la negociación colectiva sin el amparo del art. 44 del ET, es decir, en aquellos supuestos de cambio de contratista que no encajan en la regulación comunitaria y legal de la transmisión de empresa, imponer por sí misma al nuevo contratista la obligación de subrogarse en la posición contractual del anterior y asumir la plantilla de aquel? ¿es, de nuevo, compatible tal imposición, carente de respaldo legal, con el derecho constitucional a la libertad de empresa y con la legislación de defensa de la competencia?

Vayamos por partes.

La consideración de la contratación y subcontratación de obras y servicios por parte de un empresario como una manifestación de ejercicio de su derecho constitucional a la libertad de empresa y, más precisamente, como una faceta de su contenido esencial, tiene importantes consecuencias desde el punto de vista jurídico. En efecto, si la contratación o subcontratación de obras o servicios es un supuesto de ejercicio del derecho constitucional de la libertad de empresa, surgen de inmediato una serie de preguntas: ¿en qué medida la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos puede excluirla o limitarla sin una expresa habilitación legal? ¿puede, en efecto, el convenio despojar al empresario de su derecho a contratar y subcontratar obras o servicios? ¿puede establecer limitaciones a este derecho o garantías a favor de los trabajadores? ¿en qué términos?.

La respuesta a estas cuestiones pasa, a mi juicio, por establecer una neta distinción entre aquellas cláusulas convencionales que excluyen o condicionan la contratación y subcontratación de obras o servicios a un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, que en la medida en la que carecen de cualquier cobertura legal y despojan al empresario de una prerrogativa que deriva directamente del art. 38 CE atentan contra el derecho constitucional a la libertad de empresa, de aquellas otras que contemplan mecanismos de información y consulta con los representantes legales de los trabajadores, que no suponen despojamiento alguno de la prerrogativa empresarial sino el establecimiento de una garantía suplementaria a favor de los trabajadores.

Dicho en otros términos, puesto que la libertad de contratar y subcontratar obras o servicios encaja en el derecho constitucional a la libertad de empresa, y el legislador laboral cuando se ha ocupado

de regular las contrataciones y subcontratas con carácter general —otra cosa ocurre en el sector de la construcción a resultas de la Ley— no ha establecido limitación alguna a dicha libertad en atención a otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos, sino que, por el contrario, ha hecho plenamente suyo el principio de libertad en la contratación y subcontratación de obras o servicios y se ha limitado a prever garantías en favor de los trabajadores afectados, no puede la negociación colectiva, cualquiera que sea su nivel, despojar o cercenar esa prerrogativa empresarial. El reconocimiento constitucional del derecho de negociación colectiva y los amplios términos en los que el Estatuto de los Trabajadores regula la libertad de contenidos negociales no pueden, a mi entender, interpretarse como una habilitación general a la negociación colectiva que llegue al extremo, sin que concorra la intermediación ponderadora de la Ley, de permitirle constreñir y aún excluir el ejercicio de otros derechos constitucionales. Puesto que la libertad de contratar obras o servicios integra el derecho constitucional a la libertad de empresa, y cuando el legislador ha llevado a cabo el desarrollo legal de este derecho no ha previsto, en atención a otros derechos y bienes constitucionales, la posibilidad de que la negociación colectiva disponga del mismo, la colisión entre el derecho fundamental y la norma convencional debe vencerse, obviamente, a favor del primero.

A nuestro juicio, la impugnación ante los Tribunales de estas cláusulas convencionales debiera llevar a éstos a declarar su nulidad por resultar tales previsiones atentatorias contra el derecho constitucional a la libertad de empresa. No parece que el hecho de que estas cláusulas se contemplen en un convenio de empresa permita matizar la conclusión alcanzada. La nulidad deriva de la incapacidad del convenio, a falta de habilitación legal expresa, para cercenar o restringir el derecho de los empresarios de contratar o subcontratar obras o servicios y eso es predicable de cualquier convenio, cualquiera que sea su ámbito.

Como señalaba más arriba, distinta es la valoración que merecen las cláusulas convencionales que, en los supuestos de contratación o subcontratación empresarial de obras o servicios, amplían los deberes legales de información establecidos con carácter general o reconocen un derecho de consulta previo no vinculante a favor de los representantes legales de los trabajadores. A mi entender, dichas previsiones, tras las sucesivas reformas del art. 42 llevadas a cabo en los últimos años en este sentido, deben sin más considerarse desarrollo convencional de estos preceptos legales.

Problemáticas resultan, asimismo, a nuestro juicio, las previsiones convencionales que, en los supuestos de sucesión de contratistas en los que no sea de aplicación el art. 44 del ET —si el precepto legal es aplicable la subrogación opera «ope legis»—, obligan al nuevo contratista a asumir la plantilla del anterior y a subrogarse en la posición contractual que vinculaba a éste con los trabajadores adscritos a la contrata. Una práctica contractual que seguramente tiene su origen en previsiones similares que aparecían en las ordenanzas y reglamentaciones de trabajo de determinados sectores de actividad, y que se han trasladado a la negociación colectiva democrática sin plantearse si, ante el nuevo contexto, son igualmente factibles.

Vaya por delante que la jurisprudencia viene plenamente admitiendo la posibilidad de que la negociación colectiva prevea la sucesión empresarial en los supuestos de sucesión de contratistas y determine su alcance, debiendo en este caso estarse a los términos de lo establecido en el convenio colectivo. En efecto, como ha reiterado el Tribunal Supremo¹⁴ y secunda la jurisprudencia de suplicación¹⁵, «en las contrataciones sucesivas de servicio como el de limpieza, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino un servicio carente de estas características, no opera, por este solo hecho, la sucesión de empresa establecida en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, sino que la misma se producirá o no, de conformidad con lo que al efecto disponga el convenio colectivo de aplicación, y con subordinación al cumplimiento por las empresas interesadas de los requisitos exigidos por tal norma convenida. Así pues, habrá que estar a lo previsto por la norma paccionada».

Pero a nuestro juicio, las cláusulas convencionales que, al margen del art. 44 del ET y de la Directiva 2001/23/CE¹⁶, relativa a la aproxi-

¹⁴ Cfr. STS 23-V-2005 (A/9701). Vid. asimismo, STS 10-XII-1997 (A/736), STS 29-I-2002 (A/ 4271) y STS 14-III-2005 (A/ 3191) entre otras.

¹⁵ Vid. STSJ Navarra 31-XII-2002 (AS/387); STSJ Castilla y León 4-X-2004 (AS/2741); STSJ Cataluña 19-X-2004 (AS/ 3451); STSJ Castilla y León 13-X-2004 (A/ 2763); STSJ Canarias 30-XI-2004 (JUR/21350); STSJ Andalucía 12-XI-2004 (JUR/75432); STSJ País Vasco 1-XII-2004 (AS/ 114); STSJ País Vasco 22-II-2005 (JUR/97023); STSJ Castilla-La Mancha 26-IV-2005 (AS/935) y STSJ Canarias 4-V-2005 (AS/1470).

¹⁶ Como ha señalado la jurisprudencia comunitaria, hay supuestos de sucesión de contratistas en los que se produciría una sucesión de empresa y, por tanto, serían de aplicación las garantías previstas en la Directiva 2001/23/CE y en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores. En estos supuestos, como es obvio, no se plantean los problemas que aquí se señalan, pues en ellos la subrogación opera ope legis. Vid., en la jurisprudencia europea principalmente, STSJCE 11-III-1997, STSJCE 10-XII-1998, STSJ CE 10-XII-98, STS-

mación de las legislaciones de los estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, imponen la subrogación laboral en los supuestos de sucesión de contratistas, podrían resultar limitadoras y lesivas del derecho constitucional a la libertad de empresa, en un doble sentido:

— En primer lugar, en cuanto que limitan directamente la libertad mercantil constitucionalmente garantizada de contratar obras o servicios, sin amparo legal para hacerlo. Repárese en que la subrogación laboral es, probablemente, el más grave efecto laboral previsto para el empresario —que asume la posición contractual de otro y se subroga en todos sus derechos y obligaciones— en el Estatuto de los Trabajadores, contemplado exclusivamente en el art. 44 de éste cuerpo legal. Pues bien, aquí dicho efecto, limitativo de la libertad de contratar, se previene por la contratación colectiva directamente sin que la ley, después de una adecuada ponderación de los valores constitucionales en juego la haya habilitado para hacer tal cosa.

— En segundo lugar, en cuanto que limitan también directamente la libertad empresarial de contratar a los trabajadores, que también integra el derecho constitucional a la libertad de empresa. El propio Tribunal Constitucional ha reconocido, en efecto, que «la libertad del empresario actual para seleccionar trabajadores (...) es (...) una libertad que puede reconducirse al art. 38 CE»(STCo 147/1986, f.j.4). Estas cláusulas, de considerarse legales, obligarían al nuevo contratista, con fuerza normativa, a establecer relaciones jurídico-laborales con los trabajadores beneficiarios de las mismas. Que estas previsiones convencionales inciden en la esfera de la libertad de las partes del contrato de trabajo lo demuestra el hecho de la exigencia de consentimiento por parte del trabajador para que su asunción por el nuevo contratista se produzca. Se diría que el convenio puede imponer a una de las partes —los futuros empresarios contratistas— lo que no puede imponer a la otra — los trabajadores adscritos a la contrata sucedida—: una relación contractual. Es verdad que algo similar, una subrogación forzosa, es lo que establece el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, pero en este caso la limitación de la libertad de empresa la impone la Ley en atención a otros derechos constitucionalmente protegidos.

JCE 2-XII-1999, STSJCE 25-I-2001 y STSJCE 24-I-2002, y en la española, STS 20-X-2004 (A/7162), STS 21-X-2004 (A/7341), STS 27-X-2004 (A/7202) y STS 26-XI-2004 (A/7341), entre otras.

Como apuntaba, esta anomalía convencional es el resultado de la traslación de estas previsiones a los convenios desde las ordenanzas y reglamentaciones laborales franquistas. Una traslación realizada sin ponderar suficientemente el cambio que en el esquema jurídico laboral de fuentes deriva de la Constitución: el derecho a la libertad de empresa es un derecho fundamental directamente aplicable por los tribunales y cuyo desarrollo corresponde al legislador, que respetando su contenido esencial podrá establecer límites a su ejercicio en atención a otros derechos, bienes y valores constitucionalmente garantizados, pero seguramente no puede la negociación colectiva sin habilitación legal explícita alguna y en contra de la libertad de contratar y subcontratar obras o servicios prevista en el art. 42 ET y de la libertad de contratación de trabajadores igualmente constitucional y legalmente garantizada, limitar su ejercicio.

A esta dimensión constitucional del asunto, ha venido recientemente a sumarse una nueva dimensión legal, que puede resultar trascendente en relación a lo dicho. Me refiero a la eventual consideración de estas cláusulas como conductas colusorias de la competencia en los términos del art. 1 de la Ley 15/2007, de 3 de Julio, de Defensa de la Competencia; conductas en las, a juicio de la Comisión de Defensa de la Competencia, los convenios colectivos podrían incurrir, circunstancia que ha decidido a aquella a escrutar algunos contenidos de la negociación colectiva a la luz del derecho de la competencia. En efecto, si entre los acuerdos, pactos y prácticas concertadas que ex art. 1 de la Ley de Defensa de la Competencia «tengan por objeto, produzcan o puedan producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia en todo o en parte del mercado nacional» pueden entrar, como parece, los convenios colectivos, no es improbable que cláusulas como éstas que en última instancia restringen la concurrencia en el sector servicios, no regulando condiciones de trabajo y empleo sino limitando la libertad de contratación, puedan considerarse ilegales por colusivas de la competencia y queden al albur del aparato sancionatorio previsto en la Ley 15/2007. Nadie que conozca la realidad de los sectores en los que estas cláusulas proliferan creo puede desconocer la trascendencia «competitiva» que las mismas tienen ni la utilización que, en esta clave, de ellas viene haciéndose.

CAPÍTULO II.

CONTRATOS TEMPORALES ESTRUCTURALES, CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

1. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Juan Carlos García Quiñones
Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. UCM.

1.1. Introducción

El artículo 15.1.a) del ET regula el régimen jurídico del contrato de obra o servicio determinado, incorporando una llamada precisa a la negociación colectiva por la que se faculta a los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, convenios de empresa incluidos, para identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza. Contrato de obra o servicio determinado, cuyo tratamiento por la negociación colectiva ha sido motivo recurrente de atención para la doctrina, sobre todo con ocasión de las reformas acaecidas en su régimen legal¹.

¹ En este sentido, en relación con las limitaciones y ampliaciones relativas al contrato de obra o servicio determinado, véase Martínez Girón, J.: «Ampliación y reducción por convenio colectivo de las modalidades y términos de los contratos temporales de trabajo», *Actualidad Laboral*, 1998, I, págs. 93 a 95; López Gandía, J.: «Los contratos de obra o servicio y eventualidad, y la negociación colectiva», *Actualidad Laboral*, 1997, I, págs. 331-339; «Negociación colectiva y modalidades de contratación tras la reforma laboral»,

En el presente estudio analizamos empíricamente, sobre una base extensa de convenios colectivos vigentes, la recepción efectuada por la negociación colectiva respecto de esa llamada legal, así como el tratamiento asumido respecto de materias diferentes, modificando determinados aspectos del régimen del contrato de obra o servicio determinado. Para la sistematización, nos hemos valido de un doble criterio: a) Consideración del aspecto formal, regulación del contrato de obra en un precepto autónomo o bien dentro de un precepto que regula distintas modalidades contractuales, y en ocasiones también, materias comunes de contratación; b) Consideración del aspecto material, atendiendo al contenido dispuesto en la cláusula del convenio colectivo —o a la falta del mismo— sobre las distintas cuestiones relacionadas con esta modalidad contractual.

Antes de examinar tanto la estructuración como el contenido de las distintas cláusulas contractuales, en relación con la regulación que vienen haciendo los convenios colectivos de esta modalidad contractual, nos parece oportuno subrayar algunas precisiones. En primer lugar, la facultad de los convenios colectivos para identificar los trabajos que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza, no puede hacerse extensiva para otorgar semejante calificación respecto de actividades distintas de las establecidas por la Ley, prohibición que cuenta con el refrendo de la jurisprudencia (SSTS de 26 de octubre de 1999 y 23 de septiembre de 2002), incidiendo en el límite causal de la identificación convencional del contrato de obra o servicio determinado².

VV.AA.: *Las reformas laborales de 1994 y 1997*, Coord. Eduardo Rojo Torrecilla, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1998, págs. 88-94; *Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, págs. 23 y ss.; Escudero Rodríguez, R.: «Los contratos para obra y servicio determinados y de eventualidad en la reforma de 1997: novedades legales y retos de la negociación colectiva», VV.AA.: *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva (La reforma laboral de 1997)*, Coord. Miguel Rodríguez-Piñero, Fernando Valdés Dal-Ré y María Emilia Casas Baamonde, Ed. Tecnos, 1998, Madrid, págs. 68 y ss.

² Sobre la doctrina que expresa la STS de 23 de septiembre de 2002, véase Lahera Forteza, J.: «Límite causal de la identificación convencional del contrato de obra o servicio determinado (Comentario a la STS 23 de septiembre de 2002)», *Relaciones Laborales*, 2003, I, págs. 769-773. Para el estudio de la jurisprudencia dictada respecto del contrato de obra o servicio determinado, al margen de su vinculación específica con la negociación colectiva, en relación con la interpretación de la causa del contrato, la identificación precisa de la causa en el contrato y la desconexión en la extinción del contrato entre el término final incierto y la causa temporal, véase al mismo autor, Lahera Forteza, J.: *Los contratos temporales en la unificación de doctrina*, Ed. La Ley, Las Rozas (Madrid), 2001, págs. 69 y ss.; Mercader Uguina, J. R.: *La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, págs. 22 y ss.

En segundo lugar, la conexión existente entre el contrato de obra o servicio determinado con determinados sectores de actividad, para lo que ha contado tradicionalmente con reglas específicas en las normas sectoriales correspondientes. El paradigma es el sector de la construcción, donde el IV Convenio Colectivo General contempla la figura del «personal fijo de obra», que en principio es contratado para una sola obra, hasta la finalización de los trabajos de su oficio o categoría, pero que puede también prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de ellos, hasta un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad se prolonguen más allá de dicho término. El cese del trabajador da derecho a una indemnización del 7 por 100 de los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato. Una regulación sectorial que ha sido avalada por la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de subcontratación en el sector de la Construcción. No obstante, la referencia al personal fijo de obra ha sido tradicionalmente objeto de un intenso debate doctrinal³, a vueltas con el principio de causalidad, del mismo modo que la jurisprudencia condiciona su validez a la especificación en el contrato del cambio de obra, o bien a que sea objeto de acuerdo expreso entre trabajador y empresario⁴.

Finalmente, la llamada que se hace a la negociación colectiva en el artículo 15.1.a) del ET, con carácter potestativo, cuando regula el contrato de obra o servicio determinado, del artículo 15.1.a) del ET, lo es a efectos de identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

A partir de estas consideraciones iniciales, el resultado que se desprende de la muestra de convenios colectivos examinados puede sistematizarse del modo que exponemos en los epígrafes siguientes,

³ En este sentido, véase López Gandía, J.: «Negociación colectiva y modalidades de contratación tras la reforma laboral», cit., pág. 92; *Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral*, cit., págs. 29-33; «Los contratos de obra o servicio y eventualidad, y la negociación colectiva», cit., págs. 336-339; Ballester Pastor, M^a A.: «Notas acerca de la reciente reforma de la contratación temporal estructural», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 16, 1995, pág. 162; Camps Ruiz, L. M.: *La contratación laboral temporal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, págs. 26-27; García Ninet, J. I.: *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, MTAS, Madrid, 2002, págs. 101-106; Vicente Palacio, M. A.: *El contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, págs. 201-208.

⁴ STS de 30 de junio de 2005 (RJ 2005, 7791).

considerando ese doble criterio de análisis, según la estructuración formal y el contenido material de las cláusulas, para concluir con una valoración crítica sobre el resultado que arroja la negociación colectiva en la regulación del contrato de obra o servicio determinado.

1.2. Convenios colectivos que no regulan el contrato de obra o servicio determinado

En relación con la ausencia del contrato de obra o servicio determinado en el clausulado de los convenios, desde el examen de la amplia muestra de convenios colectivos que hemos tenido ocasión de analizar, dos son las cuestiones principales que merecen subrayarse. En primer lugar, el número tan amplio de convenios que no contienen alusión alguna a dicha modalidad contractual. Silencio más significativo si cabe cuando se constata la utilización tan extendida del contrato de obra o servicio determinado dentro de la contratación temporal. Identificamos aquí, por tanto, un factor claro de distanciamiento entre el instrumento convencional —negociación colectiva—, que desoye el mandato legal, bien que potestativo, para identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza (art. 15.1.a) del ET), y la realidad sobre la que se proyecta —contratación temporal—. En segundo lugar, en lo que es seguramente una consideración de menor calado, mas no por ello intrascendente, la falta de mención al contrato de obra o servicio determinado, apreciada en un porcentaje significativo de convenios colectivos, no tiene una vinculación directa con el modo de abordar en la regulación convencional la materia de contratación.

En efecto, el estudio de los convenios colectivos vigentes ofrece un escenario con numerosas variantes en este sentido, con la nota común de la falta de regulación del contrato de obra o servicio determinado. Heterogeneidad que hemos sistematizado del modo siguiente:

a) Convenios que establecen una limitación para la empresa en orden a la utilización, exclusivamente, de las modalidades de contratos de trabajo que se determinan en el clausulado del Convenio Colectivo, donde no aparece incluido el contrato de obra o servicio determinado⁵.

⁵ Art. 7 del CC de Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Heladería y Platos Cocinados de la Comunidad de Madrid Años 2005/2007 (BO Comunidad de Madrid 28/5/2005); Art. 22 del CC de Industrias de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación

b) Convenios que no establecen ninguna limitación para la empresa en orden a la contratación de los trabajadores, a salvo el respeto a las normas legales generales sobre colocación y las específicas que disponga el convenio, con el compromiso de ajustar las modalidades de contratación a la finalidad de cada uno de los contratos, sin mención expresa alguna respecto al contrato de obra o servicio determinado⁶.

c) Convenios que no contienen regulación alguna de las modalidades de contratación, y por tanto, tampoco del contrato de obra o servicio determinado⁷.

de Aceituna de Sevilla (BO Sevilla 21/10/2005), que prohíbe taxativamente contratar a trabajadores temporales si no se ha llamado a la totalidad de los trabajadores fijos discontinuos, cualquiera que fuese la categoría o especialidad de estos últimos, del mismo modo que tampoco se podrá contratar a trabajadores a través de ETT, ni subcontratas, mientras exista un solo trabajador fijo discontinuo, de manera que únicamente se podrán contratar a trabajadores temporales que sean profesionales de oficio o cerradores de latas en máquinas que no sean totalmente automáticas siempre que sean para trabajar e los trabajos propios de estas especialidades, siempre y cuando estén trabajando todos los fijos discontinuos.

⁶ Arts. 15 y 18 del CC del Comercio de Muebles de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 19/3/2007); Art. 8 del VII CC de la empresa Cadbury Schweppes Bebidas de España, S. A. (BOE 27/9/2005); Arts. 39 a 43 y 45 del CC de la Industria del Metal de Cádiz (BO Cádiz 6/2/2007).

⁷ Art. 6.1 del CC de Oficinas de Importación y Exportación de la Comunidad Autónoma de Madrid para 2007 (BO Comunidad de Madrid 18/1/2008); Arts. 23 a 26 del CC de Fábricas de Pan de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 2/8/2005); Art. 9 del CC de Oficinas y Despachos en la Comunidad Autónoma de Madrid para 2007 (BO Comunidad de Madrid 11/9/2007); CC de las Cajas de Ahorros para los años 2007-2010 (BOE 30/11/2007); VII CC de Repsol Petróleo, S. A. (BOE 12/2/2007); XXII CC de Repsol Butano, S. A. (BOE 9/3/2007); II CC Supraempresarial de Asistencia en Tierra (Handling) para el personal que presta sus servicios en las UTE'S Eurohandling (Eurohandling Barcelona UTE, Eurohandling Málaga, UTE y Eurohandling, UTE-Islands Canarias) 2003-2006 (BOE 3/2/2004); Arts. 12 a 14 del I CC de la Empresa Auna Telecomunicaciones, S. A. U. (BOE 25/5/2004); Arts. 10 a 14 del CC de Cia. Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A. para el período 2006-2007 (BOE 12/4/2007); I CC de las Centrales Nucleares Almaraz-Trillo 2003-2007 (BOE 27/1/ 2004); CC de la Empresa Compañía Española de Petróleos, S. A. (CEPSA) (BOE 29/9/2003); I Convenio Colectivo de Respsol YPF, S. A. (BO Castilla La Mancha 5/11/2003); CC de la Empresa Thyssenkrupp Servicios Técnicos, Sociedad Anónima Unipersonal 2005-2007 (BO Castilla La Mancha 28/7/2006); XV Convenio Colectivo de RENFE (BOE 22/3/2005); Arts. 6 y 16 bis del CC de Bilbao Bizkaia Kutxa, Actividad Financiera 2003-2005; Arts. 8 y 9 del CC de las Empresas Al Air Liquide España, S. A., Air Liquide Medicinal, S. L. U. y Air Liquide Ibérica de Gases, S. L. U., para el período 2008 a 2012 (BOE 17/11/2008); Art. 19 del CC de la Empresa Sidenor Industrial, S. L., Fábrica de Reinosa (BO Cantabria 2/9/2008); Art. 20.1 y 2 del CC de la Empresa Sidenor Industrial, S. L., Fábrica de Vitoria para el período 2003-2007 (BO Álava 11/12/2003); Disposición Adicional Tercera del XVI CC de Zardoya Otis, S. A. y Ascensores Eguren, S. A. (BOE 25/9/2008); Art. 16 del CC Provincial del Sector de Lim-

d) Convenios que contienen una regulación separada de determinadas modalidades de contratación, pero no respecto del contrato de obra o servicio determinado, al que no se dedica mención alguna⁸.

e) Convenios que establecen una regulación separada de determinadas modalidades de contratación, así como formulaciones diversas

pieza de Edificios y Locales de Vizcaya (BO Vizcaya 9/1/2008); Arts. 14, 15, 27 y 28 del CC de la Empresa San Gobain La Granja, S.L. (BO Provincia de Segovia 10/9/2007); Disposición Adicional Primera y Disposición Adicional Segunda del IV CC de Valeo Sistemas Eléctricos, S. L. (BO Castilla La Mancha 17/10/2006), dando cuenta de una atención muy pobre en materia de contratación, que se constata, sin ir más lejos, por su propia ubicación sistemática, relegada a Disposiciones Adicionales; Art. 9 del CC de la Empresa Unilever España, S. A. para los años 2006-2008 (DO Generalidad de Cataluña 11/7/2007); Art. 62 del CC de Servicios de Limpieza Integral de Málaga III, Sociedad Anónima, para el año 2006/2007 (BO Málaga 3/8/2006); Arts. 13, 14 y 19 del CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, S. A. (BOE 28/3/2008); Arts. 7, 23, 26 y 27 del IV CC Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia (DO Comunidad Valenciana 10/10/2007); Arts. 21, 24 a 28, 39 y 40 del CC de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipuzkoa 2006-2008 (BO Guipuzkoa 26/3/2008); Arts. 12 y 13 del CC de Mapfre, Grupo Asegurador (BOE 19/7/2006); Arts. 9, 10, 14, 15, 20 a 24 y 25 a 38 del CC para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta; Arts. 16 y 17 del CC de la Empresa Red Eléctrica de España, S. A. (BOE 31/1/2004); Arts. 27 y 28 del CC Interprovincial de Renault España 2007-2009 (BOE 15/6/2007); Cláusulas 5 y 6 del I CC de Renfe-Operadora (BOE 24/4/2008); Arts. 9 a 11 del XXIII CC de Philips Ibérica, S. A. U. 2005-2007 (BOE 13/9/2005); Arts. 41 a 57 del XVI CC para el Personal del Canal de Isabel II (BOE 16/2/2005); XV CC de la Empresa Mecánica Corrales de Buelna, S. A. (MECOBUSA) (BO Cantabria 24/11/2003); Art. 13 del CC de La Seda de Barcelona (Centros de Trabajo de El Prat y Barcelona) 2006 (DO Generalidad de Cataluña 22/1/2007); Arts. 26 y 32 a 36 del CC de Petróleos del Norte, S. A. (Petro-nor), Centros de Trabajo de Muskiz y Madrid, 2006-2008 (BOE 1/12/2006); Capítulo III y arts. 22 a 24 del CC de Lear Corporation Asientos, S. L. 2005-2007 (BO Provincia de Zaragoza 29/8/2005).

⁸ Arts. 21 a 26 del V CC de trabajo general del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin Convenio propio para los años 2007-2009 (DO Generalidad de Cataluña 20/2/2008); Art. 8 del CC para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, 2003 al 2010 (DO Generalidad Valenciana 5/3/2004); Art. 42 del CC Estatal de Estaciones de Servicio 2006-2009 (BOE 26/3/2007); CC Repsol Química, S. A. 2006-2008 (BOE 9/3/2007); VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A. (BOE 3/8/2007); Art. 47 del CC de Empaquetado de Tomate de la Provincia de Las Palmas Zafra 2006 a 2008 (BO Las Palmas 1/6/2007); Art. 45 del CC del Sector de Industria de Panadería de Alicante (BO Alicante 15/7/2008); Arts. 35 y 37 del CC de Limpieza de Edificios y Locales de Pontevedra (DO Galicia 27/7/2005); Arts. 38, 39 y Anexo núm. 7 del CC de la Empresa Pikolín, S. A. 2004-2006 (BO Provincia de Zaragoza 14/7/2004).

en relación con distintas materias propias de contratación, sin mención al contrato de obra o servicio determinado⁹.

⁹ Arts. 10 a 20 del VIII CC Autonómico de Enseñanza Privada de Cataluña año 2007 (DO Generalidad de Cataluña 27/5/2008); Arts. 10 y 12 del CC de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana 2006-2008 (DO Comunidad Valenciana 12/2/2007; rect. DO Comunidad Valenciana 25/4/2008); Art. 7, apartados 1 a 7, del XIII CC de Hostelería de las Islas Baleares (BO Islas Baleares 26/8/2008); Art. 28, apartados 1 a 4, del CC para las Empresas de Transporte por Carretera del Principado de Asturias 2007-2011 (BO Principado de Asturias 6/8/2007); Arts. 26 a 29 y 31 del CC de Comercio de Asturias 2006-2008 (BO Principado de Asturias 31/5/2006); Art. 11-apartados 1 a 5-del XIII CC Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas (BOE 22/7/2008); Art. 19 del CC del Sector Aguas de Riegos de Granada 2006 (BO Granada 9/10/2006); Arts. 20 a 22 del CC para el Sector de Peluquería en Navarra años 2006,2007 y 2008 (BO Navarra 11/10/2006); Arts. 16 y 17 del XV CC Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (BOE 12/1/2007); Arts. 11, 19, 20 y 30 del CC para la Industria de Hostelería de Navarra 2007, 2008 y 2009 (BO Navarra 8/8/2007); Arts. 7 a 10 del CC de Trabajo para Industrias Pimentoneras (BO Región de Murcia 25/7/2008); Arts. 56 y 57 del CC de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 7/11/2007); Arts. 28 y 30 a 34 del CC de Comercio en General de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 11/10/2006); Arts. 7 y 7 bis del CC para la Hostelería de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 15/3/2008); Arts. 16 y 17 del CC de Recolectores de Cítricos de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 7/12/2005); Capítulo IV y arts. 17 a 19 del CC Nacional para las Empresas de Publicidad (BOE 20/2/2002); Capítulo VIII y art. 35 del CC General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (BOE 29/10/2005); Capítulo III, Sección Primera, y arts. 14 a 19 del CC Nacional de Prensa No Diaria (BOE 11/10/2004); Arts. 9, 11 a 13 y 22 del CC Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho (BOE 2/10/2001); Art. 6-apartados 1, 2, 3 y 5-del XX CC de Autoescuelas (BOE 24/2/2006); Arts. 9, 10, 12-apartados 1 a 4-y 14 del CC de Trabajo de Ámbito Estatal del Sector de la Mediación en Seguros Privados (Años 2007-2008) (BOE 22/10/2007); Capítulo III y arts. 20 a 24, 28 y 29 del III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería (BOE 25/2/2008); Arts. 7 y 12 del CC para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceite y Harina de Pescados y Mariscos. Años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010 (BOE 3/2/2007); Capítulo VI y art. 6-apartados 0 a 7-del CC Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares 2007-2008-2009-2010-2011 (BOE 14/3/2008); Arts. 15 y 16 del CC Provincial del Transporte Sanitario de Ambulancias Colectivas y Urgentes para los años 2006 a 2009 (BO Cádiz 22/2/2006); Arts. 7 a 10 y 12 del CC del Campo de Cádiz (BO Cádiz 24/10/2007); Arts. 7 a 10 del CC de Viticultura para la Provincia de Cádiz (BO Cádiz 1/8/2006); Arts. 27 a 31 del CC de Alimentación, de Detallistas, de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de Cádiz (BO Cádiz 4/8/2008); Art. 19 del CC Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos (BO Burgos 10/7/2008); Art. 13 del CC de Supermercados y Autoservicios de Alimentación de la Provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DO Generalidad de Cataluña 3/11/2005); Art. 9 del XXII CC de la Industria de Panadería de la Provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (DO Generalidad de Cataluña 2/4/2008); Arts. 17 y 18-apartados 1 a 5-del CC del Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DO Generalidad de Cataluña 29/11/2005); Arts. 10, 11 y 13 del

CC Provincial de Trabajo en el Campo para los años 2007 a 2009 (BO Almería 17/9/2007); Art. 13 del CC del Comercio de Muebles, Cestería y Arts. de Mimbres y Junco de la Provincia de Alicante para los años 2008-2009 (BO Alicante 18/9/2008); Arts. 25 a 27 del CC del Sector Comercio de Muebles, Antigüedades y Objetos de Arte, Comercio de Joyerías, Platerías e Importadores y Comerciantes de Relojes; Comercio de Almacenistas y Detallistas de Ferreterías, Armerías y Arts. de Deportes; Comercio de Bazares, Objetos Típicos y Recuerdos de Sevilla, Plásticos al Detall, Bisutería, Molduras, Cuadros y Vidrio y Cerámica; Comercio de Textil, Quincalla y Mercería; Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos y Comercio de la Piel y Manufacturas varias de Sevilla (BO Sevilla 8/4/2008); Arts. 38 a 50 y 52 del CC de Hostelería para la Provincia de Málaga (BO Málaga 28/7/2006); Arts. 14 a 21 del CC Provincial del Campo de Albacete (BO Albacete 13/8/2008); Art. 14 del CC de Alstom Transporte, S. A. Unidad Train Life Services (BOE 31/8/2006); Arts. 17 a 21, 23 y 24 del III CC de Bimbo Martínez Comercial, S. L. (BOE 19/9/2006); Arts. 12 a 14 y 38 a 40 del CC Interprovincial de Automóviles Citroën España, S. A. 2008-2011 (BOE 20/5/2008); Arts. 33 a 37 del II CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S. A. 2005-2008 (BOE 25/9/2006); Art. 29-apartados 1 a 9-del CC de la Agencia EFE, S. A. (BOE 24/10/2006); Arts. 11 a 17 del IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol YFP (BOE 17/11/2006); Arts. 9, 10, 27 y 38 del CC Provincial del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Vizcaya (BO Vizcaya 9/1/2008); Arts. 10 a 16 del CC del Sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife (BO Tenerife 12/4/2005); Arts. 23 y 27 del CC del Sector de Comercio del Mueble de Valencia 2007-2009 (BO Valencia 18/4/2007); Arts. 6 y 27 del CC del Sector de Supermercados y Autoservicios de Valencia (BO Valencia 3/9/2007); Arts. 32.1, 32.6, 33 y 35 del CC 2007 a 2009 «Robert Bosch España, Sociedad Anónima» (BO Castilla La Mancha 23/10/2007); Arts. 4 y 5 del CC para la Empresa Valeo Iluminación, S. A. 2005-2007 (BO Provincia de Jaén 1/10/2007); Arts. 53 y 57 del CC de la Empresa Valeo Térmico, S. A. (BO Provincia de Zaragoza 18/8/2005); Arts. 33 y 34, y Disposición Adicional Cuarta del CC de la Empresa TRW Automotive España, S. L. de Pamplona (BO Navarra 22/6/2007); Arts. 12.2, 12.4, 15, 19 a 21 y 22 del CC de la Empresa de Transportes Urbanos de Zaragoza, S. A. U. (TUZSA) (BO Provincia de Zaragoza 31/3/2008); Arts. 5 y 6 del CC Provincial de Comercio de Textil de Vizcaya años 2005-2008 (BO Vizcaya 7/1/2008); Arts. 13 a 16 y 56 del CC de Saint-Gobain Vicasa, S. A. (BOE 10/9/2007); Arts. 15 a 18, 20 y 21 del CC para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Girona para los años 2005 a 2009 (DO Generalidad de Cataluña 5/10/2005); Arts. 13 a 16 y 56 del CC de Saint-Gobain Vicasa, S. A. (BOE 10/9/2007); Arts. 9-apartados a), b), c), d) y f)-, 13 y 14 del CC de Industria Siderometalúrgica 2007-2009 (BO A Coruña 13/9/2007); Art. 6 del CC Sindical del Campo de la Provincia de Huelva para 2008-2010 (BO Huelva 25/7/2008); Arts. 19 a 22 y 26 del CC del sector de Hostelería de Jaén (BO Jaén 27/7/2001); Arts. 12-apartados 1 a 4-y 13-apartados 1 a 6-del CC de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Las Palmas 2005-2012 (BO Las Palmas 28/4/2006); Arts. 13, 29 a 37, 47 y Disposición Adicional Cuarta del XXII CC de Repsol Butano, S. A. (BOE 9/3/2007); Arts. 34 a 37 del IV CC de Plus Supermercados, S. A. (BOE 23/8/2007); Art. 20-apartados 2 a 4-y art. 11 del Anexo VIII del CC de Pirelli Neumáticos, S. A. 2007-2010 (BOE 9/4/2008); Arts. 17 a 20 del III CC de Peugeot España, S. A. (BOE 19/5/2008); Art. 7-apartados 1 y 2-del III CC de Comercial Mercedes-Benz, S. A. 2003-2006 (BOE 3/8/2004); Arts. 29-apartados 1 a 6-y 30 del CC de la Empresa Port Aventura, S. A. para los años 2004-2006 (DO Generalidad de Cataluña 30/1/2006); Arts. 8 y 9 del CC para el Sector Agrario de la Provincia de Ciudad Real para el año 2007 (BO Ciudad Real 15/9/2008); Arts. 6 a 9 del CC Provincial para la Actividad de Hostelería de la Provincia de Ciudad Real 2006-2008 (BO Ciudad Real 9/8/2006).

1.3. Convenios colectivos que dedican un precepto autónomo a la regulación del contrato de obra o servicio determinado

En el apartado formal, son numerosos los convenios colectivos que regulan el contrato de obra o servicio determinado en un precepto autónomo. Semejante uniformidad formal no va acompañada, sin embargo, de una identidad material respecto al contenido de las cláusulas que disciplinan esta modalidad contractual en los distintos instrumentos convencionales. Se requería entonces incorporar una cierta sistemática para ofrecer un marco ordenado del contenido dado por la negociación colectiva sobre la misma, a partir de esa pauta común de concebir su regulación en un precepto independiente dentro del clausulado del convenio.

1.3.1. Con un carácter abierto en la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia

1.3.1.1. Disponiendo, sin carácter de exclusividad, una relación de supuestos potenciales para la concertación del contrato de obra o servicio determinado

Cuando se introduce una relación de supuestos para la concertación potencial de esta modalidad de contrato, sin perjuicio de su celebración para otros trabajos o tareas, con ocasión de: a) Ferias: debiendo el trabajador/a contratado/a realizar sus funciones dentro del recinto donde se celebre la feria, b) Servicios de terraza de verano: dentro de cada año natural, estos contratos podrán celebrarse únicamente dentro del período comprendido entre el 15 de marzo y el 31 de octubre y c) Vigilantes de comedor y patio¹⁰: en aquellos centros escolares de nueva concesión en los que el cliente exija este servicio a la empresa adjudicataria del servicio de comedor y la empresa adjudicataria efectúe nuevas contrataciones de vigilantes de comedor y patio, contrato cuya vigencia se condiciona a la duración del servicio de vigilancia de comedor y patio. O cuando se previene la inclusión en el posible objeto del contrato por obra o servicio determinado de los trabajos de zonas, mantenimiento, instalaciones, etc., amparados por contratos celebrados con la Administración, Compañías Eléctricas, Telefónica u otras empresas¹¹.

¹⁰ Art. 12 del CC de Hostelería y Actividades Turísticas (Restauración) de la Comunidad de Madrid para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 (BO Comunidad de Madrid 5/10/2007).

¹¹ Art. 12 del CC Provincial para el Sector de la Industria Siderometalúrgica en Valladolid para los años 2007-2009 (BO Valladolid 17/9/2007).

1.3.1.2. Disponiendo, sin carácter de exclusividad, una relación de supuestos potenciales para la concertación del contrato de obra o servicio determinado, complementada con cuestiones genéricas para la contratación temporal en preceptos separados

Cuando el precepto sobre «Contrato de obra y servicio»¹² identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia, a los efectos previstos en el artículo 15.1 del ET, las ferias, exposiciones, rebajas, campaña de Navidad y Reyes, y la promoción de productos, además de incorporar sendas previsiones de aplicación general para la contratación temporal, en relación con un compromiso de empleo¹³, mediante una recomendación de transformación de la contratación de duración determinada o contratos temporales, incluidos los de formación, en contratos de duración indefinida, con el objeto de mantener un empleo estable en torno al 80 por 100, conscientes los firmantes del convenio de la situación de inestabilidad en el empleo; y para la adquisición de la condición de personal fijo por aquel trabajador que haya prestado servicio en la misma empresa o centro de trabajo con cualquier modalidad de contrato eventual, exceptuando interinidad y formación más de doce meses en un período de dieciocho meses¹⁴. Alusión al compromiso de empleo efectuada en términos de disposición voluntarista —«recomendación»— y no de imperatividad —obligación—, que no deja de resultar expresiva, aun cuando la previsión se concreta relativamente después con la fijación aproximada de un determinado porcentaje —«en torno al 80 por 100»— de empleo estable. Fórmula que repite, con ligeras variantes, el CC del Comercio Vario de la Comunidad de Madrid para el año 2007¹⁵; el CC de la Empresa BSH Electrodomésticos España, S. A. 2003-2007¹⁶; y el II CC de Exide España para todos los Centros de Trabajo de las Empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor, S. A. y Chloride Motive Power Ibérica, S. L.¹⁷.

¹² Art. 40 del CC del Comercio mayorista y minorista de juguete, cerámica, vidrio, iluminación, regalo y material deportivo de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 18/5/2007).

¹³ Art. 41 Idem.

¹⁴ Art. 42 Idem.

¹⁵ Art. 15 del CC del Comercio Vario de la Comunidad de Madrid para el año 2007 (BO Comunidad de Madrid 20/3/2008).

¹⁶ Art. 5 del CC de la Empresa BSH Electrodomésticos España, S. A. 2003-2007 (BOE 2/3/2004).

¹⁷ Art. 47 del II CC de Exide España para todos los Centros de Trabajo de las Empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor, S. A. y Chloride Motive Power Ibérica, S. L. (BOE 11/7/2006).

1.3.1.3. Disponiendo, mediante una fórmula general, una relación de supuestos potenciales para la concertación del contrato de obra o servicio determinado, complementada con la regulación de cuestiones genéricas para la contratación temporal y la regulación específica de otras modalidades de contratación en preceptos separados

Cuando se confiere con carácter general, en función de las circunstancias peculiares y características que concurren en la actividad de la empresa, la posibilidad de concertar contratos por obra o servicio determinado para la ejecución de campañas o acciones comerciales concretas y específicas¹⁸, además de regular en preceptos separados otras modalidades de contratación, como la eventual¹⁹ y el contrato fijo-discontinuo²⁰, junto con materias comunes de contratación como período de prueba²¹, preaviso por cese del trabajador²² y abandono del puesto de trabajo²³. O cuando se dispone una habilitación general para la utilización de esta modalidad contractual para los supuestos que reúnan los requisitos legalmente establecidos, que se completa con una relación abierta de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la empresa por referencia a campañas específicas de venta especial, como la Fiesta de la Casa, Jardinería, Aniversario, pudiendo ser contratados en los diez días anteriores al inicio de la campaña, siendo extinguidos los contratos en los cinco días subsiguientes al término de la misma, al objeto de poder realizar las actividades de preparación de la campaña y las posteriores a su finalización²⁴, junto con la regulación en preceptos separados de otras modalidades de contratación como los contratos formativos²⁵, contrato a tiempo parcial²⁶ y contrato fijo discontinuo²⁷, además de materias comunes de contratación como régimen de ingresos²⁸ y período de prueba²⁹.

¹⁸ Art. 32 del II CC de Crosselling, S. A. (BOE 28/5/2007).

¹⁹ Art. 31 Idem.

²⁰ Art. 33 Idem.

²¹ Art. 30 Idem.

²² Art. 34 Idem.

²³ Art. 35 Idem.

²⁴ Art. 21 del CC Interprovincial de Leroy Merlin, S. A. 2003-2006 (BOE 30/6/2003).

²⁵ Art. 18 Idem.

²⁶ Art. 19 Idem.

²⁷ Art. 20 Idem.

²⁸ Art. 10 Idem.

²⁹ Art. 11 Idem.

1.3.1.4. Disponiendo, sin carácter de exclusividad, una relación de supuestos potenciales para la concertación del contrato de obra o servicio determinado, con participación de la Comisión Paritaria, junto con una remisión al régimen legal de indemnización para los supuestos de extinción del contrato

Cuando se disponen varias declaraciones genéricas en relación con el objeto del contrato para la realización de una obra o servicio determinado, la obligación de especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, y la vinculación de su duración al tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, para especificar a continuación que dicho contrato queda identificado y será válido para subvenir a las necesidades de la empresa en atención a las ocupaciones de residentes no habituales de los Colegios Mayores, identificación o supuesto de contratación por obra o servicio que se describe sin perjuicio de cualquier otra aplicación o utilización de dicha modalidad de contratación laboral permitida legalmente, otorgando la capacidad de la Comisión Paritaria para dictaminar las tareas que pudiesen ser objeto de esta contratación, para finalizar con una remisión al régimen legal en materia de indemnización en los supuestos de extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, con el derecho del trabajador a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar ocho días de salario por cada año de servicio³⁰. Fórmula que reitera, con ligeras variantes, el VIII CC Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado³¹.

La referencia a la Comisión Paritaria como órgano con facultades para la identificación de las tareas que puedan ser objeto de contratación mediante el contrato de obra o servicio determinado constituye un elemento destacable en la regulación convencional que se analiza, escasísimamente explorado en la negociación colectiva, cuyo ejemplo sin embargo podría trasladarse potencialmente al resto de convenios, en tanto que fórmula intermedia entre la relación exclusiva de tareas o actividades con sustantividad propia y la declaración genérica sin especificación de ninguna tarea o actividad que reproducen también bastantes convenios colectivos.

³⁰ Art. 11 del VI CC de Colegios Mayores Universitarios Privados (BOE 24/10/2007).

³¹ Art. 17 del VIII CC Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 26/4/2006).

1.3.1.5. Disponiendo como objeto del contrato de obra o servicio determinado una repetición de la fórmula legal del artículo 15.1.a) del ET, complementado con una llamada sobre los deberes de información a la representación de los trabajadores y una referencia en materia de indemnización

Cuando se reitera la formulación legal dispuesta por el artículo 15.1.a) del ET respecto del objeto de esta modalidad contractual, sin ninguna mención a la identificación de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, para continuar con la obligación de la empresa de dar cuenta a la representación de los trabajadores sobre la causa de los contratos, los trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista, concluyendo con una previsión en materia de indemnización, equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio³².

1.3.1.6. Definición genérica del objeto del contrato de obra o servicio determinado, deber de información a los representantes de los trabajadores, posible empleo por parte de las Empresas de Trabajo Temporal, remisión a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en caso de discrepancia sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad e indemnización

Cuando se regula esta modalidad contractual reiterando, con relación al objeto, la fórmula legal que consta en el primer inciso del artículo 15.1.a) del ET, para continuar con el deber de información a los representantes de los trabajadores, del mismo modo que incorpora una posibilidad de utilización de esta modalidad contractual mediante ETT previo acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la identificación de las tareas o trabajos, continúa con una remisión al procedimiento extrajudicial de solución de conflictos (PRECO) para el caso de discrepancias sobre la identificación de trabajos susceptibles de esta modalidad, y concluye con una previsión indemnizatoria de 8 días de salario por cada año de servicio³³.

³² Art. 33 del CC de Talleres de Escoriaza, S. A. (BO Gipuzkoa 25/10/2006).

³³ Art. 39 del CC para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para 2007-2009 (BO Gipuzkoa 17/1/2008).

1.3.1.7. Identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia mediante una fórmula genérica y previsión indemnizatoria diferenciada según la duración del contrato de obra o servicio determinado

Cuando se regula separadamente el régimen de esta modalidad contractual, por referencia a la definición del objeto del contrato según una fórmula recurrente, para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta; la descripción de las tareas o trabajos con sustantividad conforme a una fórmula genérica, reputando como tales aquéllas que incluso siendo de producción, no atiendan a la acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias de la producción, sino a trabajos complementarios de la actividad propia de la empresa; y una doble previsión indemnizatoria, según la duración del contrato haya excedido de 365 días —12 días de salario—, o no haya superado ese plazo, una vez superado el período de prueba —15 días de salario por año de servicio—³⁴.

1.3.1.8. Exposición de declaraciones genéricas sin aportar ningún elemento de concreción adicional en relación con las mismas

Cuando se regulan varios aspectos relacionados con esta modalidad contractual mediante sendas formulaciones genéricas en orden al objeto, sin aportar nada sobre la definición legal; deberes de información, disponiendo la obligación de las empresas para informar con antelación suficiente a la representación sindical de las causas y objeto de estos contratos cuando los mismos afecten al área productiva de la empresa; identificación suficiente de la obra o el servicio objeto de la contratación; y derecho a la indemnización prevista por la legislación vigente con su extinción³⁵. Formulación que reitera, con ligeras variantes, el II CC Estatal del Sector de Prensa Diaria³⁶.

³⁴ Art. 76 del CC de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales para 2007, 2008 y 2009 (BOE 31/8/2007).

³⁵ Art. 58 del CC de Ámbito Estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería los años 2007 y 2008 (BOE 30/11/2007).

³⁶ Art. 13 del II CC Estatal del Sector de Prensa Diaria (BOE 22/7/2005).

- 1.3.1.9. Convenios que contienen dos regulaciones diferenciadas del contrato de obra o servicio determinado en el mismo precepto, en relación con áreas distintas dentro de la empresa, para la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa

Cuando el precepto sobre «Contratación»³⁷ refiere previsiones distintas en la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, en función del área de la empleadora. Diferenciación por áreas de la empresa para la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puede ser un buen ejemplo de sistemática, de ir acompañado con un cierto rigor en la enumeración de esos trabajos o tareas en cada apartado específico, por más que sea una fórmula muy poco explorada en la negociación colectiva.

1.3.2. Con un carácter cerrado en la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia

- 1.3.2.1. Disponiendo, con carácter de exclusividad, una relación de supuestos potenciales para la concertación del contrato de obra o servicio determinado, que acompañan con sendas previsiones en relación con el preaviso por cese y en materia de indemnización

Cuando se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, exclusivamente, las actividades relacionadas con trabajos de reparación de instalaciones, realización de una obra o servicio determinado con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aun tratándose de la actividad normal de la misma con inclusión de las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas y trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, como envases y palets para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa, que se suman a dos previsiones sobre el

³⁷ Art. 9 del II CC Las Lomas Comasa-Adebasea-Conalgrasa-La Torre de Benalup, S. A. (BO Provincia de Cádiz 6/6/2003).

preaviso y cese —con remisión a lo dispuesto en el artículo 32 del III Convenio Estatal de la Madera—, y en materia de indemnización, discriminando si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, donde la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de 15 días de salario por año de servicio, y si la duración es superior a cuatro meses, cuya indemnización será de 20 días de salario por año de servicio, indemnizaciones ambas que surtirán efectos desde el primer día³⁸. Fórmula que reproducen, con mínimas variantes en lo que a identificación de trabajos o tareas con sustantividad propia se refiere, distintos convenios colectivos provinciales como el CC de las Industrias de la Madera de la Provincia de Barcelona para el año 2007³⁹; CC Provincial para la Industria de la Madera de Santa Cruz de Tenerife⁴⁰; y CC Provincial para Industrias de la Madera de Toledo⁴¹.

1.3.2.2. Disponiendo, con carácter de exclusividad, una relación de supuestos potenciales para la concertación del contrato de obra o servicio determinado, junto con sendas previsiones en relación con la duración del contrato y la existencia de la copia básica

Cuando se sistematiza la regulación para esta modalidad contractual mediante la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, a través de una enumeración cerrada, junto con la inclusión del deber de indicar con precisar el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto, que completa con una referencia a la duración y las reglas para la confección de la copia básica⁴².

³⁸ Art. 8 del CC para la Industria de Aserrío y Fabricación de Envases y Paletas de Madera de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 4/8/2008).

³⁹ Art. 42 del CC de las Industrias de la Madera de la Provincia de Barcelona para el año 2007 (DO Generalidad de Cataluña 10/4/2008).

⁴⁰ Art. 15 del CC Provincial para la Industria de la Madera de Santa Cruz de Tenerife (BO Tenerife 30/9/2008).

⁴¹ Art. 12 del CC Provincial para Industrias de la Madera de Toledo (BO Toledo 28/1/2008).

⁴² Art. 21 del II CC de Cemex España, S. A., para la Actividad de Fabricación de Cemento 2006-2008 (BOE 6/9/2006).

1.3.2.3. Disponiendo una relación aparentemente cerrada de supuestos potenciales para la concertación del contrato de obra o servicio determinado, junto con una previsión en relación con la duración del contrato

Cuando se define el objeto del contrato por referencia a la realización de obras o servicios propios de las actividades de patronistas, diseñador y contable, junto con una previsión de duración máxima de tres meses por cada obra, servicio o actividad⁴³.

1.4. Convenios colectivos que introducen modalidades específicas del contrato de obra o servicio determinado

1.4.1. Convenios que introducen la figura del contrato fijo de obra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción

El precepto del IV CC General del Sector de la Construcción dedicado al «Contrato fijo de obra»⁴⁴ dispone una regulación sistemática de esta modalidad contractual en relación con el objeto y forma del contrato⁴⁵, celebración con carácter general para una sola obra con independencia de su duración cuya finalización se vincula con la terminación de los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra⁴⁶, posibilidad de prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia manteniendo el carácter de un único contrato y con acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos con una limitación temporal que se fija en tres años consecutivos salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término⁴⁷, régimen del cese en relación con la causalidad, indemnización y requisitos formales⁴⁸, régimen de paralización temporal de una obra por causa

⁴³ Art. 34 del XXVII CC para la Industria de la Marroquinería y Afines de Castellón y de Valencia (DO Generalidad Valenciana 21/4/2006).

⁴⁴ Art. 20 del IV CC General del Sector de la Construcción (BOE 17/8/2007).

⁴⁵ Art. 20.1 Idem.

⁴⁶ Art. 20.2 Idem.

⁴⁷ Art. 20.3 Idem.

⁴⁸ Art. 20.4 Idem.

imprevisible para el empresario ajena a su voluntad⁴⁹, e indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato⁵⁰. Fórmula que repiten después, en términos prácticamente idénticos, el CC del grupo de construcción y obras públicas de la Comunidad de Madrid para el año 2008⁵¹, el CC de Pintura para la Provincia de A Coruña años 2007-2011⁵², el CC para la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra⁵³, el CC de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Alicante⁵⁴, el CC para Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas Distribuidores y Operadores Logísticos de la Provincia de Málaga para los años 2007 a 2010⁵⁵, el CC de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz⁵⁶, el CC del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla para el año 2007⁵⁷, el CC para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Granada para los años 2005-2006⁵⁸, el CC Provincial del Sector de la Madera de Córdoba⁵⁹ y el CC de la Construcción y las Obras Públicas de la Provincia de Girona para el período del 1.6.2007 al 31.5.2009⁶⁰.

⁴⁹ Art. 20.5 Idem.

⁵⁰ Art. 20.6 Idem.

⁵¹ Art. 15 del CC del grupo de construcción y obras públicas de la Comunidad de Madrid para el año 2008 (BO Comunidad de Madrid 12/6/2008).

⁵² Disposición Adicional Cuarta del CC de Pintura para la Provincia de A Coruña años 2007-2011 (BO A Coruña 8/2/2008).

⁵³ Art. 11 del CC para la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra (BO Navarra 19/9/2008)

⁵⁴ Art. 17 del CC de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Alicante (BO Alicante 30/6/2008).

⁵⁵ Art. 33 del CC para Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas Distribuidores y Operadores Logísticos de la Provincia de Málaga para los años 2007 a 2010 (BO Málaga 29/11/2007).

⁵⁶ Art. 16 del CC de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz (BO Cádiz 2/10/2008).

⁵⁷ Art. 17 del CC del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla para el año 2007 (BO Sevilla 30/11/2007).

⁵⁸ Art. 18 del CC para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Granada para los años 2005-2006 (BO Granada 1/2/2007)

⁵⁹ Art. 26 del CC Provincial del Sector de la Madera de Córdoba (BO Córdoba 15/1/2008).

⁶⁰ Art. 30 del CC de la Construcción y las Obras Públicas de la Provincia de Girona para el período del 1.6.2007 al 31.5.2009 (DO Generalidad de Cataluña 10/7/2008).

1.4.2. Convenios que introducen la figura del contrato por programa o por obra, como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado

Cuando el precepto dedicado a «Contratación y período de prueba»⁶¹ regula el contrato por programa o por obra⁶², como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado, vinculado a la duración de la temporada radiofónica de acuerdo con una serie de requisitos: a) De periodicidad: cada temporada radiofónica la empresa puede celebrar contratos de duración determinada con trabajadores que realicen o participen en la elaboración de un programa radiofónico determinado, b) vigencia: vinculada a la duración de la temporada radiofónica, salvo que el programa se suspenda antes de la finalización de la misma, en cuyo caso la finalización del programa supondrá la extinción del contrato con la indemnización legal correspondiente, c) fijación de la temporada radiofónica: a realizar en dos períodos, ordinario (de septiembre a junio) y el de verano (julio y agosto), pudiendo reajustarse en función de las características de la programación local de cada centro de trabajo, d) limitación de la duración: la empresa no puede mantener a un trabajador con esta modalidad de contrato más de cinco años consecutivos, e) consideración de la contratación temporal por programa con sustantividad propia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET respecto de los contratos por obra o servicio determinado. Fórmula que reitera, con ligeras variantes, el IV CC del Grupo Unión Radio⁶³.

1.5. Convenios colectivos que contienen referencias al contrato de obra o servicio determinado dentro de un precepto que regula también otras modalidades de contratación

En la vertiente formal, son numerosos también los convenios colectivos que regulan el contrato de obra o servicio determinado dentro de un precepto que regula asimismo otras modalidades de contratación. Este factor de «uniformidad» se contrapone sin embargo a un panorama muy variopinto en el orden material, a la vista del contenido de las distintas cláusulas convencionales dedicadas a esa modalidad

⁶¹ Art. 9 del CC de la Empresa Radio Popular, S. A., COPE y sus Trabajadores 2007-2008 (BOE 2/10/2007).

⁶² Art. 9.2 Idem.

⁶³ Art. 7.4 del IV CC del Grupo Unión Radio (BOE 12/6/2006).

contractual, con un número extenso de variantes, mayor que cuando la regulación del contrato de obra o servicio determinado se articula a través de un precepto autónomo, lo que demanda un esfuerzo mayor de sistemática a efectos de ordenar las múltiples respuestas que ofrece la negociación colectiva en este apartado.

1.5.1. Sin abordar de manera específica el carácter abierto o cerrado de los trabajos o tareas con sustantividad propia

1.5.1.1. A los solos efectos de acordar la utilización del contrato de obra o servicio determinado conforme al marco legal aplicable, dentro de un precepto que regula el régimen de otras modalidades de contratación

Cuando el precepto dedicado a «Contratación»⁶⁴ regula el contrato de obra o servicio determinado para limitarse a facultar su utilización de conformidad con la legislación aplicable, regulándose además otras modalidades de contratación como el contrato eventual por circunstancias de la producción, los contratos de trabajo en prácticas, y el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, regulación que se completa con el tratamiento de materias comunes de contratación en preceptos separados como el período de prueba⁶⁵, categorías de ingreso⁶⁶ y formación y promoción⁶⁷. O cuando el precepto sobre «Política de contratación»⁶⁸ faculta, de acuerdo con la normativa vigente en el momento de pactarse el convenio colectivo, la celebración de una serie de modalidades de contratación, que enumera, donde se contiene el contrato de obra o servicio determinado, disponiendo su condicionamiento, extensible a la contratación eventual, formativa e interinidad, a la concurrencia de las circunstancias justificativas de este tipo de contratos, con preferencia absoluta de los fijos-discontinuos por horas de la bolsa correspondiente con la única excepción de que no fuera objetivamente posible la convocatoria de dichos fijos discontinuos o hubiera renuncia de éstos a atender ese llamamiento concreto.

⁶⁴ Art. 19 del CC de la Empresa Metzeler Automotive Profile Systems Ibérica, S. A. para el año 2006 (BO La Rioja 2/12/2006).

⁶⁵ Art. 20 Idem.

⁶⁶ Art. 21 Idem.

⁶⁷ Art. 22 Idem.

⁶⁸ Art. 21 del CC de Isla Mágica (BO Provincia de Sevilla 11/10/2006).

1.5.1.2. A los solos efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1.a) del ET, dentro de un precepto que regula distintas cuestiones en materia de contratación así como el régimen de otras modalidades contractuales

Cuando el precepto sobre «Contratación»⁶⁹ refiere, en relación con el contrato de obra o servicio determinado, una única mención a efectos de identificar, conforme dispone el artículo 15.1.a) del ET, una serie de trabajos o tareas con sustantividad propia, como son las ferias, exposiciones, rebajas, campaña de Navidad y Reyes, y la promoción de productos, sin introducir ninguna referencia adicional respecto de la condición de lista abierta o cerrada de dichos supuestos, completando esa regulación con sendas previsiones genéricas en relación con las indemnizaciones para contrataciones de duración determinada⁷⁰ —doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, al término de la duración de los contratos de trabajo no fijos o eventuales—, y entrega de copia del contrato⁷¹. Formulaciones que reiteran, con sus variantes específicas, el CC Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas 2006-2008⁷²; el CC de Ámbito Estatal para las Industrias del Frío Industrial⁷³; el CC para la Industria de Alimentos Compuestos para Animales para el período 2006-2008⁷⁴; el CC de la Industria de Hostelería de Castellón 2008-2011⁷⁵; y el IV CC de la Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A.⁷⁶.

⁶⁹ Art. 34 del CC de Comercio de la Piel en General de la Comunidad de Madrid para los años 2005, 2006 y 2007 (BO Comunidad de Madrid 4/11/2005).

⁷⁰ Art. 43 Idem.

⁷¹ Art. 45 Idem.

⁷² Art. 15 del CC Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas 2006-2008 (BOE 26/2/2007).

⁷³ Art. 11 del CC de Ámbito Estatal para las Industrias del Frío Industrial (BOE 23/10/2007).

⁷⁴ Art. 25 del CC para la Industria de Alimentos Compuestos para Animales para el período 2006-2008 (BOE 18/1/2007).

⁷⁵ Art. 28 del CC de la Industria de Hostelería de Castellón 2008-2011 (BO Castellón 28/8/2008).

⁷⁶ Art. 3.1 del IV CC de la Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A (BOE 24/10/2007).

1.5.1.3. A efectos de disponer para los trabajadores contratados bajo el contrato de obra o servicio determinado su condición de fijos de centro, dentro de un precepto que regula distintas cuestiones en materia de contratación así como el régimen de otras modalidades contractuales

Cuando el precepto sobre «Contratación temporal»⁷⁷ regula el contrato de obra o servicio determinado disponiendo la consideración de fijos de centro para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual cuando dicho servicio lo realice la empresa para la cual prestan los servicios o, en su caso, por la empresa que resulte nueva responsable de los servicios de limpieza que éstos venían prestando con la anterior, previsión extensible a todos los contratos por obra o servicio vigentes a la firma del convenio, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dentro de un precepto que regula alguna cuestión en materia de contratación como las copias básicas⁷⁸, junto con el régimen de otras modalidades contractuales como los trabajadores eventuales⁷⁹, trabajadores fijos discontinuos⁸⁰, trabajadores contratados a tiempo parcial⁸¹ y contrato para el fomento de la contratación indefinida⁸².

1.5.1.4. Para identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1.a) del ET, y para fijar un período de duración máxima, dentro de un precepto que regula otras modalidades contractuales

Cuando el precepto sobre «Modalidades de Contratación»⁸³, a partir de una alegación genérica en alusión a que las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente, recoge tres previsiones distintas sobre el contrato por obra o servicio determinado, en relación con la remisión al régimen legal que establece el artículo 15 del ET o a la norma que

⁷⁷ Art. 34 del CC del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Valencia para los años 2005-2007 (BO Valencia 29/9/2005).

⁷⁸ Art. 34.6 Idem.

⁷⁹ Art. 34.1 Idem.

⁸⁰ Art. 34.2 Idem.

⁸¹ Art. 34.4 Idem.

⁸² Art. 34.5 Idem.

⁸³ Art. 12 del CC para el Comercio de Alimentación de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 24/4/2006).

lo sustituya o complemente; la identificación de los trabajos y tareas que enumera con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del Sector; y la duración máxima de dos años para estos contratos, contados a partir del inicio de las tareas de preparación de la campaña o promoción. Fórmula que reproduce, en lo básico, el IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol YFP⁸⁴.

1.5.1.5. Regulación separada del contrato por obra o servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias de la producción, disponiendo una previsión común para ambos contratos en relación con la indemnización por finalización del contrato de duración determinada

Cuando el precepto sobre «Contratos de duración determinada»⁸⁵ hace una reproducción mimética del régimen legal dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET para el contrato por obra o servicio determinado⁸⁶, cuando valida su celebración para la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea, en principio, de duración incierta. Referencia que se completa con una previsión compartida con el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de indemnización por finalización del contrato de duración determinada, que fija en 10 días por año de servicio. Previsiones que se completan con lo dispuesto en otros apartados del mismo precepto, en cuestiones propias de la materia de contratación como la admisión⁸⁷, duración del contrato⁸⁸, clasificación del personal en razón de su permanencia en la empresa⁸⁹, forma de los contratos⁹⁰, preaviso⁹¹, retribuciones en los contratos temporales⁹² y período de prueba⁹³.

⁸⁴ Art. 18 del IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol YFP (BOE 17/11/2006).

⁸⁵ Art. 6 del CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón. Años 2007, 2008 y 2009 (BOE 30/1/2008).

⁸⁶ Art. 6.10 Idem.

⁸⁷ Art. 6.2 Idem.

⁸⁸ Art. 6.3 Idem.

⁸⁹ Art. 6.4 Idem.

⁹⁰ Art. 6.5 Idem.

⁹¹ Art. 6.6. Idem.

⁹² Art. 6.7 Idem.

⁹³ Art. 6.11 Idem.

- 1.5.1.6. Convenios colectivos que, en un único precepto dedicado a la contratación, incluyen fórmulas de aplicación común a las distintas modalidades de contratación, y por lo tanto con afectación al contrato de obra o servicio determinado

Cuando el precepto sobre «Contratación»⁹⁴ regula separadamente el personal fijo y el personal eventual, disponiendo respecto de este último normas de selección de eventuales para evaluar la capacidad de los candidatos y contratar a los mejores; un sistema de contratación rotatoria entre los que hayan superado las pruebas de selección, de forma que el trabajador que sea contratado un año, no lo será el siguiente; reafirmación del carácter causal de los contratos temporales; prohibición de discriminar por razón de sexo, edad, religión, ideología, etc.; y comunicación al Comité Intercentros de las previsiones de contratación, con la publicación en tablones de las convocatorias externas para Inspectores de Ventas; para concluir con una disposición diferenciada de los períodos de prueba en función del personal.

- 1.5.1.7. Convenios colectivos que, en un único precepto dedicado a la contratación, incluyen fórmulas de aplicación común a las distintas modalidades de contratación, y por lo tanto con afectación al contrato de obra o servicio determinado, junto con menciones específicas en relación con determinados contratos temporales, distintos del contrato por obra o servicio determinado

Cuando el precepto sobre «Contratos»⁹⁵ alterna menciones comunes de aplicación a los distintos contratos temporales, por ejemplo, en orden a su realización conforme a la normativa vigente, en relación con una previsión común de indemnización de 12 días por año, o en materia de preaviso, con previsiones específicas, como la relativa a la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancia de la producción, acumulación de tarea o exceso de pedidos, cuantificada en doce meses de duración, dentro de un período máximo de dieciocho meses.

⁹⁴ Art. 39 del CC de la Empresa Mahou, S. A. (BOE 1/11/2005).

⁹⁵ Art. 38 del CC del Sector de la Automoción de Málaga (BO Málaga 4/12/2007).

1.5.2. Con un carácter abierto en la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia

1.5.2.1. A efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una fórmula genérica, dentro de un precepto que regula separadamente el régimen de las distintas modalidades contractuales

Cuando el precepto dedicado a «Contratación»⁹⁶ refiere, como materia del contrato de una obra o servicio determinado, la contratación de personal que se necesite para atender la especificidad de un espectáculo por encima de aquello que es habitual en la empresa, además de incluir una formulación inicial en dicho precepto para referir que la contratación temporal regulada en el artículo 15 del ET se aplicará con las excepciones recogidas en la cláusula convencional, de acuerdo con lo previsto en la norma legal. Formulación que reiteran, con sus variantes específicas, el CC de Centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006-2007⁹⁷; el VII CC Estatal de Entrega Domiciliaria⁹⁸; el XV CC Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos⁹⁹; el CC para 2007, 2008 y 2009, de las Empresas y Trabajadores de Perfumería y Afines¹⁰⁰; el CC de Arcelor Construcción España, S. L.¹⁰¹; el Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia¹⁰²; el CC Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo y su provincia 2007¹⁰³; y el CC de Unión Española de Explosivos, S. A. y Otras Empresas de su Grupo¹⁰⁴.

⁹⁶ Art. 10 del CC de trabajo de locales de espectáculos de Cataluña para los años 2004-2007 (DO Generalidad de Cataluña 17/9/2004).

⁹⁷ Art. 15 del CC de Centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006-2007 (BO País Vasco 25/9/2007).

⁹⁸ Art. 16 del VII CC Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE 12/3/2004).

⁹⁹ Art. 18 del XV CC Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 29/5/2008).

¹⁰⁰ Art. 12 del CC para 2007, 2008 y 2009, de las Empresas y Trabajadores de Perfumería y Afines (BOE 23/8/2007).

¹⁰¹ Art. 47 CC de Arcelor Construcción España, S. L. (BOE 14/3/2007).

¹⁰² Art. 14 del Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia (BOE 19/7/2000).

¹⁰³ Art. 12 del CC Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo y su provincia 2007 (BO Toledo 15/5/2007).

¹⁰⁴ Art. 13 del CC de Unión Española de Explosivos, S. A. y Otras Empresas de su Grupo (BOE 3/2/2006).

- 1.5.2.2. A efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una fórmula genérica, acompañada de una presunción de fraude en determinados supuestos, para finalizar con una previsión de conversión en contratos de duración indefinida cuando se suscriban por una duración que exceda de los dos años, dentro de un precepto que regula separadamente el régimen de las distintas modalidades contractuales

Cuando se dispone el régimen aplicable a los contratos por obra o servicio determinado en un precepto concreto¹⁰⁵ mediante la descripción de su objeto, una fórmula genérica para la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad y autonomía propia dentro de las actividades normales de la empresa, una presunción de utilización fraudulenta en el caso de encadenamiento de contratos de este tipo con el mismo o distintos trabajadores para llevar a cabo obras o servicios de escasa entidad en cuanto a su duración o para los cuales sea posible el recurso a la utilización de contratos eventuales por circunstancias de la producción y una previsión de conversión en contratos de duración indefinida para el caso de que su duración exceda de los dos años, en el marco de un precepto que regula de forma separada otras modalidades de contratación, amén de la regulación de otras modalidades de contratación en preceptos distintos, junto con el tratamiento de materias comunes de la contratación.

- 1.5.2.3. Para hacer una definición genérica del objeto del contrato de obra y servicio determinado y disponer un listado de causas de resolución, dentro de un precepto que regula separadamente el régimen de las distintas modalidades contractuales

Cuando el precepto dedicado a «Clasificación según la permanencia»¹⁰⁶, aparte de una declaración inicial dando posibilidad de concertar, en función de su duración, contratos por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato

¹⁰⁵ Art. 17.3.b) del CC del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BO Valencia 19/7/2007).

¹⁰⁶ Art. 15 del CC Estatal de las Empresas de Seguridad (BOE 10/6/2005).

de trabajo autorizada por la legislación vigente, dispone, en relación con el contrato para obra o servicio determinado, que será personal contratado para esta modalidad contractual aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, para detallar a continuación distintas causas de resolución para este tipo de contrato, cuando se finalice la obra o el servicio, cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, sin perjuicio de la figura de subrogación, o cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, que producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

1.5.2.4. Para hacer una definición genérica tanto del objeto como de la duración del contrato de obra o servicio determinado, dentro de un precepto que regula otras modalidades contractuales, así como cuestiones comunes en materia de contratación

Cuando el precepto sobre «Convenios de colaboración en la formación y principios de la contratación»¹⁰⁷ regula el contrato de obra o servicio determinado¹⁰⁸, disponiendo sendas formulaciones genéricas sobre su objeto, reproducción de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 15.1.a) del ET, y su duración, por referencia al tiempo exigido para la prestación de la obra o servicio, extinguiéndose cuando se realice la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de las partes, en el marco de un precepto que regula diversas modalidades de contratación como el contrato eventual por circunstancias de la producción¹⁰⁹, los contratos de interinidad¹¹⁰, junto con alguna materia común de contratación como el período de prueba¹¹¹.

¹⁰⁷ Art. 17 del CC de la Empresa Siderúrgica del Mediterráneo, S.A.U. (BO Valencia 18/9/2006).

¹⁰⁸ Art. 17.2.c) Idem.

¹⁰⁹ Art. 17.2.a) Idem.

¹¹⁰ Art. 17.2.b) Idem.

¹¹¹ Art. 17.3 Idem.

- 1.5.2.5. Para hacer una definición genérica del objeto del contrato de obra o servicio determinado, junto con la incorporación de una declaración de igualdad de derechos respecto de los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato, en el marco de un precepto que regula autónomamente distintas modalidades contractuales

Cuando el precepto sobre «Clasificación en razón de la permanencia en la empresa»¹¹² dispone una regulación diferenciada para los trabajadores fijos, los contratados por tiempo determinado, los trabajadores eventuales y los contratados a tiempo parcial; cuando, en precepto separado¹¹³, se previene una regulación diferenciada para los trabajadores fijos, los contratados por tiempo determinado, los trabajadores eventuales, los contratados a tiempo parcial y los trabajadores interinos.

- 1.5.2.6. A efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una fórmula genérica y para fijar una previsión indemnizatoria a partir de una determinada duración, dentro de un precepto que regula separadamente el régimen de las distintas modalidades contractuales

Cuando el precepto dedicado a «Contratación, ascensos, plantillas y escalafones»¹¹⁴ regula distintas cuestiones comunes en materia de contratación —discrecionalidad empresarial en el incremento de la plantilla y la elección de las personas para cubrir los nuevos puestos¹¹⁵, observancia de las disposiciones vigentes en materia de empleo para la admisión del personal¹¹⁶, copia básica de los contratos¹¹⁷, duración del contrato¹¹⁸ y clasificación del personal en razón de su permanencia en la empresa¹¹⁹—, además de regular separadamente

¹¹² Art. 11 del CC Provincial para las Industrias de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (BO Alicante 15/5/2006).

¹¹³ Art. 14 del CC Provincial de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante (BO Alicante 15/11/2007).

¹¹⁴ Art. 6 del CC para la Industria Fotográfica 2005-2009 (BOE 6/6/2006).

¹¹⁵ Art. 6.1 Idem.

¹¹⁶ Art. 6.2 Idem.

¹¹⁷ Art. 6.3 Idem.

¹¹⁸ Art. 6.4 Idem.

¹¹⁹ Art. 6.5 Idem.

las distintas modalidades de contratación, entre ellas, el contrato para obra o servicio determinado ¹²⁰, con una regulación que estructura entre: a) Facultad para celebrar el contrato; b) Fórmula genérica abierta en relación con las tareas o trabajos con sustantividad propia, disponiendo la obligación de especificar convenientemente la causa justificativa del contrato, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, circunstancias que tendrán que especificarse con claridad y precisión en el contrato; c) Duración del contrato, vinculada con el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio; e d) Indemnización equivalente al importe de un mes de salario real por cada año de servicio o fracción superior a un trimestre, si la duración de la obra o servicio excediera de un período de tiempo de dos años.

1.5.2.7. Para la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una relación abierta, seguida de un listado de exclusiones, para concluir con una previsión indemnizatoria, dentro de un precepto que regula separadamente el régimen de las distintas modalidades contractuales

Cuando el precepto dedicado a «Modalidades de contratación» ¹²¹ regula en un apartado específico el contrato de obra o servicio determinado ¹²² disponiendo, mediante una relación abierta, una identificación de trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, por referencia a las campañas específicas, la consolidación comercial en los casos de creación de un establecimiento, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad, incluyendo a continuación una relación de actividades excluidas de esta previsión que no pueden desempeñarse a través del contrato de obra o servicio determinado, para finalizar con la inclusión del derecho de indemnización en la cuantía proporcional que resulte de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, todo ello, en el marco de un precepto que regula separadamente distintas modalidades contractuales.

¹²⁰ Art. 6.6 Idem.

¹²¹ Art. 7 del CC del Comercio de Alimentación de A Coruña (BO A Coruña 30/5/2007).

¹²² Art. 7.d) Idem.

- 1.5.2.8. Para hacer una definición genérica del objeto del contrato de obra o servicio determinado, junto con el deber de información a los representantes de los trabajadores, su posible empleo por parte de las Empresas de Trabajo Temporal, para finalizar con una remisión a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en caso de discrepancia sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, en el marco de un precepto que regula separadamente distintas modalidades contractuales

Cuando el precepto dedicado a «Duración del contrato»¹²³ regula en un apartado específico el contrato de obra o servicio determinado¹²⁴, reiterando con relación al objeto la fórmula legal que consta en el primer inciso del artículo 15.1.a) del ET, para continuar con el deber de información a los representantes de los trabajadores, incorporando una posibilidad de utilización de esta modalidad contractual mediante ETT previo acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la identificación de las tareas o trabajos, para finalizar con una remisión al procedimiento extrajudicial de solución de conflictos (PRECO II) para el caso de discrepancias sobre la identificación de trabajos susceptibles de esta modalidad, todo ello, en el marco de un precepto que regula separadamente también el contrato eventual por circunstancias de la producción.

- 1.5.2.9. A efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una relación abierta, y para fijar una previsión indemnizatoria a la finalización del contrato

Cuando el precepto sobre «Contratos de duración determinada»¹²⁵ dedica un apartado específico a la regulación del contrato de obra o servicio determinado¹²⁶, que estructura en una enumeración abierta

¹²³ Art. 32 del CC de Hostelería de Gipuzkoa para 2005-2007 (BO Gipuzkoa 7/11/2006).

¹²⁴ Art. 32.1.a) Idem.

¹²⁵ Art. 42 del CC Provincial para el Comercio en General (Excepto Alimentación) de Valladolid para los años 2005-2008 (BO Valladolid 14/6/2005).

¹²⁶ Art. 42.2 Idem.

para la identificación de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa; un criterio de interpretación por el que se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.a) del ET (refiriendo la obra objeto de contratación) con la simple referencia/remisión al artículo 42.2 del Convenio, establecida en el contrato de trabajo; y una previsión indemnizatoria de 1 día por mes trabajado.

- 1.5.2.10. Para identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una relación abierta, disponer la participación de la Comisión Paritaria para incluir otros eventos distintos, limitar la duración de los contratos celebrados bajo esta modalidad y fijar una previsión indemnizatoria a la finalización del contrato, dentro de un precepto que regula distintas modalidades de contratación

Cuando el precepto sobre «Contratación»¹²⁷ regula el contrato de obra o servicio determinado en su apartado d), empleando una fórmula abierta en la enumeración de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa como la promoción, venta o creación de nuevos productos o servicios turísticos en fase de lanzamiento y hasta su consolidación o conclusión, así como para la atender la ocupación de programas sociales e institucionales (IMSERSO, Consejería de Bienestar, etc), relación de trabajos o tareas que se completa con una mención específica a los eventos a celebrar con motivo de un acontecimiento excepcional (Gran Premio de Europa de Fórmula 1), incorporando no obstante alguna limitación para las empresas o centros de trabajo durante el primer año de actividad, que verán limitada la posibilidad de contratación por tal causa hasta un porcentaje del 25 por 100 de la plantilla, para prevenir asimismo la participación de la Comisión Paritaria para incluir nominativamente otros eventos que se programen y en los que proceda utilizar esta fórmula contractual, disponiendo una limitación en la duración de estos contratos, que no podrá superar los 18 meses, además de fijar una indemnización de un día de salario por cada mes de servicio a percibir en la liquidación de saldo y finiquito, todo ello, en el marco de un precepto que regula otras modalidades de contratación.

¹²⁷ Art. 5 del CC del Sector de Hostelería de Valencia (BO Valencia 1/9/2008).

- 1.5.2.11. A efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una fórmula genérica, y para fijar una previsión indemnizatoria a la finalización del contrato, reproducción de la prevista legalmente

Cuando el precepto sobre «Contratación»¹²⁸ regula separadamente distintas modalidades de contratación, entre las que se incluye el contrato por obra o servicio determinado, en relación con la definición genérica de su objeto, con ocasión de potenciar su utilización por las empresas del sector, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externa a las empresas, particularmente las ETT; Relación abierta de tareas o trabajos incluidos, mediante una fórmula genérica, relacionados, directa o colateralmente, con el proceso productivo de la empresa; Deberes de información a los representantes de los trabajadores, sobre la causa del contrato, condiciones de trabajo, número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista; e Indemnización de 8 días de salario por cada año de servicio a la finalización del contrato.

- 1.5.2.12. A efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una relación abierta, y para fijar una previsión de transformación en contrato fijo como consecuencia del encadenamiento de contratos, dentro de un precepto que regula separadamente el régimen de las distintas modalidades contractuales

Cuando el precepto sobre «Contratos de duración determinada»¹²⁹ regula separadamente distintas modalidades contractuales, entre ellas el contrato por obra o servicio determinado, disponiendo una relación abierta de tareas o trabajos con sustantividad propia, por referencia a las campañas específicas, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad; así como la conversión en contratación fija cuando el encadenamiento de este contrato por obra o servicio con la contratación eventual de un mismo trabajador dé lugar a una prestación de servicios superior a 18 meses en un período de 24 en la empresa o empresas del mismo grupo que apliquen el convenio.

¹²⁸ Art. 23 del CC para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos (BOE 13/8/2008).

¹²⁹ Art. 12 del CC de Grandes Almacenes (BOE 27/4/2006).

- 1.5.2.13. A efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una relación abierta, y para fijar sendas previsiones en materia de movilidad funcional y transformación en contrato fijo por la superación de una determinada duración, dentro de un precepto que regula separadamente el régimen de las distintas modalidades contractuales

Cuando el precepto sobre «Contratación»¹³⁰ regula separadamente distintas modalidades de contratación, disponiendo, en relación con el contrato de obra o servicio determinado, la justificación de utilización de esta modalidad contractual, para potenciar la utilización de las modalidades de contratación, y reafirmación de la naturaleza causal de estos contratos; la descripción de las tareas o trabajos con sustantividad propia mediante una fórmula genérica abierta, para cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa; los deberes de información a los representantes de los trabajadores, con especificación de la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo, número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista; limitación de la movilidad funcional respecto de los trabajadores contratados bajo esta modalidad a las actividades derivadas de la obra y servicio que sirve de causa para la contratación; y conversión en contratos de duración indefinida para los contratos de obra y servicio determinados que se suscriban por una duración que exceda de los dos años.

- 1.5.2.14. Para identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1.a) del ET, fijar un período de duración máxima y disponer una previsión indemnizatoria, dentro de un precepto que regula separadamente el régimen de alguna otra modalidad contractual

Cuando el precepto sobre «Contrato de duración determinada»¹³¹ dispone en relación con el contrato por obra o servicio determinado

¹³⁰ Art. 13 del XV CC General de la Industria Química (BOE 29/8/2007).

¹³¹ Art. 36 del CC del Comercio en General para Málaga y su Provincia (BO Málaga 6/9/2007).

una triple previsión, en orden a la identificación con carácter abierto de distintos trabajos o tareas con sustantividad propia, para incorporar un límite de duración de dos años, así como la inclusión de una referencia indemnizatoria de 12 días de salario por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo, dentro de un precepto que regula también, separadamente, el contrato eventual. Fórmula que repite, en lo sustancial, el CC Provincial para el Sector de Comercio, Materiales para la Construcción y Saneamiento de Pontevedra¹³².

- 1.5.2.15. Disponiendo previsiones comunes para el contrato de obra o servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias de la producción, dentro de un precepto dedicado a la contratación donde se regulan el resto de modalidades contractuales. Previsión complementada con cuestiones genéricas respecto de la contratación en preceptos separados

Cuando el precepto sobre «Contratación»¹³³, bajo la rúbrica de «contratos eventuales», define el contrato por obra o servicio determinado, considerando como tal aquel que se realice para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que aun siendo inherente a la actividad del sector tuviere una duración limitada en el tiempo pero incierta. Redacción que abandona con toda claridad, como se constata del tenor de la cláusula, el criterio legal de la «sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa» (artículo 15.1.a) del ET), por otro bien distinto entorno a la incertidumbre en el tiempo, si bien que limitada, de cualquier lanzamiento o nuevo proyecto. A ese tratamiento le sigue una serie de cuestiones para el contrato de obra o servicio y el contrato eventual por circunstancias de la producción, en relación con la duración máxima de ambos contratos, que se fija en 6 meses dentro de un período de 12 meses, y, para el caso de concertarse por un período de tiempo inferior al máximo legalmente establecido, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido legalmente. De igual modo, se posibilita

¹³² Art. 30 del CC Provincial para el Sector de Comercio, Materiales para la Construcción y Saneamiento de Pontevedra (BO Pontevedra 1/7/2008).

¹³³ Art. 9 del III CC de Trabajo de Empresas de Televisión Local y Regional en Castilla y León (BO Castilla y León 28/8/2007).

su celebración tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Se incluyen asimismo criterios formales, previniendo su formalización por escrito, con obligación de identificar de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo. Y una última previsión en relación a su transformación en indefinido si, alcanzada la finalización de la obra o el término de las circunstancias de mercado que motivaron el contrato, no existiera denuncia por alguna de las partes y el trabajador continuara prestando servicios. Previsiones complementadas con alguna otra vinculada estrechamente con la materia de contratación en relación con los períodos de prueba ¹³⁴ o los ingresos ¹³⁵.

1.5.2.16. Referencia al contrato de obra o servicio determinado para identificar, siguiendo una relación abierta, los trabajos o tareas con sustantividad propia, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1.a) del ET, dentro de un precepto que regula separadamente también el régimen del contrato eventual por circunstancias de la producción, del mismo modo que se regulan individualizadamente otras modalidades de contratación en preceptos distintos

Cuando el precepto dedicado a «Contratos temporales» ¹³⁶ regula en su primer apartado el contrato de obra o servicio determinado, disponiendo a título meramente ejemplificativo una serie de trabajos o tareas, que enumera, a modo de listado abierto. Previsión que se completa con la regulación en un apartado autónomo del contrato eventual por circunstancias de la producción, así como la regulación en otros preceptos de otras modalidades de contratación como el contrato en prácticas ¹³⁷, contrato para la formación ¹³⁸ y el contrato a tiempo parcial ¹³⁹, además de tratar materias comunes de contratación como la facultad de la empresa para utilizar todas las modalidades de contratación con sujeción exclusivamente a las normas reguladoras de cada tipo de contrato ¹⁴⁰ y el régimen del período de prueba ¹⁴¹.

¹³⁴ Art. 8 Idem.

¹³⁵ Art. 10 Idem.

¹³⁶ Art. 15 del XIII CC de la Empresa ONCE y su personal (BOE 25/10/2005).

¹³⁷ Art. 13.3 Idem.

¹³⁸ Art. 14 Idem.

¹³⁹ Art. 16 Idem.

¹⁴⁰ Art. 13.1 Idem.

¹⁴¹ Art. 13.2 Idem.

1.5.2.17. Convenios que contienen dos regulaciones diferenciadas del contrato de obra o servicio determinado, en preceptos separados, respecto del personal de estructura y del personal de operaciones respectivamente

Cuando el precepto sobre «Contratación del personal de estructura»¹⁴² regula el contrato de obra o servicio determinado, disponiendo a esos efectos una fórmula general sobre su objeto, realización de obras o servicios ajenos a la actividad normal de la empresa, que completa con una previsión de forma y contenido del contrato, debiendo formalizarse por escrito y con determinación específica de la causa y de la obra o servicio concreta para los que se contrata a la persona, para concluir con una previsión que limita al 40 por 100, para el personal de estructura, la suma de los contratos de duración determinada y en prácticas con respecto al personal fijo, si bien que excepcionalmente, cuando concurren causas justificativas para la superación de semejante límite, podrá pactarse dicha posibilidad con los representantes legales de los trabajadores. Por su parte, el precepto dedicado a «Contratación del personal de operaciones»¹⁴³ regula asimismo el contrato por obra o servicio determinado, disponiendo —aquí sí— una regulación procelosa de esta modalidad contractual, en relación con el reconocimiento explícito de que el contrato de obra o servicio determinado es la modalidad de contratación más normalizada dentro del personal de operaciones; definición de la sustantividad en términos muy amplios; previsiones de forma y de duración; deberes de información a los representantes de los trabajadores; información a los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista, por escrito, de la identidad de la empresa principal para la que prestan servicios en cada momento; f) información a los representantes de los trabajadores sobre la identidad de las empresas principales para las que van a prestar servicios, objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la misma, número de trabajadores ocupados y medidas de coordinación de actividades para la prevención de riesgos laborales; posibilidad de prestar servicios a la misma empresa en otras campañas o servicios, en supuestos de reducción de jornada por causa ajena a la empresa; desplazamiento del trabajador a un centro distinto de aquél en que habitualmente presta sus servicios para la campaña o servicio para el que fue contratado; y

¹⁴² Art. 13 del CC Estatal del sector de Contact Center (BOE 20/2/2008).

¹⁴³ Art. 14 Idem.

solicitud de los delegados sindicales, delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa, de modo excepcional y por el tiempo que resta para agotar su mandato, para prestar sus servicios en cualquier campaña dentro de la misma provincia, además de regular de forma muy detallada el régimen extintivo para esta modalidad contractual en el precepto dedicado a «Extinción del contrato por obra o servicio por disminución del volumen de la campaña contratada»¹⁴⁴.

1.5.3. Con un carácter cerrado en la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia

1.5.3.1. Con una fórmula de utilización restrictiva para identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia y para fijar previsiones de extinción, en el marco de un precepto que regula también el régimen de alguna otra modalidad de contratación temporal

Cuando el precepto sobre «Contratación temporal»¹⁴⁵ regula el régimen del contrato por obra o servicio determinado a partir de una triple formulación atinente a los elementos siguientes: a) Utilización restrictiva, cuando refiere que las empresas del sector sólo podrán utilizar este contrato en los casos en que exista una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa contratista, objetivamente definida, y limitación conocida por las partes en el momento de contratar, como límite temporal previsible en la medida que el servicio se presta por encargo de un tercero, b) Identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia, por referencia a aquellos servicios de limpieza cuya duración, incierta pero limitada en el tiempo, esté vinculada a la rescisión del contrato mercantil suscrito entre la empresa principal a la que se presta el servicio y la empresa de limpieza, c) Inclusión de dos previsiones extintivas, primero, en relación con la extinción automática del contrato cuando termine total o parcialmente el contrato mercantil, o la adjudicación de los servicios de limpieza, sin perjuicio de la subrogación establecida en el convenio, y en segundo lugar, cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, con la consiguiente extinción parcial equivalente de los contratos de tra-

¹⁴⁴ Art. 17 Idem.

¹⁴⁵ Art. 15 del CC de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para la Región de Cantabria años 2007 a 2009 (BO Cantabria 10/7/2007).

bajo adscritos al servicio. Esquema que reiteran, en lo básico, el IV CC General del Sector de Derivados del Cemento ¹⁴⁶; y el CC de la Industria del Calzado ¹⁴⁷.

1.5.3.2. Con un criterio restrictivo para la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia, junto con previsiones relativas a la duración, la copia básica del contrato y la presunción de indefinición, de no reflejar en forma precisa la identificación y el objeto de los mismos. Previsiones que se completan, en precepto separado, con disposiciones comunes a los contratos de duración determinada en materia de preaviso e indemnización

Cuando se regula de manera separada el contrato de obra o servicio determinado ¹⁴⁸ mediante una identificación estricta de las tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, una previsión de duración del contrato vinculada con el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, la confección de una copia básica del contrato con traslado de la misma a los representantes de los trabajadores, para concluir con una presunción de celebración por tiempo indefinido cuando los contratos reflejen, de forma inexacta o imprecisa, la identificación y objeto de los mismos, hasta el punto de imposibilitar la verificación de su cumplimiento. Regulación que se completa con sendas disposiciones comunes a los contratos de duración determinada, contenidas en precepto separado ¹⁴⁹, sobre preaviso e indemnización en cantidad equivalente al 7 por 100 de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos. Fórmula que reitera, en lo sustancial, el CC Provincial de Derivados del Cemento de Córdoba para el año 2007, 2008 y 2009 ¹⁵⁰.

¹⁴⁶ Art. 24 del IV CC General del Sector de Derivados del Cemento (BOE 18/10/2007).

¹⁴⁷ Art. 15 del CC de la Industria del Calzado (BOE 23/8/2007).

¹⁴⁸ Art. 18 del CC Provincial del Sector de Derivados del Cemento de Pontevedra (BO Pontevedra 23/9/2008).

¹⁴⁹ Art. 19 Idem.

¹⁵⁰ Arts. 14.1 y 15 del CC Provincial de Derivados del Cemento de Córdoba para el año 2007, 2008 y 2009 (BO Córdoba 4/7/2008).

1.6. Convenios colectivos que regulan determinadas modalidades de contratación, pero no el contrato de obra o servicio determinado, dedicándole no obstante alguna mención específica

1.6.1. Convenios que contienen una regulación separada o autónoma de determinadas modalidades de contratación, pero no respecto del contrato de obra o servicio determinado, al que, sin embargo, se dedica una mención específica en materia de indemnización

Cuando el articulado no realiza un tratamiento autónomo del contrato de obra o servicio determinado, al que, no obstante, sí se refiere un precepto con la rúbrica de «Indemnización al cese (eventualidad)»¹⁵¹, cuando dispone específicamente también respecto del contrato por obra o servicio determinado la percepción al momento del cese de una indemnización equivalente al 12 por 100 de su salario de Convenio por día trabajado, entendiendo por salario de Convenio todos los conceptos contenidos en la tabla salarial, derecho de indemnización que, sin embargo, se niega de pasar a la condición de fijo de plantilla. Fórmula que reitera, en lo básico, el CC Interprovincial de las Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías, cuyo precepto sobre «Modalidades de contratación»¹⁵² regula separadamente distintos contratos de trabajo, sin ninguna referencia al contrato de obra o servicio determinado, referencia que sí se hace, de manera puntual, en el precepto sobre «Ceses y finalización del contrato»¹⁵³, en previsión de una indemnización de 8 días de salario por cada año de servicio a la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

1.6.2. Convenios que contienen una regulación separada o autónoma de determinadas modalidades de contratación, pero no respecto del contrato de obra o servicio determinado, al que, sin embargo, se dedica una mención específica en materia de período de prueba

Cuando el precepto sobre «Modalidades de contratación»¹⁵⁴ contiene una serie de reglas generales en materia de contratación en

¹⁵¹ art. 30 CC de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias. Años 2008, 2009, 2010 y 2011 (BO Principado de Asturias 23/1/2008).

¹⁵² Art. 17 del CC Interprovincial de las Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (BOE 21/2/2008).

¹⁵³ Art. 20 Idem.

¹⁵⁴ Art. 12 del Convenio marco estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo 2006-2007 (BOE 17/10/2006).

relación con determinadas garantías sobre existencia del contrato; presencia de los representantes de los trabajadores en el momento de la firma; función revisoria de la contratación a cargo de la Comisión Paritaria en las salas de nueva apertura; o prohibición de la contratación de personal en régimen de pluriempleo, a excepción del trabajador fijo de carácter discontinuo y a tiempo parcial. Previsiones que van seguidas de una regulación separada o autónoma de los distintos contratos, con excepción del contrato por obra o servicio determinado, al que no se hace mención o referencia alguna. Mención que sí se contiene, curiosamente, en el precepto sobre «Período de prueba»¹⁵⁵ en relación con los límites de duración del período de prueba cuando el contrato de trabajo se celebre para la realización de una obra o servicio determinado y no se pueda estimar su duración inicial o ésta sea superior a seis meses.

1.6.3. Convenios que contienen una regulación separada o autónoma de determinadas modalidades de contratación, pero no respecto del contrato de obra o servicio determinado, al que, sin embargo, se dedica una mención específica a efectos de su prohibición

Cuando el clausulado regula separadamente distintas modalidades de contratación —contratos formativos¹⁵⁶ y contratación eventual¹⁵⁷—, así como cuestiones generales en materia de contratación como período de prueba¹⁵⁸, porcentaje en plantilla fija¹⁵⁹ o preaviso en los supuestos de extinción de la relación laboral¹⁶⁰, determinando expresamente en precepto sobre «Contrato por obra o servicio determinado»¹⁶¹ la prohibición de realizar contratos bajo esta modalidad, dada la específica actividad empresarial y laboral en el sector, con lo que resulta ajena e innecesaria la contratación por obra o servicio determinado.

1.7. Valoración conclusiva

El análisis detallado de una muestra tan amplia de convenios colectivos, como los que hemos tenido oportunidad de examinar, nos

¹⁵⁵ Art. 13 Idem.

¹⁵⁶ Art. 11 del III CC Sectorial de Ámbito Estatal de las Administraciones de Loterías (BOE 19/7/2006).

¹⁵⁷ Art. 13 Idem.

¹⁵⁸ Art. 10 Idem.

¹⁵⁹ Art. 14 Idem.

¹⁶⁰ Art. 16 Idem.

¹⁶¹ Art. 12 Idem.

permite componer una relación de conclusiones de cierre asentadas sobre una base empírica, a efectos de describir el tratamiento que la negociación colectiva viene haciendo de esa llamada precisa del artículo 15.1.a) del ET, cuando faculta a los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, convenios de empresa incluidos, en la identificación de aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza. En línea con lo que es pauta habitual en los estudios empíricos sobre regulación en la negociación colectiva de un instituto jurídico específico —en nuestro caso, el contrato de obra o servicio determinado—, la laboriosa fase de análisis efectuada sobre el tenor de las cláusulas de los convenios colectivos vigentes manejados en la muestra, tiene después, en ocasiones, un bagaje limitado —bien que certero— en el apartado conclusivo.

Además, determinadas conclusiones que enumeramos a continuación —algunas de las cuales han sido avanzadas ya a lo largo del texto—, deberían relativizarse cuando se contextualizan, no en el ámbito específico de la institución examinada, sino en el marco más amplio del convenio colectivo en su conjunto. Afirmación válida, por lo demás, para todo estudio monográfico de cualquier institución cuyo resultado final es el producto de una regulación negociada, como sucede particularmente con la negociación colectiva. Por concretar esta reflexión de un modo más preciso, el análisis de una modalidad contractual específica, en este caso, el contrato de obra o servicio determinado, puede dar lugar a conclusiones válidas desde esa perspectiva individual, pero dichas valoraciones, aun con sustento y valor empírico, pueden describir un resultado desenfocado de la realidad, cuando esa realidad se somete a un análisis más amplio.

Seguramente, podremos convenir que el rédito convencional del contrato de obra o servicio determinado, acogiendo la llamada legal del artículo 15.1.a) del ET, en bastantes ocasiones no queda bien parado desde el examen individual, sin ir más lejos, por la amplitud dada muchas veces a la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa. Tratamiento que tiene después su traslación en el empleo tan extendido de semejante modalidad contractual, en muchos supuestos sin base legal, por vulneración del objeto del contrato, como corroboran las resoluciones judiciales.

En algunas ocasiones —ni mucho menos en todas, o por lo menos no de forma tan explícita—, esa concesión a modo de apertura se ve

luego compensada en cierto modo con previsiones incluidas en otros apartados del convenio colectivo, donde el empresario, con mayor o menor nivel de compromiso según qué casos, pero con un evidente marchamo sinalagmático, se compromete a hacer el menor uso posible —o directamente a rechazar de manera anticipada— la utilización de instituciones para la externalización de la mano de obra, significativamente, por referencia a las ETT.

Desde una perspectiva formal, el tratamiento dado por la negociación colectiva al contrato de obra o servicio determinado resulta muy heterogéneo, como se deduce con la sistematización que hemos seguido para la clasificación de los distintos convenios colectivos, a partir del contenido que reflejan sus cláusulas respectivas.

a) En primer lugar, numerosos convenios colectivos no disponen ninguna regulación del contrato de obra o servicio determinado, bajo formulaciones distintas, porque incluyen una limitación para la empresa en orden a la utilización exclusivamente de las modalidades de contratos de trabajo que se determinan en el clausulado del convenio donde no aparece citado el contrato de obra o servicio determinado; cuando no se establece ninguna limitación para la empresa en orden a la contratación de trabajadores, a salvo el respeto de las normas legales generales sobre colocación y las específicas que disponga el convenio con el compromiso de ajustar las modalidades de contratación a la finalidad de cada uno de los contratos sin mención expresa del contrato de obra o servicio determinado; cuando no contienen regulación alguna de las distintas modalidades de contratación y así tampoco del contrato de obra o servicio determinado —categoría donde tienen inclusión un número muy extenso de convenios colectivos—; cuando los convenios contienen una regulación separada de determinadas modalidades de contratación pero no respecto del contrato de obra o servicio determinado, al que no se dedica mención alguna; o cuando se establece una regulación separada de determinadas modalidades de contratación, así como formulaciones diversas en relación con distintas materias propias de contratación, sin mención al contrato de obra o servicio determinado —categoría también ésta donde tienen inclusión un grupo muy numeroso de convenios colectivos—.

b) Otras veces, los convenios colectivos dedican un precepto separado a la regulación del contrato de obra o servicio determinado, bajo un elenco muy variado de fórmulas, disponiendo sin carácter de exclusividad una relación de supuestos potenciales para la concertación de semejante modalidad contractual; disponiendo sin carácter de

exclusividad una relación de supuestos potenciales para la concertación de semejante modalidad contractual, complementada con cuestiones genéricas para la contratación temporal en preceptos separados; disponiendo mediante una fórmula general una relación de supuestos potenciales para la concertación de semejante modalidad contractual, complementada con la regulación de cuestiones genéricas para la contratación temporal y la regulación específica de otras modalidades de contratación en preceptos separados; disponiendo con carácter de exclusividad una relación de supuestos potenciales para la concertación de semejante modalidad contractual acompañada con sendas previsiones relacionadas con el preaviso por cese y en materia de indemnización; disponiendo con carácter de exclusividad una relación de supuestos potenciales para la concertación de semejante modalidad contractual junto con sendas previsiones sobre duración del contrato y existencia de la copia básica; disponiendo sin carácter de exclusividad una relación de supuestos potenciales para la concertación de semejante modalidad contractual dando participación a la Comisión Paritaria junto con una remisión al régimen legal de indemnización para los supuestos de extinción del contrato; disponiendo en relación con el objeto del contrato una repetición de la fórmula dispuesta en el artículo 15.1.a) del ET, complementado con una llamada sobre los deberes de información a la representación de los trabajadores y una mención en materia de indemnización; disponiendo una definición genérica del objeto del contrato, el deber de información a los representantes de los trabajadores, su posible empleo por parte de las ETT, una remisión a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en caso de discrepancia sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, para finalizar con una previsión de indemnización; identificando los trabajos o tareas con sustantividad propia mediante una fórmula genérica y con una previsión indemnizatoria diferenciada en función de la duración; intercalando declaraciones genéricas sin aportar ningún elemento de concreción adicional en relación con las mismas; o incluyendo dos regulaciones diferenciadas del contrato en el mismo precepto, en relación con áreas distintas dentro de la empresa para identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

c) En ocasiones, los convenios colectivos introducen modalidades específicas del contrato de obra o servicio determinado, en referencia al contrato fijo de obra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la

Construcción; o incluyendo la figura del contrato por programa o por obra, como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado.

d) En otros supuestos, los convenios colectivos contienen referencias al contrato de obra o servicio determinado dentro de un precepto que regula también otras modalidades de contratación, categoría donde tienen inclusión un elenco muy variado de supuestos, a los solos efectos de acordar la utilización de esta modalidad contractual según el marco legal aplicable; para identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET; a efectos de disponer para los trabajadores contratados bajo esta modalidad su condición de fijos de centro; para identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una fórmula genérica; para identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una fórmula genérica, acompañada de una presunción de fraude en determinados supuestos, para finalizar con una previsión de conversión en contratos de duración indefinida cuando se suscriban por una duración que exceda de los dos años; para hacer una definición genérica de su objeto y disponer una relación de causas de resolución; para hacer una definición genérica tanto de su objeto como de su duración; para hacer una definición genérica de su objeto, junto con la incorporación de una declaración de igualdad de derechos respecto de los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato; a efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una fórmula genérica, y para fijar una previsión indemnizatoria a partir de una determinada duración; para la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una relación abierta, seguida de un listado de exclusiones, para concluir con una previsión indemnizatoria; para hacer una definición genérica de su objeto, junto con el deber de información a los representantes de los trabajadores, su posible empleo por parte de las ETT, y finalizar con una remisión a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en caso de discrepancia sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad; a efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una relación abierta, y para fijar una previsión indemnizatoria a la finalización del contrato; para identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una relación abierta, disponer la participación de la Comisión Paritaria para la inclusión de otros eventos distintos, limitar la duración de los contratos celebrados bajo esta modalidad, y fijar una previsión indemnizatoria a la finalización del contrato; a efectos

de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una fórmula genérica, y para fijar una previsión indemnizatoria a la finalización del contrato, reproducción de la prevista legalmente; a efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia, mediante una relación abierta, y para fijar una previsión de transformación en contrato fijo como consecuencia del encadenamiento de contratos; incluyendo una relación abierta y para fijar sendas previsiones en materia de movilidad funcional y de transformación en contrato fijo por la superación de una determinada duración; identificando los trabajos o tareas con sustantividad propia, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1.a) del ET y para fijar un período de duración máxima; para identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia según lo previsto en el artículo 15.1.a) del ET, fijar un período de duración máxima, y disponer una previsión indemnizatoria; mediante una fórmula de utilización restrictiva con identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia, y para fijar previsiones de extinción; con un criterio restrictivo para la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia, junto con previsiones relativas a la duración, la copia básica del contrato, y la presunción de indefinición de no reflejar en forma precisa la identificación y el objeto de los mismos; regulando de un modo conjunto el contrato por obra o servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias de la producción, con disposición de previsiones comunes para ambos contratos, dentro de un precepto dedicado a la regulación de la contratación donde se regulan el resto de modalidades contractuales, además de incluir cuestiones genéricas de contratación en preceptos distintos; regulando de un modo separado el contrato por obra o servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias de la producción, disponiendo no obstante una previsión común para ambos contratos en relación con la indemnización por finalización del contrato de duración determinada; incluyendo una referencia al contrato de obra o servicio determinado para identificar, siguiendo una relación abierta, los trabajos o tareas con sustantividad propia, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1.a) del ET, dentro de un precepto que regula separadamente también el régimen del contrato eventual por circunstancias de la producción, del mismo modo que se regulan individualizadamente otras modalidades de contratación en preceptos distintos; incorporando dos regulaciones diferenciadas del contrato de obra o servicio determinado, en preceptos separados, respecto del personal de estructura y del personal de operaciones respectivamente; incluyendo, en un único precepto dedicado a la contratación, fórmulas de aplicación común

a las distintas modalidades de contratación, con afectación por tanto al contrato de obra o servicio determinado; incluyendo en un único precepto dedicado a la contratación fórmulas de aplicación común a las distintas modalidades, con afectación por tanto al contrato de obra o servicio determinado, junto con menciones específicas en relación con determinados contratos temporales, distintos del contrato por obra o servicio determinado.

e) Finalmente, determinados convenios colectivos regulan determinadas modalidades de contratación, pero no el contrato de obra o servicio determinado, disponiendo no obstante respecto del mismo alguna mención específica, en materia de indemnización, período de prueba, o a efectos de prohibir la suscripción del propio contrato.

En la misma línea, siguiendo con la pauta común de la heterogeneidad propia de la regulación de la materia de contratación en los convenios colectivos, a la que no es ajena, como se ha visto, el contrato de obra o servicio determinado, llama la atención también la habilitación de lugares muy distintos donde se acometen las materias que componen su regulación, por ejemplo, cuando se dispone su regulación en una Disposición Adicional y no en el clausulado del convenio colectivo, o cuando se regulan materias muy distintas en un mismo precepto, bajo una conexión más o menos remota según que casos con la materia de contratación. Heterogeneidad que, muchas veces, es el producto de una mala sistemática, o lo que es lo mismo, de una ausencia total de la misma.

En algunos casos, el tratamiento asistemático que se describe anticipa ya la escasa aportación del convenio colectivo al contenido dispuesto por la norma legal sobre la modalidad de contratación regulada, en lo que nos interesa ahora, el contrato de obra o servicio determinado, aunque no constituye una regla exacta. Es decir, en ocasiones —bien que las menos— la deficiente o inexistente sistemática en la regulación convencional de una concreta modalidad contractual no se corresponde necesariamente con una falta de aportación del convenio colectivo en el apartado material, cohonstando el régimen legal general con la realidad inherente al ámbito sobre el que se proyecta el convenio.

En el orden material, atendiendo al contenido de las cláusulas convencionales, estructurado bajo cualquiera de las fórmulas analizadas, las cuestiones más relevantes que merecen una mención singular en este apartado conclusivo son las que exponemos a continuación.

a) Sucede a menudo, en la regulación convencional del contrato de obra o servicio determinado, que algunos convenios no describen con claridad el carácter de lista abierta o cerrada de las tareas que se identifican con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos de esa naturaleza, de manera que, efectivamente, con mucha frecuencia los convenios disponen una relación de tareas o trabajos a este respecto, pero con una indefinición sobre su carácter de lista cerrada o abierta. Circunstancia que puede ser motivo potencial de controversias futuras, derivando asimismo en un estado de indefinición que puede aprovechar el empresario para utilizar extensivamente semejante modalidad contractual.

b) Otra cuestión a significar en la regulación convencional del contrato de obra o servicio determinado es la marginación que, en ocasiones, se hace del criterio legal de la «sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa» (artículo 15.1.a) del ET), en detrimento de otro criterio distinto, también legal, como es la incertidumbre en el tiempo de su ejecución, por más que sea limitado.

c) Por otra parte, la referencia a la Comisión Paritaria para dictaminar las tareas que puedan ser objeto del contrato de obra o servicio determinado constituye un elemento interesante, y en cuanto tal, exportable o generalizable en la práctica convencional, por más que se utilice muy poco, como se ha tenido ocasión de comprobar con el estudio de campo realizado sobre esta muestra de convenios colectivos. Un interés que se explica por su carácter de fórmula intermedia entre la relación exclusiva de tareas o actividades con sustantividad propia que contienen algunos convenios, y la declaración genérica sin especificación de ninguna tarea o actividad que reproducen también bastantes convenios.

d) Merecen subrayarse asimismo las referencias genéricas o voluntaristas, tan frecuentes en el articulado de numerosos convenios colectivos, con ocasión de la regulación de las distintas modalidades de contratación, en cuestiones como el mantenimiento o el incremento de la productividad y del empleo estable, con una declaración favorable a la estabilidad del empleo. Declaración que no deja de ser voluntarista en su redacción, si bien, una vez incluida en el clausulado del convenio, puede actuar como referencia de interpretación sobre conflictos futuros que surjan alrededor de la contratación, y específicamente, de la contratación temporal. En efecto, constituye una práctica muy repetida en el tratamiento convencional de la contratación, la

inclusión de un precepto repleto de formulaciones genéricas entorno a buenas intenciones de cara a la política de contratación, mas sin ningún contenido concreto. Posicionamientos que, muchas veces, no tienen una materialización concreta en la regulación de las distintas modalidades de contratación que se configuran después, de un modo separado o autónomo, en las distintas cláusulas convencionales. No obstante, si bien semejante resultado pudiera merecer de entrada un juicio crítico, puede también abrir márgenes positivos de cara a su empleo como factor de interpretación, las más de las veces en sentido favorable a las tesis del trabajador, en todas aquellas cuestiones que no aparezcan reguladas después con una redacción cerrada dentro del articulado del convenio.

e) En materia indemnizatoria, son muchos los convenios colectivos que no incorporan ninguna aportación convencional, bien porque no se haga alusión alguna de la cuestión bien porque se disponga asépticamente el derecho del trabajador a percibir una indemnización económica que le corresponda según la legislación vigente.

f) En orden a la duración, también son muchos los convenios colectivos que no introducen ningún límite a la misma, condicionado la pervivencia del contrato para obra o servicio determinado al tiempo exigido para su realización, sin establecer mayor concreción o limitación.

g) Resulta curioso comprobar la escasa regulación que se hace del contrato de obra en muchos convenios colectivos, como hemos tenido ocasión de comprobar con el estudio de campo, cuando después los datos estadísticos revelan una utilización masiva, particularmente, de esta modalidad de contratación en el mercado laboral. Es una muestra del distanciamiento que existe entre la regulación legal —pero también convencional— y la utilización que se hace después en materia de contratación, dando lugar a un fenómeno claro de sustitución del principio de causalidad por el principio de oportunidad. En este sentido, son muy pocos los convenios colectivos que apuestan abiertamente por el contrato de obra o servicio determinado, y que disponen para la misma una regulación prolija, como sucede especialmente, por ejemplo, con el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contact Center.

h) Son absolutamente excepcionales los convenios colectivos que disponen una prohibición expresa y terminante de celebrar contratos por obra o servicio determinado, justificada, por ejemplo, en la especificidad de la actividad empresarial y laboral en el sector, determinante de su innecesariedad.

i) Como se ha señalado ya, en algunas ocasiones, la definición muy genérica del objeto, dando entrada a la utilización del contrato de obra o servicio determinado, reproducción de lo dispuesto legalmente, lejos de conceptuarse en el texto convencional como un elemento negativo, puede utilizarse como argumento para potenciar su utilización por las empresas del sector, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externa a las empresas, particularmente, las ETT.

j) En relación con los convenios colectivos que introducen modalidades específicas del contrato de obra o servicio determinado, la regulación convencional del contrato fijo de obra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, *reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción*, aparece dotada de unos rasgos absolutamente uniformes, a través de la repetición prácticamente mimética del contenido dispuesto en los convenios, a salvo ligerísimas modificaciones.

k) La diferenciación por áreas de la empresa para la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empleadora puede ser también un buen ejemplo a seguir, de acompañarse con un cierto rigor en la enumeración de esos trabajos o tareas en cada apartado específico. Sin embargo, la virtualidad potencial de semejante fórmula contrasta con una utilización absolutamente residual, o muy poco explorada, en la negociación colectiva.

l) En la práctica convencional resulta muy difícil una identificación restrictiva de trabajos o tareas con sustantividad propia, bien porque se emplea una fórmula general para el tratamiento de la cuestión, bien porque se utilizan relaciones abiertas de supuestos, bien porque, pese a enumerar mediante un listado cerrado los trabajos o tareas que se incluyen, se revisten después de una evidente generalidad, por ejemplo, cuando se introduce una referencia a «trabajos de reparación de las instalaciones».

II) Finalmente, un proceder muy poco extendido en la regulación de los distintos convenios colectivos examinados es la inclusión, junto con un listado más o menos abierto de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, de una relación de exclusiones para la utilización del contrato de obra o servicio determinado. Proceder que pudiera otorgar una cierta seguridad jurídica, limitando la discrecionalidad empresarial en la utilización de esta

modalidad contractual por la vía, no de disponer una lista cerrada de trabajos o tareas, sino por el cauce de referir una enumeración tasada de tareas o trabajos excluidos.

En definitiva, como conclusión de cierre se puede decir que el tratamiento que la negociación colectiva hace del contrato de obra o servicio determinado se puede describir como un resultado pobre, derivación de dos factores complementarios. De un lado, la apertura con que se concibe el objeto del contrato, en muchas ocasiones hasta desvirtuarlo completamente, excediendo los márgenes propios de su regulación legal en el artículo 15.1.a) del ET. Y de otro lado, la escasez de aportaciones imaginativas que incorpora la regulación convencional acogiendo la llamada de la regulación legal cuando faculta a los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, convenios de empresa incluidos, para identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Escasez que, sin embargo, no debe identificarse con una ausencia absoluta de fórmulas innovadoras, por más que tengan una presencia prácticamente residual o testimonial en el conjunto de los convenios colectivos analizados, pudiendo significarse a este respecto, como elementos positivos: a) La posibilidad de servirse de la Comisión Paritaria del convenio para dictaminar las tareas que puedan ser objeto del contrato de obra o servicio determinado; b) Las referencias, bien que genéricas o voluntaristas, apelando al mantenimiento o al incremento de la productividad y del empleo estable, con una declaración favorable a la estabilidad del empleo, por su virtualidad para actuar como claves de interpretación de cara a conflictos futuros en relación con materias de contratación temporal; c) La diferenciación por áreas de la empresa para la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empleadora, en complementariedad con la aplicación de un cierto rigor en la descripción de esas tareas o trabajos en cada apartado específico, como composición de equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad jurídica; d) La inclusión, junto con un listado más o menos abierto de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, de una relación de exclusiones para la utilización del contrato de obra o servicio determinado, como elemento de certidumbre, bien que en negativo, en la aplicación de la modalidad contractual que nos ocupa.

2. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Juan Carlos García Quiñones

Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. UCM.

2.1. Introducción

El artículo 15.1.b) del ET regula el régimen jurídico del contrato eventual por circunstancias de la producción, incorporando dos llamadas precisas a la negociación colectiva. La primera, cuando faculta la modificación de la duración máxima de estos contratos así como el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir, en cuyo caso, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, sin que pueda superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses. En segundo lugar, facultativamente también, a efectos de determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como la fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

Contrato eventual por circunstancias de la producción, cuyo tratamiento por la negociación colectiva ha sido motivo recurrente de atención para la doctrina¹⁶², sobre todo con ocasión de las reformas acaecidas en su régimen legal¹⁶³, y para la jurisprudencia, por ejem-

¹⁶² En este sentido, véase Álvarez de la Rosa, M.: «La contratación temporal por circunstancias de la producción: la prueba de la eventualidad», *Tribuna Social*, núm. 167, 2004, pág. 13; Escudero Rodríguez, R.: «Empleo, contratación temporal y negociación colectiva», VV.AA.: *Solución de conflictos laborales: negociación directa y solución extrajudicial* (Actas de las I Jornadas Universitarias Almerienses de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales), Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería, 1996, págs. 40-41. Extensamente, sobre la causa del contrato eventual por circunstancias de la producción, véase Ballester Pastor, I.: *El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, págs. 73 y ss.

¹⁶³ En este sentido, en relación con la ampliación de la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción, véase Martínez Girón, J.: «Ampliación y reducción por convenio colectivo de las modalidades y términos de los contratos temporales de trabajo», *Actualidad Laboral*, 1998, I, págs. 95 a 97; López Gandía, J.: «Los contratos de obra o servicio y eventualidad, y la negociación colectiva», *Actualidad Laboral*, 1997, I, págs. 339 y ss.; «Negociación colectiva y modalidades de contratación tras la reforma

plo, con ocasión de declarar la ilicitud de la creación convencional de un contrato eventual intermitente con trabajo a llamada (STS de 17 de diciembre de 2001)¹⁶⁴.

En el presente estudio analizamos desde una perspectiva empírica, sobre una base amplia de convenios colectivos vigentes, la recepción efectuada por la negociación colectiva respecto de esas remisiones legales, así como el tratamiento asumido, en su caso, respecto de otras materias diferentes, configurando el régimen del contrato eventual por circunstancias de la producción. Para la sistematización, nos hemos valido de un doble criterio: a) Consideración del aspecto formal, regulación del contrato eventual por circunstancias de la producción en un precepto autónomo o bien dentro de un precepto que regula distintas modalidades contractuales, en ocasiones también materias comunes de contratación; b) Consideración del aspecto material, atendiendo al contenido dispuesto en la cláusula respectiva del convenio colectivo —o a la falta del mismo— sobre las distintas cuestiones relacionadas con esta modalidad contractual. Desde esas consideraciones de partida sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción, el panorama que describe la muestra de convenios colectivos que hemos analizado puede sistematizarse del modo que exponemos en los epígrafes que siguen a continuación, a partir de ese doble criterio, según la estructuración y el contenido material de las cláusulas.

laboral», VV.AA.: *Las reformas laborales de 1994 y 1997*, Coord. Eduardo Rojo Torrecilla, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1998, págs. 94 y ss.; *Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, págs. 35 y ss.; Escudero Rodríguez, R.: «Los contratos para obra y servicio determinados y de eventualidad en la reforma de 1997: novedades legales y retos de la negociación colectiva», VV.AA.: *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva (La reforma laboral de 1997)*, Coord. Miguel Rodríguez-Piñero, Fernando Valdés Dal-Ré y María Emilia Casas Baamonde, Ed. Tecnos, 1998, Madrid, págs. 79 y ss.

¹⁶⁴ Sobre la doctrina que expresa la STS de 17 de diciembre de 2001, véase Lahera Forteza, J.: «Ilicitud de la creación convencional de un contrato eventual intermitente con trabajo a llamada (Comentario a la STS 17 de diciembre de 2001)», *Relaciones Laborales*, 2002, II, págs. 613-620. Para el estudio de la jurisprudencia dictada respecto del contrato eventual por circunstancias de la producción, al margen de su vinculación específica con la negociación colectiva, en relación con la interpretación de la causa del contrato, la identificación precisa de la causa en el contrato, duración máxima y prórroga del contrato, y la desconexión en la extinción del contrato entre el término final pactado y la causa temporal, véase al mismo autor, Lahera Forteza, J.: *Los contratos temporales en la unificación de doctrina*, Ed. La Ley, Las Rozas (Madrid), 2001, págs. 47 y ss.

2.2. Convenios colectivos que no regulan el contrato eventual por circunstancias de la producción

La ausencia del contrato eventual por circunstancias de la producción en el clausulado de un número significativo de convenios colectivos, como constata el examen de la amplia muestra analizada, resulta muy reveladora de la falta de receptibilidad por la negociación colectiva respecto de las facultades legales potenciales que dispone el art. 15.1.b) del ET, primero, en relación con la modificación de la duración máxima de estos contratos así como el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir, en cuyo caso, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, sin que pueda superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses. Y a continuación, con esa misma lógica facultativa, para determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, junto con la fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

Al igual que sucedía con el contrato de obra o servicio determinado, tampoco en relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción resulta significativo para semejante olvido por un porcentaje elevado de convenios el modo en que abordan la materia de contratación. Efectivamente, el examen de los convenios colectivos vigentes refleja un escenario muy heterogéneo en este sentido, con la nota común de la falta de regulación del contrato eventual por circunstancias de la producción. Diversidad que puede ordenarse de la manera siguiente:

a) Convenios que no contienen regulación alguna de las modalidades de contratación, y por tanto, tampoco del contrato eventual por circunstancias de la producción ¹⁶⁵.

¹⁶⁵ Art. 6 del CC de Oficinas de Importación y Exportación de la Comunidad Autónoma de Madrid para 2007 (BO Comunidad de Madrid 18/1/2008); Arts. 23 a 26 del CC de Fábricas de Pan de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 2/8/2005); Art. 9 del CC del Sector de Oficinas y Despachos en la Comunidad Autónoma de Madrid para 2007 (BO Comunidad de Madrid 11/9/2007); Art. 15 del CC de las Cajas de Ahorros para los años 2007-2010 (BOE 30/11/2007); VII CC de Repsol Petróleo, S. A. (BOE 12/2/2007); XXII CC de Repsol Butano, S. A. (BOE 9/3/2007); I CC de las Centrales Nucleares Almaraz-Trillo 2003-2007 (BOE 27/1/2004); CC de la Empresa Compañía

b) Convenios que disponen una limitación para la empresa incorporando una lista cerrada y excluyente de modalidades de contratos de trabajo, con posibilidad de utilizar, exclusivamente, aquellas que se

Española de Petróleos, S. A. (CEPSA) (BOE 29/9/2003); I CC de Respsol YPF, S. A. (BO Castilla La Mancha 5/11/2003); CC de la Empresa Thyssenkrupp Servicios Técnicos, Sociedad Anónima Unipersonal 2005-2007 (BO Castilla La Mancha 28/7/2006); XV CC de RENFE (BOE 22/3/2005); Disposición Adicional Sexta del II CC Supraempresarial de Asistencia en Tierra (Handling) para el personal que presta sus servicios en las UTE'S Eurohandling (Eurohandling Barcelona UTE, Eurohandling Málaga, UTE y Eurohandling, UTE-Islas Canarias) 2003-2006 (BOE 3/2/2004); Arts. 12 a 14 del I CC de la Empresa Auna Telecomunicaciones, S. A. U. (BOE 25/5/2004); Arts. 10 a 14 del CC de Cia. Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A. para el período 2006-2007 (BOE 12/4/2007); Arts. 6 y 16 bis del CC de Bilbao Bizkaia Kutxa, Actividad Financiera 2003-2005; Arts. 8 y 9 del CC de las Empresas Al Air Liqueide España, S. A., Air Liqueide Medicinal, S. L. U. y Air Liqueide Ibérica de Gases, S. L. U., para el período 2008 a 2012 (BOE 17/11/2008); Art. 19-apartados 1 a 5-del CC de la Empresa Sidenor Industrial, S. L., Fábrica de Reinosa (BO Cantabria 2/9/2008); Art. 20-apartados 1 y 2-del CC de la Empresa Sidenor Industrial, S. L., Fábrica de Vitoria para el período 2003-2007 (BO Álava 11/12/2003); Disposición Adicional Tercera del XVI CC de Zardoya Otis, S. A. y Ascensores Eguren, S. A. (BOE 25/9/2008); Art. 16 del CC Provincial del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Vizcaya (BO Vizcaya 9/1/2008); Arts. 14, 15, 27 y 28 del CC de la Empresa San Gobain La Granja, S. L. (BO Provincia de Segovia 10/9/2007); Disposición Adicional Primera y Disposición Adicional Segunda del IV CC de Valeo Sistemas Eléctricos, S. L. (BO Castilla La Mancha 17/10/2006); Art. 9 del CC de la Empresa Unilever España, S. A. para los años 2006-2008 (DO Generalidad de Cataluña 11/7/2007); Art. 62 del CC de Servicios de Limpieza Integral de Málaga III, Sociedad Anónima, para el año 2006/2007 (BO Málaga 3/8/2006); Arts. 13, 14 y 19 del CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, S. A. (BOE 28/3/2008); Arts. 7, 23, 26 y 27 del IV CC Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia (DO Comunidad Valenciana 10/10/2007); Arts. 21, 24 a 28 y 38 a 40 del CC de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipuzkoa 2006-2008 (BO Guipuzkoa 26/3/2008); Arts. 12 y 13 del CC de Mapfre, Grupo Asegurador (BOE 19/7/2006); Arts. 9, 10, 14, 15 y 20 a 38 del CC para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta; Arts. 16 y 17 del CC de la Empresa Red Eléctrica de España, S. A. (BOE 31/1/2004); Arts. 27 y 28 del CC Interprovincial de Renault España 2007-2009 (BOE 15/6/2007); Cláusulas 5 y 6 del I CC de Renfe-Operadora (BOE 24/4/2008); Arts. 9 a 11 del XXIII CC de Philips Ibérica, S. A. U. 2005-2007 (BOE 13/9/2005); Arts. 41 a 57 del XVI CC para el Personal del Canal de Isabel II (BOE 16/2/2005); XV CC de la Empresa Mecánica Corrales de Buelna, S. A. (MECOBUSA) (BO Cantabria 24/11/2003); Art. 13-apartados 1 a 4-del CC de La Seda de Barcelona (Centros de Trabajo de El Prat y Barcelona) 2006 (DO Generalidad de Cataluña 22/1/2007); Arts. 26 y 32 a 36 del CC de Petróleos del Norte, S. A. (Petronor), Centros de Trabajo de Muskiz y Madrid, 2006-2008 (BOE 1/12/2006); Capítulo III y artículos 22 a 24 del CC de Lear Corporation Asientos, S. L. 2005-2007 (BO Provincia de Zaragoza 29/8/2005); Art. 8 del VII CC de la empresa Cadbury Schweppes Bebidas de España, S. A. (BOE 27/9/2005).

determinan en el clausulado del convenio colectivo, donde no figura el contrato eventual por circunstancias de la producción ¹⁶⁶.

c) Convenios que contienen una regulación separada de determinadas modalidades de contratación, pero no respecto del contrato eventual por circunstancias de la producción, al que no se dedica mención alguna ¹⁶⁷.

d) Convenios que establecen una regulación separada de determinadas modalidades de contratación, así como formulaciones diversas en relación con distintas materias propias de contratación, sin mención al contrato eventual por circunstancias de la producción ¹⁶⁸.

¹⁶⁶ Art. 7 del CC del sector de «Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Heladería y Platos Cocinados» de la Comunidad de Madrid Años 2005/2007 (BO Comunidad de Madrid 28/5/2005), dispone que la empresa, de acuerdo con sus necesidades, sólo podrá emplear a partir de la firma del convenio las siguientes modalidades de contratos de trabajo: I) Contrato por tiempo indefinido. II) Contrato para la formación. III. Contrato en prácticas. IV. Contrato de interinidad; Art. 22 del CC del Sector de Industrias de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceituna de Sevilla (BO Sevilla 21/10/2005), que, bajo rúbrica de «Trabajadores de duración determinada», prohíbe taxativamente contratar a trabajadores temporales cuando no se haya llamado a la totalidad de los trabajadores fijos discontinuos, cualquiera que fuese la categoría o especialidad de estos últimos, del mismo modo que tampoco se podrá contratar a trabajadores a través de ETT, ni subcontratas, mientras exista un solo trabajador fijo discontinuo, de manera que únicamente se podrán contratar a trabajadores temporales que sean profesionales de oficio o cerradores de latas en máquinas que no sean totalmente automáticas siempre que sean para trabajar e los trabajos propios de estas especialidades, siempre y cuando estén trabajando todos los fijos discontinuos, previsiones que se completan con la regulación de los trabajadores interinos (art. 23) y los trabajadores a tiempo parcial (arts. 24 y 25), junto con la regulación del preaviso (art. 27), sin ninguna mención al contrato eventual por circunstancias de la producción.

¹⁶⁷ Art. 9-apartados 1 y 2-del CC de la Empresa Radio Popular, S. A., COPE y sus Trabajadores 2007-2008 (BOE 2/10/2007); Art. 47 del CC de Empaquetado de Tomate de la Provincia de Las Palmas Zafra 2006 a 2008 (BO Las Palmas 1/6/2007).

¹⁶⁸ Art. 14 del CC de Alstom Transporte, S. A. Unidad Train Life Services (BOE 31/8/2006); Art. 5 del CC de la Empresa BSH Electrodomésticos España, S. A. 2003-2007 (BOE 2/3/2004); Arts. 18-apartados 1 y 2-y 20 a 22 del III CC de Diario ABC, S. L. 2006-2008 (BOE 17/11/2006); Art. 29-apartados 1 a 9-del CC de la Agencia EFE, S. A. (BOE 24/10/2006); Art. 9 del II CC Las Lomas Comasa-Adebase-Conalgrasa-La Torre de Benalup, S. A. (BO Provincia de Cádiz 6/6/2003); Arts. 11 a 17 del IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol YFP (BOE 17/11/2006); Arts. 27 y 38 del CC Provincial de Oficinas y Despachos para Vizcaya años 2006-2008 (BO Vizcaya 9/1/2008); Arts. 6, 7-apartados 1 a 4-, 8 y 9 del IV CC del Grupo Unión Radio (BOE 12/6/2006); Arts. 8 y 9 del CC para el Sector Agrario de la Provincia de Ciudad Real para el año 2007 (BO Ciudad Real 15/9/2008); Arts. 17 y 30 del CC de la Construcción y las Obras Públicas de la Provincia de Girona para el período del 1.6.2007 al 31.5.2009 (DO Generalidad de Cataluña 10/7/2008); Arts.

2.3. Convenios colectivos que incluyen fórmulas de aplicación común a las distintas modalidades de contratación, con afectación al contrato eventual por circunstancias de la producción

Regulación separada del personal fijo y el personal eventual, disponiendo respecto de este último normas de selección de eventuales para evaluar la capacidad de los candidatos y contratar a los mejores, un sistema de contratación rotatoria entre los que hayan superado las pruebas de selección, de forma que el trabajador que sea contratado un año, no lo será el siguiente, reafirmación del carácter causal de los contratos temporales, prohibición de discriminar por razón de sexo, edad, religión, ideología, etc., comunicación al Comité Intercentros de las previsiones de contratación con la publicación en tablones de las convocatorias externas para Inspectores de Ventas, para concluir con una disposición diferenciada de los períodos de prueba en función del personal ¹⁶⁹.

2.4. Convenios colectivos que dedican un precepto autónomo a la regulación del contrato eventual por circunstancias de la producción

En el apartado formal, son numerosos los convenios colectivos que regulan el contrato eventual por circunstancias de la producción en un precepto autónomo. Semejante uniformidad formal no va acompañada, sin embargo, de la misma identidad material respecto al contenido de las cláusulas que disciplinan esta modalidad contractual

33, 34 y Disposición Adicional Cuarta del CC de la Empresa TRW Automotive España, S. L. de Pamplona (BO Navarra 22/6/2007); Arts. 12-apartados 2 y 4-, 15, 19 a 21 y 22 del CC de la Empresa de Transportes Urbanos de Zaragoza, S. A. U. (TUZSA) (BO Provincia de Zaragoza 31/3/2008); Arts. 5 y 6 del CC Provincial de Comercio de Textil de Vizcaya años 2005-2008 (BO Vizcaya 7/1/2008); Arts. 13 a 16 y 56 del CC de Saint-Gobain Vicasa, S. A. (BOE 10/9/2007); Arts. 10, 11 y 18 a 21 del CC Interprovincial de Leroy Merlin, S. A. 2003-2006 (BOE 30/6/2003); Art. 7-apartados 1 y 2-del III CC de Comercial Mercedes-Benz, S. A. 2003-2006 (BOE 3/8/2004); Capítulo IV y artículos 17 a 19 del CC Nacional para las Empresas de Publicidad (BOE 20/2/2002); Capítulo III y artículos 20 a 24 y 28 y 29 del III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería (BOE 25/2/2008); Arts. 15 a 18 del CC Repsol Química, S. A. 2006-2008 (BOE 9/3/2007); Arts. 15 y 16 del VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A. (BOE 3/8/2007); Arts. 15 y 16 del CC Provincial del Transporte Sanitario de Ambulancias Colectivas y Urgentes para los años 2006 a 2009 (BO Cádiz 22/2/2006).

¹⁶⁹ Art. 39 del CC de la Empresa Mahou, S. A. (BOE 1/11/2005).

en los distintos instrumentos convencionales. Se requiere entonces incorporar una cierta sistemática para ofrecer un marco ordenado del contenido dado por la negociación colectiva sobre la misma, desde esa pauta común de concebir su regulación en un precepto independiente dentro del clausulado del convenio.

2.4.1. Incorporando una única previsión de remisión al régimen legal o convencional del contrato eventual por circunstancias de la producción vigente en cada momento

Remisión para la regulación del contrato eventual por circunstancias de la producción a lo establecido en la legislación o al convenio colectivo sectorial de la industria siderometalúrgica de Guipúzcoa vigente en cada momento ¹⁷⁰.

2.4.2. Incorporando una única previsión sobre el objeto del contrato eventual por circunstancias de la producción

Para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales ¹⁷¹; para atender exigencias circunstanciales del mercado, depósitos masivos o acumulación de tareas, aun tratándose de la actividad normal de la empresa y siempre que se derive de circunstancias que respondan a necesidades no permanentes, para disponer a continuación una enumeración abierta, considerando como necesidades no permanentes las relativas a volumen de trabajo no previsto en campañas de elecciones, censos, catastros, notificaciones, campañas institucionales y trabajos por aumentos puntuales de la producción, y en general el exceso de trabajo que se produzca cuando la carga de trabajo supere la disponibilidad de los recursos del personal fijo y fijo discontinuo ¹⁷²; para referir, en relación con la causa del contrato, las circunstancias imprevisibles y ajenas a la voluntad del empleador que dificultan sobremanera la previsión a la hora de concertar esta modalidad contractual, conviniendo la utilización de esta modalidad contractual para atender exigencias

¹⁷⁰ Art. 32 del CC de Talleres de Escoriaza, S. A. (BO Gipuzkoa 25/10/2006).

¹⁷¹ Art. 12 del VIII CC autonómico de enseñanza privada de Cataluña año 2007 (DO Generalidad de Cataluña 27/5/2008).

¹⁷² Art. 36 del II CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S. A. 2005-2008 (BOE 25/9/2006).

circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, con el objeto de satisfacer el incremento temporal o excepcional del volumen del trabajo que no pueda ser cubierto por la plantilla fija de la empresa, pero que, por su propia transitoriedad, no justifica tampoco una ampliación permanente de la citada plantilla¹⁷³.

2.4.3. Incorporando una única previsión sobre duración del contrato eventual por circunstancias de la producción

Duración máxima del contrato de 12 meses en un período de 18 meses¹⁷⁴; duración máxima de 9 meses dentro de un período de referencia de 12 meses¹⁷⁵; duración de 12 meses en un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzca la contratación, especificando que la prórroga del contrato que se efectúe para alcanzar la duración máxima de los 12 meses no podrá ser inferior a 6 meses¹⁷⁶; acuerdo de las partes para aplicar la vigencia máxima de los contratos en la medida pactada en el convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de Madrid, convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de Pontevedra, para los contratos que se celebren en los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid, la provincia de Barcelona y la provincia de Pontevedra, respectivamente¹⁷⁷; duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses, con posibilidad de prorrogarlo por una única vez en caso de haberse concertado por un plazo inferior al máximo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima¹⁷⁸; subrayando los efectos positivos que para la empresa pueden derivarse de una mayor duración de los contratos, razón por la cual

¹⁷³ Art. 14 del CC de Unión Española de Explosivos, S. A. y Otras Empresas de su Grupo (BOE 3/2/2006).

¹⁷⁴ Art. 37 del CC del Comercio mayorista y minorista de juguete, cerámica, vidrio, iluminación, regalo y material deportivo de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 18/5/2007); Art. 14 del II CC Estatal del Sector de Prensa Diaria (BOE 22/7/2005).

¹⁷⁵ Art. 8 del CC para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, 2003 al 2010 (DO Generalidad Valenciana 5/3/2004).

¹⁷⁶ Art. 28 del CC de Comercio de Asturias 2006-2008 (BO Principado de Asturias 31/5/2006).

¹⁷⁷ Art. 40 del CC Interprovincial de Automóviles Citroën España, S. A. 2008-2011 (BOE 20/5/2008).

¹⁷⁸ Art. 31 del II CC de Crossselling, S. A. (BOE 28/5/2007).

asumen y aceptan que la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción establecida en el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Provincia o Comunidad Autónoma en la que radique el centro de trabajo afectado sea de aplicación en el ámbito del presente convenio ¹⁷⁹; por remisión a lo que disponga la norma sectorial correspondiente ¹⁸⁰; aplicación de lo establecido en el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, que concreta su duración máxima en 12 meses sobre un período de 18 meses, previniendo que, para el caso de ampliarse la duración máxima, la empresa quedará automáticamente acogida a dicha ampliación ¹⁸¹; duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, teniendo en cuenta lo suscrito en el convenio en materia de derecho supletorio, disponiendo en párrafo separado que la ampliación de la duración y del período de referencia indicados tiene por motivo la necesidad de ajustar la plantilla de la empresa a los requerimientos industriales de sus clientes, destacándose en este sentido la alta fluctuación y la imprevisión de los mismos, que motiva la necesidad de contrataciones eventuales por causas productivas coincidentes con los incrementos de actividad requeridos ¹⁸²; duración máxima de esta modalidad de contratación y período dentro del cual se pueden realizar por remisión a lo dispuesto en el Convenio Provincial del Metal ¹⁸³; duración por remisión expresa a lo establecido en la cláusula vigente en cada momento de los convenios provinciales para la Industria Siderometalúrgica de las provincias de los respectivos centros de Exide en España ¹⁸⁴; período máximo dentro del cual se podrán realizar estos contratos de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses, incorporando a continuación una limitación para cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador, en más de una ocasión dentro del período citado de 18 meses, en cuyo caso la duración acumulada de los distintos contratos no podrá

¹⁷⁹ Art. 48 del CC de Arcelor Construcción España, S. L. (BOE 14/3/2007).

¹⁸⁰ Art. 15 del Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia (BOE 19/7/2000).

¹⁸¹ Art. 33 del CC 2007 a 2009 «Robert Bosch España, Sociedad Anónima» (BO Castilla La Mancha 23/10/2007).

¹⁸² Art. 5 del CC para la Empresa Valeo Iluminación, S. A. 2005-2007 (BO Provincia de Jaén 1/10/2007).

¹⁸³ Art. 18 del CC de la Empresa Siderúrgica del Mediterráneo, S.A.U. (BO Valencia 18/9/2006).

¹⁸⁴ Art. 46 del II CC de Exide España para todos los Centros de Trabajo de las Empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor, S. A. y Chloride Motive Power Ibérica, S. L. (BOE 11/7/2006).

superar en ningún caso los 13 meses¹⁸⁵; duración máxima de esta modalidad contractual que no podrá superar los 12 meses en un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el precepto legal, con posibilidad de prórroga, mediante acuerdo de las partes, cuando dichos contratos se concierten por una duración inferior a 12 meses, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido¹⁸⁶; duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, o, en su caso, aquella otra duración máxima que, en cada momento, permitan las disposiciones legales que regulen esta modalidad de contratación¹⁸⁷; duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas¹⁸⁸; duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, atendiendo al carácter dispositivo que otorga a los convenios de sector el artículo 15.1.b) del ET¹⁸⁹; duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados desde el momento en que se produzcan dichas causas¹⁹⁰.

2.4.4. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración del contrato, genérica y específica, respectivamente, en función de la composición de la plantilla

Duración mínima de treinta días, hasta un máximo de 7 meses dentro de un período de 12 meses, facultando a continuación, para las empresas en cuyas plantillas haya, como mínimo, un 75 por 100 de trabajadores/as fijos/as, la celebración de esta modalidad de contrato temporal con una duración máxima de hasta 9 meses en un período de 12 meses¹⁹¹.

¹⁸⁵ Art. 20 del CC del sector de Hostelería de Jaén (BO Jaén 27/7/2001).

¹⁸⁶ Art. 17 del XV CC Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (BOE 12/1/2007).

¹⁸⁷ Art. 31 del CC de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias años 2008 a 2011 (BO Principado de Asturias 23/1/2008).

¹⁸⁸ Art. 9 del CC Provincial para el Sector de la Industria Siderometalúrgica en Valladolid para los años 2007-2009 (BO Valladolid 17/9/2007).

¹⁸⁹ Art. 40 del CC de la Industria del Metal de Cádiz (BO Cádiz 6/2/2007).

¹⁹⁰ Art. 34 del CC para Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas Distribuidores y Operadores Logísticos de la Provincia de Málaga para los años 2007 a 2010 (BO Málaga 29/11/2007).

¹⁹¹ Art. 13 del CC de Hostelería y Actividades Turísticas (Restauración) de la Comunidad de Madrid para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 (BO Comunidad de Madrid 5/10/2007).

2.4.5. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto y duración del contrato

Acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, y duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas ¹⁹²; para supuestos en que se necesitara atender un mayor trabajo, por acumulación de tareas o excesos de pedidos, y con la duración máxima, hasta 9 meses en un período de 12 meses ¹⁹³; cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motiven la contratación ¹⁹⁴; por el carácter estacional de la actividad de que se trata y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, con duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, que se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que hayan justificado su contratación, y si se trata de más de una contratación en el período de 18 meses, la fecha de cómputo será siempre la del inicio del primer contrato, para concluir con una limitación para el caso de celebrarse esta modalidad contractual con un mismo trabajador, en más de una ocasión dentro del período de 18 meses, en cuyo caso la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar, en ningún caso, los 12 meses ¹⁹⁵.

¹⁹² Art. 56 del CC de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 7/11/2007).

¹⁹³ Art. 11 del CC Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho (BOE 2/10/2001).

¹⁹⁴ Art. 25 del CC del Sector Comercio de Muebles, Antigüedades y Objetos de Arte, Comercio de Joyerías, Platerías e Importadores y Comerciantes de Relojes; Comercio de Almacenistas y Detallistas de Ferreterías, Armerías y Arts. de Deportes; Comercio de Bazares, Objetos Típicos y Recuerdos de Sevilla, Plásticos al Detall, Bisutería, Molduras, Cuadros y Vidrio y Cerámica; Comercio de Textil, Quincalla y Mercería; Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos y Comercio de la Piel y Manufacturas varias de Sevilla (BO Sevilla 8/4/2008).

¹⁹⁵ Art. 41 del CC de Hostelería para la Provincia de Málaga (BO Málaga 28/7/2006).

2.4.6. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración del contrato y su conversión en contrato indefinido para el supuesto de superar el plazo de duración máxima

Duración máxima para esta modalidad contractual de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con expresa referencia de las partes a la regulación contenida en el Convenio colectivo aplicable del sector, además de la conversión en indefinido del contrato temporal si a la finalización del anterior plazo contractual se mantuviese la necesidad de tener que cubrir el puesto de trabajo, siempre que no exista un trabajador fijo de plantilla excedente que estuviese interesado en cubrirlo¹⁹⁶; para realizar faenas que no tienen carácter normal y permanente en la empresa, y adquisición de la condición de fijo respecto del trabajador eventual contratado durante un año de servicios ininterrumpido o con interrupciones inferiores a 15 días consecutivos¹⁹⁷.

2.4.7. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración del contrato e indemnización

Duración máxima de 12 meses en un período de 16 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización, duración que no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que puedan concertarse entre las empresas afectadas por este convenio con ETT para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, e indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio¹⁹⁸; duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, junto con una indemnización de 10 días de salario por año de servicio, prorrateándose por días los períodos de tiempo inferiores a un año¹⁹⁹; duración máxima de 12 meses dentro

¹⁹⁶ Art. 19 del III CC de Bimbo Martínez Comercial, S. L. (BOE 19/9/2006).

¹⁹⁷ Art. 9 del CC de Viticultura para la Provincia de Cádiz (BO Cádiz 1/8/2006).

¹⁹⁸ Art. 38 del CC para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para 2007-2009 (BO Gipuzkoa 17/1/2008).

¹⁹⁹ Art. 28 del CC de Comercio en General de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 11/10/2006).

de un período de 18 meses, pudiendo ser prorrogados de conformidad con la legislación vigente para el supuesto de contratación por una duración inferior al período máximo establecido, indemnización de 12 días por año de servicio, para el caso de que la normativa no contemple indemnización y/o compensación alguna al término de los mismos, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año²⁰⁰; duración máxima de 12 meses en un período de referencia de 18 meses, a contar desde que se produzcan las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos que motivan la contratación, con posibilidad de prórroga para el caso de concertarse por un plazo inferior a los 12 meses, por una única vez, sin que la duración total exceda en ningún caso los 12 meses, derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, o su parte proporcional si su duración es inferior²⁰¹.

2.4.8. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración y conversión en fijo de plantilla

Los contratados circunstancialmente sin necesidad de especificar plazo o tarea a realizar, duración máxima y conversión en fijo de plantilla para el eventual que trabaje en la misma empresa más de 11 meses ininterrumpido, sin considerar que existe interrupción cuando la misma sea inferior a 15 días consecutivos²⁰².

2.4.9. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración y limitación por porcentaje de plantilla

A partir de las especiales características del sector, significadas por ofertas puntuales de productos, campañas, rebajas, aniversarios, etc., y a los efectos de evitar contrataciones repetitivas en el tiempo por cortos períodos de duración; duración por un período no inferior a 6 meses ni superior a 12 meses, pudiendo prorrogarse, transcurrido el primer período, hasta el límite de su duración; y limitación por porcentaje de plantilla, de modo que en ningún caso esta modalidad

²⁰⁰ Art. 42 del CC Estatal de Estaciones de Servicio 2006-2009 (BOE 26/3/2007).

²⁰¹ Art. 13 del III CC Sectorial de Ámbito Estatal de las Administraciones de Loterías (BOE 19/7/2006).

²⁰² Art. 11 del CC del Campo de Cádiz (BO Cádiz 24/10/2007).

de contratación podrá superar el 50 por 100 de la plantilla fija de la empresa²⁰³.

2.4.10. Facultando la suscripción del contrato eventual por circunstancias de la producción mediante una formulación genérica e incorporando una previsión de duración máxima, junto con la posibilidad de prorrogarlo por acuerdo entre las partes de concertarse por un tiempo inferior a la duración máxima prevista

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido así lo exigieren, disponiendo a continuación una duración máxima de 6 meses en un período de 12 meses, así como la posibilidad de prorrogarlo mediante acuerdo entre las partes para el caso de concertarse en su origen por un tiempo inferior a la duración máxima establecida, con el único límite de que la duración total del contrato no pueda exceder del tiempo dispuesto de duración máxima²⁰⁴.

2.4.11. Facultando la suscripción del contrato eventual por circunstancias de la producción mediante una formulación genérica, duración máxima, posibilidad de prorrogarlo por acuerdo entre las partes de concertarse por un tiempo inferior a la duración máxima prevista, conversión en fijo de plantilla e indemnización

Dada la situación económica actual del sector con el fin de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, con unos límites sobre la duración, incorporando una previsión de duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de prorrogarlo por una única vez mediante acuerdo entre las partes para el supuesto de haberse concertado por un plazo inferior a la duración máxima, y sin que la duración total del contrato inicial pueda superar el plazo referido; conversión en fijo de plantilla para el supuesto de que al término de los 12 meses no se haya resuelto el contrato; y derecho a percibir una indemnización para el supuesto de extinción

²⁰³ Art. 29 del CC de Alimentación, de Detallistas, de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de Cádiz (BO Cádiz 4/8/2008).

²⁰⁴ Art. 14 del CC del Comercio Vario de la Comunidad de Madrid para el año 2007 (BO Comunidad de Madrid 20/3/2008).

por expiración del tiempo convenido, en cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio²⁰⁵.

2.4.12. Incorporando una remisión al régimen legal del contrato eventual por circunstancias de la producción, duración máxima, posibilidad de prorrogarlo por acuerdo entre las partes de concertarse por un tiempo inferior a la duración máxima prevista y formulación genérica de validez y eficacia del contrato mediante la sola remisión expresa al precepto convencional donde se regula

Remisión legal al régimen dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses, previsión de prórroga mediante acuerdo de las partes para el caso de concertarse por un plazo inferior a 9 meses, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite, completando la regulación con una declaración genérica de validez y eficacia del contrato cuando en su formalización se haga remisión expresa al precepto convencional donde se regula esta modalidad contractual²⁰⁶.

2.4.13. Facultando la suscripción del contrato eventual por circunstancias de la producción mediante una formulación específica sobre un porcentaje determinado de incremento en la producción sobre el mismo período del año precedente, que se suma a otra limitación de no superación en un determinado porcentaje del número de trabajadores contratados bajo esta modalidad del total de la plantilla, además de disponer una previsión de duración máxima

Cuantificando el incremento de la producción en al menos un 5 por 100 sobre el mismo período del año precedente como premisa para poder celebrar esta tipología de contrato; limitando el número de trabajadores contratados bajo esta modalidad, que no podrá superar el 7 por 100 del total de la plantilla de cada centro de trabajo; y duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, como remisión a lo

²⁰⁵ Art. 12 del CC de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana 2006-2008 (DO Comunidad Valenciana 12/2/2007; rect. DO Comunidad Valenciana 25/4/ 2008).

²⁰⁶ Art. 17 del CC Laboral del Comercio de Muebles de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 19/3/2007).

dispuesto en el Capítulo V apartado B) 1 y 2 del acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cemento 2006-2009²⁰⁷.

2.4.14. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración, indemnización y remisión al régimen legal vigente en cada momento

Duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, con posibilidad de prorrogarse una única vez por acuerdo de las partes para el caso de concertarse por una duración inferior al máximo posible, sin que la duración total del contrato pueda exceder los 12 meses; indemnización de 12 días de salario por año de servicio, en proporción al tiempo trabajado, si el contrato se extinguiera por expiración del tiempo convenido, y previa denuncia de la empresa, no procediendo esta indemnización en los demás supuestos de extinción; y remisión al régimen legal vigente en cada momento, con el deber del precepto convencional de adaptarse a la nueva normativa²⁰⁸.

2.4.15. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración máxima, criterios para la determinación de las causas válidas para su celebración, referencia al porcentaje de plantilla y comunicación a los representantes de los trabajadores

Duración máxima de 12 meses dentro de un período de 16 meses, contemplando la posibilidad de una única prórroga, del mismo modo que la empresa no podrá contratar al mismo trabajador hasta que transcurra íntegramente el citado período de referencia²⁰⁹.

²⁰⁷ Art. 22 del II CC de Cemex España, S. A., para la Actividad de Fabricación de Cemento 2006-2008 (BOE 6/9/2006).

²⁰⁸ Art. 6.5 del CC Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares 2007-2008-2009-2010-2011 (BOE 14/3/2008).

²⁰⁹ Art. 12 del CC del Sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife (BO Tenerife 12/4/2005).

2.4.16. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración máxima, opciones diferenciadas de prórrogas, distintas previsiones de indemnización y obligación de consignar en los contratos suscritos bajo esta modalidad una referencia expresa al precepto convencional

Duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, posibilidad de prorrogarlos mediante acuerdo de las partes, por una única vez, respecto de los contratos de duración inferior a 12 meses, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima, opción de prorrogar con los anteriores límites y con las condiciones del precepto convencional los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del convenio, un régimen diferenciado de indemnización a la terminación del contrato según que éste haya sido de duración igual o inferior a cuatro meses, con indemnización de 15 días de salario por año de servicio, o superior a cuatro meses, con indemnización de 20 días de salario por año de servicio, indemnizaciones que surtirán efectos desde el primer día; y obligación de incluir una referencia expresa al precepto convencional en los contratos que se celebren bajo esta modalidad²¹⁰.

2.4.17. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración, causa que justifica su celebración e indemnización

Duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, computándose desde que se produzca la causa que justifica su celebración, con el incremento del volumen de trabajo o por considerar necesario el aumento del número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio, e indemnización por conclusión de estos contratos del 7 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato²¹¹; atención de exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, etc., aun tratándose de la actividad normal de la empresa, con obligación de especificar la causa con claridad, duración

²¹⁰ Art. 14 del CC Provincial para la Industria de la Madera de Santa Cruz de Tenerife (BO Tenerife 30/9/2008); Art. 11 del CC Provincial para Industrias de la Madera de Toledo (BO Toledo 28/1/2008).

²¹¹ Art. 13 del CC para la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra (BO Navarra 19/9/2008).

máxima de 12 meses dentro de un período de 16 meses, desde que se produjo la causa objeto de contratación, con posibilidad de celebrar una única prórroga contractual para el caso de no agotar esta duración máxima, limitación para no utilizar este contrato más de dos cursos escolares consecutivos, e indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 9 días de salario por cada año de servicio, que surtirá efecto en todos aquellos contratos celebrados a partir del 4 de marzo de 2001 ²¹²; por circunstancias de la producción a trabajadores para contratar a trabajadores que se encuentren en situación de desempleo, duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, e indemnización de 1 día de salario base por cada mes trabajado, a la finalización del contrato, computándose las fracciones de mes como tales ²¹³.

2.4.18. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración, indemnización y conversión en un contrato fijo periódico de carácter discontinuo

Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa; duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, pudiendo ser prorrogado por una única vez por acuerdo de las partes, de concertarse por menos de 9 meses, sin que la suma de los períodos contratados exceda de los límites referidos; indemnización de 1 día de salario por cada mes trabajado, con el tope máximo de 9 días de salario por año de servicio, o fracción en el caso de que el trabajador preste servicios por tiempo inferior a un mes; conversión en un trabajador o trabajadora fija periódico de carácter discontinuo si el puesto de trabajo susceptible de este tipo de contrato fuese ocupado temporalmente por uno o varios trabajadores/as durante un tiempo superior a 22 meses en un período de 3 años ²¹⁴.

²¹² Art. 18 del VIII CC Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 26/4/2006).

²¹³ Art. 45 del CC del Sector de Industria de Panadería de Alicante (BO Alicante 15/7/2008).

²¹⁴ Art. 31 del XXVII CC para la Industria de la Marroquinería y Afines de Castellón y de Valencia (DO Generalidad Valenciana 21/4/2006).

2.4.19. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración, indemnización y conversión en un contrato fijo

Para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa; formalización obligatoria por escrito respecto de los contratos eventuales por circunstancias de la producción cuya duración sea superior a 4 semanas; duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzca su causa; y conversión en trabajador fijo si al término del contrato o al cumplimiento del objeto del mismo no cesara el trabajador eventual y continuara prestando sus servicios²¹⁵.

2.4.20. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración, prohibición de realizar más de un contrato de esta modalidad para el mismo puesto de trabajo cuando se haya agotado la duración máxima, indemnización y prórroga

Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a la actividad normal de la empresa, aun tratándose de la actividad habitual de la misma; duración máxima de 9 meses, continuos o alternos, dentro de un período de 12 meses en el año natural desde que se inicia el contrato, con posibilidad de una única prórroga para el caso de que el contrato inicial no alcance la duración máxima prevista; prohibición de realizar más de un contrato de esta modalidad para el mismo puesto de trabajo en el cual se haya realizado ya un contrato de la misma tipología que haya agotado la duración máxima prevista; derecho a la indemnización prevista para los contratos eventuales, proporcionalmente a la duración del contrato siempre y cuando su duración no supere los 6 meses, de superarlos la indemnización al finalizar el contrato será de 12 días de salario por año de servicio y desde el primer mes del contrato; posibilidad de ampliación de la duración máxima prevista en convenio a 12 meses en un período de 18 meses desde la contratación inicial²¹⁶.

²¹⁵ Art. 6.7 del CC para la Industria Fotográfica 2005-2009 (BOE 6/6/2006).

²¹⁶ Art. 57 del CC de Trabajo de Ámbito Estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería los años 2007 y 2008 (BOE 30/11/2007).

2.4.21. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración, remisión expresa a la cláusula convencional donde se regula esta modalidad contractual y conversión en un contrato por tiempo indefinido

Duración máxima hasta 12 meses trabajados dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de prórroga una única vez dentro de ese período, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, cuando el contrato se concierte por duración inferior a 12 meses; singularidad del sector metalúrgico, fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía; obligación de hacer una remisión expresa al precepto convencional en la formalización del contrato individual de trabajo para tener por cumplidos los requisitos legales para que el contrato tenga plena validez y eficacia; y prórroga tácita por tiempo indefinido si llegada su finalización no hubiera denuncia de ninguna de las partes²¹⁷.

2.4.22. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración, limitación a la celebración de esta modalidad contractual, intervención de la Comisión Paritaria e indemnización

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, debiendo especificar el contrato con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituye su objeto; duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses, que se computará desde la fecha de la causa o circunstancias que justifiquen su utilización; prohibición de utilizar nuevamente esta modalidad contractual para el mismo puesto de trabajo más de dos cursos escolares consecutivos; posibilidad de intervención por la Comisión Paritaria para dictaminar sobre las tareas que puedan ser objeto de la contratación; e indemnización económica en los supuestos de extinción del contrato por expiración del tiempo convenido equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.²¹⁸

²¹⁷ Art. 20 del CC para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Girona para los años 2005 a 2009 (DO Generalidad de Cataluña 5/10/2005).

²¹⁸ Art. 12 del VI CC de Colegios Mayores Universitarios Privados (BOE 24/10/2007).

2.4.23. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración, prórroga de los contratos pretéritos al convenio, indemnización y referencia en el contrato al precepto convencional

Duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, con posibilidad de prórroga, por una única vez y mediante acuerdo entre las partes, para aquellos contratos de duración inferior a la máxima, sin que la duración total pueda exceder de dicha duración máxima; facultad de prorrogar los contratos celebrados antes de la publicación del convenio con los límites anteriores y con las condiciones dispuestas convencionalmente; indemnización de 15 días de salario por año de servicio a la terminación del contrato si su duración ha sido igual o inferior a 4 meses, y de 20 días por año de servicio si la duración ha superado los 4 meses, indemnizaciones que surtirán efectos desde el primer día; además de la inclusión en los contratos celebrados bajo esta modalidad de una referencia expresa al precepto convencional²¹⁹.

2.4.24. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración, objeto, indemnización y referencia obligada al precepto convencional

Duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de prórroga, mediante acuerdo de las partes y por una sola vez, para el caso de concertarse por una plazo inferior a la duración máxima legal, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima; objeto, en referencia al sector de la madera, fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía, de manera que las posibilidades del sector se enmarcan en el amplio concepto de exigencias circunstanciales del mercado que conllevan transitorias acumulaciones de tareas o exceso de pedidos, circunstancias que resultan ser cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal dentro de los ciclos cambiantes de la economía; indemnización de 15 días de salario por año de servicio si la duración ha sido igualo inferior a 4 meses, que se eleva hasta 20 días de salario por año de servicio si la duración es superior a 4

²¹⁹ Art. 7 del CC para la Industria de Aserrío y Fabricación de Envases y Paletas de Madera de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 4/8/2008).

meses, indemnizaciones que surtirán efectos desde el primer día; y obligación de referencia expresa al precepto convencional para los contratos que se celebren bajo esta modalidad²²⁰.

2.4.25. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de precisión y claridad en la consignación de la causa, duración máxima, régimen de preaviso, comunicación escrita al trabajador del cese por expiración del tiempo convenido e indemnización

Consignación clara y precisa de la causa o circunstancia que lo justifique; duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de prórroga, por una sola vez, cuando el contrato se haya concertado por una duración inferior a la máxima acordada, y sin que la duración inicial junto con la prórroga puedan exceder de dicha duración máxima pactada; deber de comunicar con una antelación mínima de 15 días naturales el cese de los trabajadores/as por expiración del tiempo convenido, cuando el contrato y, en su caso, las prórrogas tuviesen una duración igual o superior a 2 meses, con el abono de la indemnización prevista en el convenio para el caso de omitir este plazo de preaviso; deber de comunicar por escrito al trabajador el cese por expiración del tiempo convenido, en todos los casos, y con independencia de su duración; e indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de 20 días de salario por cada año de servicios²²¹.

2.4.26. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de remisión al régimen legal, duración, objeto, indemnización y limitación para la cobertura de puestos de trabajo amortizados mediante despido improcedente

Remisión al régimen legal en las formas y modelos de contratación establecidos o que se establezcan por la legislación vigente; duración máxima hasta 12 meses en un período de 18 meses, en función de la actividad estacional de la empresa; consideración como actividad esta-

²²⁰ Art. 41 del CC de las Industrias de la Madera de la Provincia de Barcelona para el año 2007 (DO Generalidad de Cataluña 10/4/2008).

²²¹ Art. 75 del CC de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales para 2007, 2008 y 2009 (BOE 31/8/2007).

cional aquellos períodos en que cualquier empresa incluida dentro del ámbito de aplicación del convenio necesite la contratación de nuevos trabajadores con carácter temporal, para poder así hacer frente a sus pedidos o tareas o bien porque así lo aconsejen sus circunstancias de producción; indemnización equivalente a 1 día de salario por mes trabajado a partir del primer mes, indemnización extensible igualmente a los trabajadores contratados mediante contrato de obra o servicio determinado; y prohibición de utilización del contrato eventual por circunstancias de la producción para cubrir puestos de trabajo que hayan sido amortizados por despido declarado improcedente, en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se desea realizar la ampliación²²².

2.5. Convenios colectivos que introducen referencias específicas al contrato eventual por circunstancias de la producción dentro de un precepto que regula también otras modalidades de contratación

En el apartado formal, son numerosos los convenios colectivos que regulan el contrato eventual por circunstancias de la producción dentro de un precepto que disciplina también otras modalidad de contratación. La repetición de este rasgo formal coexiste no obstante con una gran diversidad en el contenido de las cláusulas convencionales dedicadas a esta modalidad contractual. Se requiere entonces incorporar una cierta sistemática para ofrecer un marco ordenado del contenido dado por la negociación colectiva sobre la misma, desde esa pauta común de concebir su regulación en un precepto común para distintas modalidades de contratación dentro del clausulado del convenio.

2.5.1. Incorporando una única previsión sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de remisión al régimen legal, dentro de un precepto que regula distintas modalidades de contratos así como materias comunes de contratación

Regulación del contrato eventual por circunstancias de la producción por remisión al régimen legal que dispone el artículo 15.1.b) del ET²²³.

²²² Art. 19 del CC Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos (BO Burgos 10/7/2008).

²²³ Art. 34 del CC del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Valencia para los años 2005-2007 (BO Valencia 29/9/2005).

2.5.2. Incorporando una única previsión sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de remisión al régimen convencional dispuesto en otro convenio colectivo, dentro de un precepto que regula distintas modalidades de contratación.

Cuando se regula el contrato eventual por circunstancias de la producción por remisión de lo dispuesto en el convenio provincial del metal, sin mayor especificación²²⁴.

2.5.3. Incorporando una única previsión sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de adquisición de la condición de fijos, dentro de un precepto que regula distintas modalidades de contratos, junto con materias comunes de contratación

Disponiendo para el personal eventual la adquisición de la condición de fijos una vez transcurridos 11 meses de trabajo ininterrumpido en la empresa, contado desde la fecha de comienzo de la prestación de servicios a la misma, sin considerar que existe interrupción cuando las soluciones de continuidad sean inferiores a 15 días consecutivos, junto con una declaración de adecuación de la contratación al régimen legal del artículo 15 del ET, así como una llamada a la contratación de los trabajadores de entre las listas de paro existentes y a su voluntad en aquellos lugares donde exista Junta Local de Empleo²²⁵.

2.5.4. Incorporando una única previsión sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, dentro de un precepto que regula distintas modalidades de contratos, junto con materias comunes de contratación

Considerando circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, cualesquiera que supongan un incremento de la demanda o actividad de la ONCE, susceptible de individualizarse temporalmente, y en el caso concreto de los agentes vendedores, ade-

²²⁴ Art. 38 del CC de la Empresa Pikolín, S. A. 2004-2006 (BO Provincia de Zaragoza 14/7/2004).

²²⁵ Art. 6 del CC Sindical del Campo de la Provincia de Huelva para 2008-2010 (BO Huelva 25/7/2008).

más, cualesquiera de los productos que la ONCE decida comercializar en determinadas épocas del año y/o determinadas zonas geográficas, dentro de un precepto que regula alguna otra modalidad contractual como el contrato de obra o servicio determinado²²⁶.

2.5.5. Incorporando una única previsión sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración, dentro de un precepto que regula distintas materias comunes de contratación

Fórmula que, con sus variantes en el apartado temporal, reproducen distintos convenios colectivos. Duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, sin mayor especificación, al margen de otras previsiones genéricas²²⁷; duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, pudiendo prorrogarse mediante acuerdo de las partes en caso de concertarse por un plazo inferior a 12 meses, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo²²⁸; duración máxima para esta modalidad contractual de 9 meses trabajados dentro de un período de 12 meses²²⁹; duración que se podrá ampliar hasta 12 meses de celebrarse con personas que trabajan por primera vez en el centro²³⁰; duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, computándose desde que se produzca la causa que justifica su celebración²³¹; por remisión a la vigencia máxima pactada para los contratos eventuales en el convenio colectivo del sector del comercio del metal de la Comunidad de Madrid, convenio colectivo provincial para el comercio del metal de

²²⁶ Art. 15 del XIII CC de la Empresa ONCE y su personal (BOE 25/10/2005).

²²⁷ Art. 28 del CC para las Empresas de Transporte por Carretera del Principado de Asturias 2007-2011 (BO Principado de Asturias 6/8/2007); Art. 34 del CC de Comercio de la Piel en General de la Comunidad de Madrid para los años 2005, 2006 y 2007 (BO Comunidad de Madrid 4/11/2005); Art. 9 del CC de Industria Siderometalúrgica 2007-2009 (BO A Coruña 13/9/2007).

²²⁸ Art. 19 del CC del Sector Aguas de Riegos de Granada 2006 (BO Granada 9/10/2006).

²²⁹ Art. 23 del V CC de trabajo general del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin Convenio propio para los años 2007-2009 (DO Generalidad de Cataluña 20/2/2008).

²³⁰ Art. 15 del CC de Centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006-2007 (BO País Vasco 25/9/2007).

²³¹ Disposición Adicional Cuarta del CC de Pintura para la Provincia de A Coruña años 2007-2011 (BO A Coruña 8/2/2008); Art. 17.3.a) del CC del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BO Valencia 19/7/2007).

la provincia de Barcelona y convenio colectivo del sector de comercio del automóvil, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de la provincia de Sevilla, que se celebren con trabajadores de los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid, provincia de Barcelona y provincia de Sevilla, respectivamente²³²; duración máxima de estos contratos de 9 meses en un período de 12 meses, con posibilidad de ampliarlo a 12 meses en un período de 18 meses, por remisión a lo regulado en el artículo 13.2 del XIV convenio general de la industria química²³³; duración máxima de 12 meses, con una interrupción mínima de tres meses entre contrato y contrato de carácter eventual, interrupción que no será aplicable para los contratos eventuales de duración máxima de 10 días, siempre y cuando dichos contratos eventuales de la citada duración no excedan en cómputo anual de 20 días, sumados todos los efectuados en un año natural²³⁴.

2.5.6. Incorporando una única previsión sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratos, así como materias comunes de contratación

Fórmula que, con sus variantes en el apartado temporal, reproducen distintos convenios colectivos. Duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de una sola prórroga para el caso de concertar el contrato por un tiempo inferior al máximo establecido, sin que la duración total resultante pueda exceder del límite dispuesto, del mismo modo que tampoco podrá ampliarse la duración del contrato a los 12 meses en un período de 18 meses de no cumplirse el compromiso de empleo indefinido que recoge el artículo 12 del propio Convenio²³⁵; duración que no podrá exceder de 12 meses en un período de 18 meses²³⁶; duración máxima de 6 meses para los incrementos temporales de actividad²³⁷; duración

²³² Art. 17 del III CC de Peugeot España, S. A. (BOE 19/5/2008).

²³³ Art. 19 del CC de la Empresa Metzeler Automotive Profile Systems Ibérica, S. A. para el año 2006 (BO La Rioja 2/12/2006).

²³⁴ Art. 28 del CC de la Industria de Hostelería de Castellón 2008-2011 (BO Castellón 28/8/2008).

²³⁵ Art. 11 del XIII CC Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas (BOE 22/7/2008).

²³⁶ Art. 20 del CC para el Sector de Peluquería en Navarra años 2006, 2007 y 2008 (BO Navarra 11/10/2006).

²³⁷ Art. 29 del CC de la Empresa Port Aventura, S. A. para los años 2004-2006.

máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y en tanto perdure la vigencia del convenio colectivo provincial del Metal de Zaragoza²³⁸; duración máxima de un total de 12 meses en un período de 16 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización²³⁹; duración máxima de los contratos y el período fijado dentro del cual puedan realizarse los mismos, por remisión al fijado en el convenio colectivo del sector provincial o autonómico en que se encuentre ubicado dicho centro de trabajo y conforme con la normativa legal vigente²⁴⁰; duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 mensualidades²⁴¹; duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de hacer una sola prórroga hasta los 12 meses cuando el contrato tenga una vigencia inferior al plazo mencionado²⁴².

2.5.7. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de remisión legal y convencional e indemnización, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Remisión al régimen legal vigente en cada momento y al convenio general del sector, junto con una previsión indemnizatoria de 15 días de salario por año de servicio si la duración del contrato ha sido inferior a 4 meses, que se elevan a 20 días de salario por año de servicio si esa duración supera los 4 meses, indemnizaciones que surtirán efectos desde el primer día, en el marco de un precepto que regula separadamente también el contrato de obra o servicio determinado²⁴³.

²³⁸ Art. 57 del CC de la Empresa Valeo Térmico, S. A. (BO Provincia de Zaragoza 18/8/2005).

²³⁹ Art. 32 del CC de Hostelería de Gipuzkoa para 2005-2007 (BO Gipuzkoa 7/11/2006).

²⁴⁰ Art. 34 del IV CC de Plus Sumermercados, S. A. (BOE 23/8/2007).

²⁴¹ Art. 7 del CC para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceite y Harina de Pescados y Mariscos 2006-2007-2008-2009 y 2010 (BOE 3/2/2007).

²⁴² Art. 9 del XXII CC de la Industria de Panadería de la Provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (DO Generalidad de Cataluña 2/4/2008).

²⁴³ Art. 26 del CC Provincial del Sector de la Madera de Córdoba (BO Córdoba 15/1/2008).

2.5.8. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de remisión legal y duración, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Remisión al régimen legal del artículo 15.1.b) del ET, y sobre duración máxima del contrato de 12 meses dentro de un período de 18 meses, pudiendo ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, en caso de concertarse por un plazo inferior a 12 meses, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo²⁴⁴.

2.5.9. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración y período de prueba, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de prórroga mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, en el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo, y sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido, junto con la reducción a la mitad de los períodos de prueba en los contratos eventuales por circunstancias de la producción dispuestos en el correspondiente precepto convencional²⁴⁵.

2.5.10. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración e indemnización, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Fórmula que, con sus variantes particulares en el apartado temporal e indemnizatorio, reproducen distintos convenios colectivos. Duración máxima del contrato de 9 meses dentro de un período de 12 meses, seguida de una previsión de indemnización de 1 día de salario por cada mes de vigencia del contrato, calculado sobre la base reguladora de cotización a la Seguridad Social²⁴⁶; duración máxima

²⁴⁴ Art. 12 del CC de Grandes Almacenes (BOE 27/4/2006).

²⁴⁵ Art. 18 del XV CC Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 29/5/2008).

²⁴⁶ Art. 27 del CC del Sector de Comercio del Mueble de Valencia 2007-2009 (BO Valencia 18/4/2007).

de 12 meses en un período de 18 meses, más una indemnización equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio²⁴⁷; duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, junto con la aplicación común a los contratos de duración determinada de la previsión de indemnización de 10 días por año de servicio a la finalización del contrato²⁴⁸; duración máxima de 12 meses dentro de un período de 16 meses y la indemnización que corresponda conforme a la legislación vigente²⁴⁹; duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de prórroga para el supuesto de formalizar el contrato por tiempo inferior al máximo, e indemnización de 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año²⁵⁰; duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas e indemnización a la finalización del contrato de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio²⁵¹; duración máxima de 12 meses y medio dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, para el caso de concertarse por un plazo inferior, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo con las condiciones y límites establecidos reglamentariamente, y derecho a una compensación económica equivalente a 1 día de salario por mes trabajo²⁵²; duración máxima de 12 meses en un período de 15 meses, e indemnización de 8 días de salario por año²⁵³.

²⁴⁷ Art. 7 del CC del Comercio de Alimentación de A Coruña BO. de A Coruña de 30 de mayo de 2007

²⁴⁸ Art. 6.10 del CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón 2007, 2008 y 2009 (BOE 30/1/2008).

²⁴⁹ Art. 8 del VI CC de Enseñanza y Formación no Reglada (BOE 30/6/2007).

²⁵⁰ Art. 17 del III CC de ámbito sectorial-estatal de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia 2006-2009 (BOE 12/12/2006).

²⁵¹ Art. 23 del CC para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos (BOE 13/8/2008).

²⁵² Art. 11 del CC Provincial para las Industrias de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (BO Alicante 15/5/2006).

²⁵³ Art. 35 del CC de Limpieza de Edificios y Locales de Pontevedra (DO Galicia 27/7/2005).

2.5.11. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto y duración, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratos así como materias comunes de contratación

Fórmula que, con sus variantes particulares en el apartado temporal y sobre el objeto del contrato, reproducen distintos convenios colectivos. Para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, fijando como duración máxima para esta modalidad contractual 12 meses en un período de 18 meses²⁵⁴; duración máxima de 12 meses en un período de 18, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración, por el incremento del volumen de trabajo o por considerar necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio²⁵⁵; duración del contrato eventual por circunstancias de la producción de 6 meses en un período de 12 meses, con exigencia de formalización por escrito haciendo constar con claridad la actividad excepcional o esporádica que los motiva así como el centro o los centros de trabajo en que se prestará esos servicios²⁵⁶; para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito, y duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses o de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con las prórrogas previstas en la Ley²⁵⁷; con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, tales como servicios de vigilancia o conducción extraordinaria, o lo realizado para ferias, concursos-exposiciones, duración máxima de 12 meses en un plazo de 18 meses, con posibilidad de prorrogarse mediante acuerdo entre las partes para el caso de concertarse por un período inferior a 12 meses, y sin que la

²⁵⁴ Art. 6 del CC Provincial para la Actividad de Hostelería de la Provincia de Ciudad Real 2006-2008 (BO Ciudad Real 9/8/2006).

²⁵⁵ Art. 19 del CC para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Granada para los años 2005-2006 (BO Granada 1/2/2007).

²⁵⁶ Art. 13 del CC de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Las Palmas 2005-2012 (BO Las Palmas 28/4/2006).

²⁵⁷ Art. 12 del CC para 2007, 2008 y 2009, de las Empresas y Trabajadores de Perfumería y Afines (BOE 23/8/2007).

duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo²⁵⁸; duración máxima que, con sus prórrogas, no podrá exceder de 12 meses acumulados en un período de 18 meses, computados desde la fecha del contrato inicial y, para el caso de modificarse legalmente la duración de dichos contratos, las partes acuerdan que el tiempo máximo de prestación laboral coincidirá con el señalado como máximo en la norma legal, considerando como causa lícita para la realización de esta modalidad de contratación la acumulación o incrementos de tareas motivadas por un intento o necesidad de potenciar las ventas de la empresa durante un período determinado²⁵⁹.

2.5.12. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de limitación por porcentaje de plantilla y delimitación de la causa, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Impidiendo en primer lugar que las empresas que superen en promedio anual durante el ejercicio precedente 30 trabajadores puedan tener contratados bajo esta modalidad de contratación más de un 25 por 100 de la plantilla en cómputo anual, para concluir con una obligación de definir claramente en el contrato de trabajo la causa de la contratación²⁶⁰.

2.5.13. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración y deberes de información a los trabajadores temporales para el acceso a puestos permanentes, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratos y materias comunes de contratación

Duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, deber de información de la empresa a los trabajadores con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes a fin de garantizar las mis-

²⁵⁸ Art. 15 del CC Estatal de las Empresas de Seguridad (BOE 10/6/2005).

²⁵⁹ Art. 13 del CC de Supermercados y Autoservicios de Alimentación de la Provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DO Generalidad de Cataluña 3/11/2005)

²⁶⁰ Art. 30 del CC para la Industria de Hostelería 2007 a 2009 (BO Navarra 8/8/2007).

mas oportunidades de acceso a puestos permanentes que los demás trabajadores²⁶¹.

2.5.14. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de indemnización, duración máxima del contrato e identificación de la causa que justifica su celebración, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Fórmula que, con sus variantes particulares en el apartado temporal e indemnizatorio y sobre el objeto del contrato, reproducen distintos convenios colectivos. Previsión indemnizatoria por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, computando dicha duración desde que se produce la causa que justifica su celebración, que tendrá lugar con el incremento del volumen de trabajo o de considerarse necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio²⁶²; cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exijan, con una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 16 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, además de prevenir una indemnización de 8 días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año²⁶³; por acumulación de tareas, exceso de pedidos, así como para atender exigencias circunstanciales de la producción o mercado, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de suscribir una prórroga, por una única vez, mediante acuerdo de las partes, cuando el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los 12 meses²⁶⁴,

²⁶¹ Art. 13 del XV CC General de la Industria Química (BOE 29/8/2007).

²⁶² Art. 16 del CC del grupo de construcción y obras públicas de la Comunidad de Madrid para el año 2008 (BO Comunidad de Madrid 12/6/2008); Art. 17 del CC de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz (BO Cádiz 2/10/2008); Art. 18 del CC del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla para el año 2007 (BO Sevilla 30/11/2007); Art. 18 del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Alicante (BO Alicante 30/6/2008).

²⁶³ Art. 5 del CC del Sector de Hostelería de Valencia (BO Valencia 1/9/2008).

²⁶⁴ Art. 7 del CC de Trabajo para Industrias Pimentoneras (BO Región de Murcia 25/7/2008).

e indemnización de 8 días de salario —incluidos todos los conceptos retributivos del convenio— por cada año de servicio, o la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año, indemnización que se ajustará a la legislación laboral vigente en cada momento²⁶⁵; los que se contraten para atenciones de duración limitada y determinada en el tiempo, sin que la sucesiva prestación de servicios en diferentes épocas cíclicas productivas implique su consideración como trabajador fijo discontinuo o a tiempo parcial indefinido, y el que se contrata para atender razones de circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y también el que de forma transitoria está pendiente de alcanzar las condiciones para ser fijo discontinuo, duración máxima de 12 meses de trabajo efectivo dentro de un período de 18 meses, con opción de prórroga, una sola vez mediante acuerdo entre las partes, para el caso de concertarse por un tiempo inferior a los 12 meses, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite, e indemnización de 8 días de salario por cada año de servicio a la finalización del contrato o de su prórroga por voluntad del empresario²⁶⁶; cuando lo exija las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, pudiendo prorrogarse una sola vez si se suscribe por un período inferior a la duración máxima, sin que la duración total supere la duración máxima, de manera que agotada ésta, no podrá realizarse este tipo de contrato al mismo trabajador, en la misma empresa o grupo de empresas, con independencia de la causalidad del mismo, salvo por causas de relevo o interinidad, e indemnización de 8 días de salario por año de servicio por la extinción de un contrato de duración determinada, con excepción de los de inserción, interinidad y también de los formativos²⁶⁷; duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de prorrogarse por una sola vez, hasta su duración máxima, para el caso de celebrarse por un plazo inferior al máximo, obligación de consignar en el contrato con precisión y claridad la causa o la circunstancia que justifica su celebración, e indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 8 días de salario por cada año de servicio²⁶⁸; en atención

²⁶⁵ Art. 8 Idem.

²⁶⁶ Art. 7 del CC para la Hostelería de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 15/3/2008).

²⁶⁷ Capítulo VIII del Convenio General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (BOE 29/10/2005).

²⁶⁸ Art. 6 del XX CC de Autoescuelas BOE 24 febrero 2006

a la necesidad de la empresa de atender exigencias circunstanciales del mercado o para dar salida a una acumulación de tareas, duración máxima de 8 meses, dentro de un período de 16 meses, a contar desde el momento en que se produzcan las causas que den lugar a este tipo de contrato, e indemnización equivalente a 2 días de salario base por cada mes trabajado, a la finalización del contrato eventual, por desaparición de la causa que lo originó, y en el supuesto de que no pase a contrato de duración indefinida²⁶⁹; indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración, e identificación de la causa que justifica la celebración del contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio²⁷⁰; los que se celebren por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, duración máxima que no exceda de $\frac{3}{4}$ partes del período de referencia de 18 meses, ni como máximo 12 meses, y compensación económica equivalente a 1 día y medio de salario por mes trabajado que exceda de los 3 primeros meses²⁷¹; cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieren, duración máxima de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses, y derecho del trabajador a percibir una indemnización equivalente a 1 día de salario por cada mes trabajado al vencimiento del contrato, si no hay continuidad en la empresa²⁷²; limitando su celebración a épocas de acumulación de tareas o exceso de pedidos, duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de una sola prórroga para el caso de haberse suscrito originariamente por un plazo inferior al máximo e indemnización al término del contrato de 2,5 días de salario por mes de trabajo²⁷³.

²⁶⁹ Art. 12 del CC de Trabajo de Ámbito Estatal del Sector de la Mediación en Seguros Privados (Años 2007-2008) (BOE 22/10/2007).

²⁷⁰ Art. 21 del IV CC General del Sector de la Construcción (BOE 17/8/2007).

²⁷¹ Art. 14 del CC Provincial de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante (BO Alicante 15/11/2007).

²⁷² Art. 13 del CC del Comercio de Muebles, Cestería y Arts. de Mimbre y Junco de la Provincia de Alicante para los años 2008-2009 (BO Alicante 18/9/2008).

²⁷³ Art. 30 del CC Provincial para el Sector de Comercio, Materiales para la Construcción y Saneamiento de Pontevedra (BO Pontevedra 1/7/2008).

2.5.15. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de remisión al régimen legal, duración y limitación para las categorías con riesgo especial, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Remisión al régimen legal que compone el artículo 15.1.b) del ET y el Real Decreto 2720/1998 y la normativa que lo sustituya o desarrolle, duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de prórroga mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, cuando se concierte por un plazo inferior a 12 meses, sin que la duración del contrato pueda exceder de dicho límite máximo, y prohibición de utilizar esta modalidad de contratación para aquellas categorías que, por contar con un riesgo especial, hayan sido catalogadas por el Comité de Seguridad y Salud de la empresa, de composición paritario, o en su defecto por acuerdo entre los delegados de salud laboral y los empresarios, como excluibles, dentro de un precepto que regula alguna otra modalidad contractual como el contrato de obra o servicio determinado²⁷⁴.

2.5.16. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración, indemnización y limitación por porcentaje de plantilla en la aplicación del régimen convencional de flexibilidad de jornada, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Duración máxima de 7 meses, continuos o alternos, dentro de un período de 12 meses, sin que en ningún caso un mismo puesto de trabajo pueda cubrirse por personal eventual durante más de 7 meses en el período de 12 meses; indemnización equivalente al 10 por 100 del total de su salario y demás emolumentos devengados durante el tiempo de duración del contrato para el personal que, al finalizar su contrato, no pasa a formar parte de la plantilla; y anulación del derecho de la empresa a aplicar la flexibilidad de jornada que regula el artículo 22 del convenio cuando el personal eventual supere el 50 por 100 de la plantilla²⁷⁵.

²⁷⁴ Art. 36 del CC del Comercio en General para Málaga y su Provincia (BO Málaga 6/9/2007).

²⁷⁵ Art. 15 del CC de la Industria del Calzado (BOE 23/8/2007).

2.5.17. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración y conversión de los contratos en indefinidos, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que constituyan necesidades empresariales de carácter circunstancial o coyuntural, duración máxima, incluida prórroga, de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de prórroga por una sola vez, en caso de concertarse por un tiempo inferior al máximo establecido, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso del límite establecido como duración máxima, y condicionamiento de la ampliación de la duración del contrato a los 12 meses en un período de 18 meses al cumplimiento del compromiso de empleo que recoge el convenio colectivo, con la conversión en indefinido en caso contrario ²⁷⁶; para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito, duración máxima de 12 meses consecutivos o alternos en un período de 18 meses desde la fecha de su inicio, con una única prórroga dentro de este período, y conversión en indefinidos los contratos que superen la duración máxima considerando como contrato con una misma empresa el concluido con otra empresa del mismo grupo de empresa cuya causa contractual sea la misma y para actividades de la misma categoría o función equivalente ²⁷⁷; contratados circunstancialmente sin necesidad de especificación de la duración del contrato ni de la tarea a realizar, duración y conversión en fijo, de manera que, transcurrido un año de servicio ininterrumpido, o con interrupciones inferiores a 30 días consecutivos, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo ²⁷⁸.

²⁷⁶ Art. 17 del CC Interprovincial de las Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (BOE 21/2/2008).

²⁷⁷ Art. 25 del CC General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección (BOE 9/10/2008).

²⁷⁸ Art. 13.II CC Provincial de Trabajo en el Campo para los años 2007 a 2009 (BO Almería 17/9/2007).

2.5.18. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración máxima, con limitación de las prórrogas en el supuesto de concertarse por un período menor a esa duración máxima, y una fórmula genérica de validez y eficacia en la utilización de esta modalidad contractual, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses y, para el caso de concertarse por un período menor a la duración máxima, sólo cabrá una prórroga, además de disponer la plena validez y eficacia del uso de esta modalidad contractual por la mera mención al precepto convencional donde se regula, en atención a la naturaleza del sector y a la imposibilidad de predeterminar el carácter estacional o excepcional que habilita la contratación de trabajadores eventuales²⁷⁹.

2.5.19. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración máxima y conversión del trabajador en indefinido, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Duración máxima del contrato, que no podrá superar los 12 meses en un período de 18 meses, del mismo modo que la duración mínima del primer contrato será de 6 meses, al tiempo que se dispone que, para el caso de realizar más de un contrato, éstos deberán ser concatenados en el tiempo, para concluir con una previsión de transformación en indefinido respecto del trabajador que supere la temporalidad de 12 meses²⁸⁰.

2.5.20. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración máxima y la causa de esta modalidad contractual, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad

²⁷⁹ Art. 12 del CC para el Comercio de Alimentación de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 24/4/2006).

²⁸⁰ Art. 20 del CC de Pirelli Neumáticos, S. A. 2007-2010 (BOE 9/4/2008).

normal de la empresa, una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, y una última mención a la causa con obligación de especificar precisa y claramente las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato²⁸¹.

2.5.21. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración máxima y exigencia de forma escrita, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Para atenciones de duración limitada, que se extinguirá cuando cese la causa que motivó su admisión, duración máxima de 9 meses en un período de 12 meses y formación del contrato necesariamente por escrito y triplicado, finalizando por el mero transcurso del término del mismo²⁸².

2.5.22. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración, remisión al convenio colectivo de sector e indemnización, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratos así como materias comunes de contratación

Duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, exigencia de remisión expresa al convenio de sector por las empresas con convenio propio que deseen acogerse a lo establecido en este apartado, dentro de su convenio o a través de su Comisión Paritaria, e indemnización económica de 8 días de salario por año de servicio, proporcional al tiempo trabajado²⁸³.

²⁸¹ Art. 12 del CC Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo y su provincia 2007 (BO Toledo 15/5/2007).

²⁸² Art. 11 del CC de Ámbito Estatal para las Industrias del Frío Industrial (BOE 23/10/2007).

²⁸³ Art. 18 del CC del Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DO Generalidad de Cataluña 29/11/2005).

2.5.23. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de fórmula abierta de utilización, duración máxima, posibilidad de prórroga de haberse concertado por un período inferior, transformación tácita del contrato por tiempo indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, régimen del preaviso, indemnización y declaración de salvaguarda de los derechos para los trabajadores fijos discontinuos.

Fórmula abierta para su utilización a lo largo de todo el año en función del carácter estacional de la actividad de que se trata y las continuas fluctuaciones del mercado turístico, duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exijan, posibilidad de prórroga, por una sola vez, por acuerdo entre las partes concertarse por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima, prórroga automática hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios, prórroga tácita por tiempo indefinido, fijo ordinario o fijo discontinuo, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, para el caso de que, expirada la duración máxima, no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, preaviso de al menos 48 horas, acompañando en su caso propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio, siempre y cuando el trabajador no rechace la prórroga, si así procediera, y en todo caso, por la expiración del tiempo total convenido en el mismo, considerando como salario el cociente de dividir el salario base mensual más la correspondiente prorrata de las gratificaciones extraordinarias entre 30 días²⁸⁴.

²⁸⁴ Art. 7 del XIII CC de hostelería de las Islas Baleares (BO Islas Baleares 26/8/2008).

2.5.24. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de remisión a la normativa vigente, indemnización, régimen de preaviso e indemnización, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Remisión a la normativa vigente, indemnización para todos los contratos de duración determinada de 12 días por año, régimen de preaviso con 15 días naturales, con derecho de la empresa en caso contrario a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido, y duración máxima para el contrato eventual por circunstancias de la producción de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses²⁸⁵.

2.5.25. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración máxima junto con un criterio restrictivo para la utilización de esta modalidad contractual, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Previsión limitativa de su utilización, cuando con la plantilla estable no se pueda cubrir la acumulación de tareas o el exceso de trabajo de carácter imprevisto, limitando en cualquier caso la duración máxima de esta modalidad contractual a 12 meses en un período de 16 meses, previsiones que se completan con una formulación inicial en el precepto para referir que la contratación temporal regulada en el artículo 15 del ET se aplicará con las excepciones recogidas en la cláusula convencional, de acuerdo con lo previsto en la norma legal²⁸⁶; formulación restrictiva para la utilización de esta modalidad contractual, sólo en los casos en que, aun tratándose de la actividad de la empresa, resulte necesario por circunstancias de la producción, exigencias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, para limitar a continuación su duración a 12 meses en un período de 18 meses²⁸⁷.

²⁸⁵ Art. 38 del CC del Sector de la Automoción de Málaga (BO Málaga 4/12/2007).

²⁸⁶ Art. 10 del CC de trabajo de locales de espectáculos de Cataluña para los años 2004-2007 (DO Generalidad de Cataluña 17/9/2004).

²⁸⁷ Art. 15 del CC de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para la Región de Cantabria años 2007 a 2009 (BO Cantabria 10/7/2007).

2.5.26. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración máxima y opción de conversión en indefinido, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y conversión del contrato por tiempo indefinido para el supuesto de superar el trabajador el período de 9 meses²⁸⁸; para realizar una actividad excepcional o esporádica; y duración máxima de 365 días, adquisición por el trabajador de la condición de fijo de plantilla con efecto desde el comienzo del primer contrato si al término de este período no se hubiesen cubierto las necesidades temporales para las cuales fue contratado, con la limitación para la empresa asimismo de no poder contratar a otro nuevo trabajador para realizar la misma actividad que venía realizando el trabajador anterior, hasta transcurridos 3 meses, cuando un trabajador hubiese cubierto el período completo de contratación temporal²⁸⁹.

2.5.27. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración máxima, posibilidad de celebración a tiempo completo y a tiempo parcial, forma del contrato y conversión en indefinido, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, con una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses y, para el caso de concertarse por un período de tiempo inferior al máximo legalmente establecido, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido legalmente, posibilidad de celebrarlo tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, formalización por escrito, con obligación de identificar de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo, y una

²⁸⁸ Art. 12 del CC Provincial del Campo de Albacete (BO Albacete 13/8/2008).

²⁸⁹ Art. 14 del CC Nacional de Prensa No Diaria (BOE 11/10/2004).

última previsión en relación a su transformación en indefinido si, alcanzada la finalización de la obra o el término de las circunstancias de mercado que motivaron el contrato, no existiera denuncia por alguna de las partes y el trabajador continuara prestando servicios²⁹⁰.

2.5.28. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración máxima, conversión en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida y limitación de la contratación temporal por porcentaje de plantilla, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, considerando el carácter causal en la utilización de esta modalidad contractual, conforme a la definición de criterio y definiciones para su eventual utilización; duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, con posibilidad de prorrogarse por acuerdo de las partes, para el caso de concertarse por menos de 12 meses, pero sin exceder la suma de los períodos contratados esos 12 meses, y efectuarse dentro del período de 18 meses de límite máximo; conversión en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida a la finalización de los contratos de duración determinada o temporal; limitación de la contratación temporal por porcentaje de plantilla, que no podrá superar el 25 por 100 sobre la totalidad de la plantilla de la empresa²⁹¹.

2.5.29. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de remisión al régimen legal, duración máxima, indemnización y limitación de la contratación de esta modalidad contractual por configuración de plantilla, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratos así como materias comunes de contratación

Remisión al régimen legal que dispone el artículo 15.1.b) del ET; duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses,

²⁹⁰ Art. 9 del III CC de Trabajo de Empresas de Televisión Local y Regional en Castilla y León (BO Castilla y León 28/8/2007).

²⁹¹ Art. 25 del CC para la Industria de Alimentos Compuestos para Animales 2006-2008 (BOE 18/1/2007).

contados desde que se producen las circunstancias del mercado o la acumulación de tareas que lo motiven, pudiendo ser prorrogado, por una sola vez, mediante acuerdo entre las partes, cuando se concierte por un tiempo inferior a 12 meses, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite; derecho a una indemnización adicional a la legal de 1 día de salario por mes trabajado, o prorrata en su caso, desde el sexto mes de su prestación laboral y hasta un máximo de 10 días; y prohibición de contratar mediante esta modalidad contractual por las empresas que no tengan cubiertas las plantillas de trabajadores fijos establecidas en el presente convenio marco o el número que se determine en los convenios sectoriales de ámbito inferior, en desarrollo de lo previsto en el convenio marco estatal²⁹².

2.5.30. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración máxima, con posibilidad de prórroga por acuerdo entre las partes de concertarse por un tiempo inferior a la duración máxima prevista, prórroga automática y posibilidad de ampliación transitoria hasta la duración máxima prevista, en el marco de un precepto que regula distintas modalidades de contratación

Duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con una única posibilidad de prórroga, por acuerdo de las partes, para el caso de concertarse por un plazo inferior a 12 meses, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo; posibilidad de prorrogar por acuerdo entre las partes los contratos celebrados eventuales por circunstancias de la producción con anterioridad a la firma del convenio, dentro de los límites enumerados; y opción de contratar transitoriamente hasta un período de 12 meses dentro de los 18 siguientes a la fecha de contrato inicial a aquellos trabajadores que hubieran sido contratados dentro del año de la firma del convenio, aun cuando hayan concluido los 6 meses de contratación²⁹³.

²⁹² Art. 12 del CC marco estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo 2006-2007 (BOE 17/10/2006).

²⁹³ Art. 27 del CC del Sector de Supermercados y Autoservicios de Valencia (BO Valencia 3/9/2007).

2.5.31. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, formalización por escrito, duración máxima con posibilidad de prórroga por acuerdo entre las partes de concertarse por un tiempo inferior a la duración máxima prevista, prórroga automática, previsión de conversión en tiempo indefinido e indemnización, en el marco de un precepto que regula distintas modalidades de contratos así como materias comunes de contratación

Para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa; disponiendo su formalización por escrito consignando con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motiven, con registro en el INEM; duración que no podrá ser inferior a 7 días ni superior a 12 meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento del contrato inicial, sin que puedan utilizarse más de dos veces continuadas con contratos de esta naturaleza las mismas causas y circunstancias consignadas para la realización de estos contratos, en su duración máxima, del mismo modo que, de concertarse el contrato por un plazo inferior a los 12 meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes y según la legislación vigente sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo; prórroga automática; conversión del contrato por tiempo indefinido si, a la finalización de su duración máxima, no hubiera denuncia expresa con diez días de antelación y se continuara prestando servicios, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación; e indemnización de 12 días de salario por año de servicio en proporción al tiempo trabajado, a la finalización del contrato, por expiración del tiempo convenido, con excepción de la baja voluntaria²⁹⁴.

2.5.32. Facultando la celebración del contrato eventual por circunstancias de la producción, consignando su fecha de celebración como fecha de antigüedad para el caso de preceder la formalización de un contrato indefinido, y condicionando su utilización a la concurrencia de circunstancias justificativas de esta tipología contractual, en el marco de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Se faculta la celebración del contrato eventual por circunstancias de la producción, de acuerdo con la normativa vigente en el momento

²⁹⁴ Art. 15 del CC Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas 2006-2008 (BOE 26/2/2007).

de pactarse el convenio colectivo, disponiendo su condicionamiento, extensible a la contratación eventual, formativa e interinidad, a la concurrencia de las circunstancias justificativas de este tipo de contratos, con preferencia absoluta de los fijos-discontinuos por horas de la bolsa correspondiente con la única excepción de que no fuera objetivamente posible la convocatoria de dichos fijos discontinuos o hubiera renuncia de éstos a atender ese llamamiento concreto²⁹⁵.

2.5.33. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración máxima y regulación de la figura del eventual de campaña, dentro de un precepto que disciplina otras modalidades de contratos así como materias comunes de contratación

Definición de su objeto —reproducción del inciso primero del artículo 15.1.b) del ET— como el contratado para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, para continuar con una previsión de duración máxima que no puede ser superior a 180 días naturales en el período de los 12 meses precedentes, para regular a continuación el personal eventual de campaña, con los censos de eventuales preferentes²⁹⁶.

2.5.34. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de objeto, duración máxima, remisión al precepto convencional como criterio de validez para la utilización de esta modalidad contractual e indemnización, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

En atención a las especiales necesidades y características del sector que conllevan períodos en los que se acumulan tareas y/o se producen imprevistos en la afluencia de clientes en temporadas concretas, duración máxima del contrato de 12 meses dentro de un período de 18 meses, sin que la duración del contrato pueda superar las tres cuartas partes del período de referencia establecido, a partir de la fecha en que

²⁹⁵ Art. 21 del CC de Isla Mágica (BO Provincia de Sevilla 11/10/2006).

²⁹⁶ Art. 3.2.3 del IV CC de la Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A. (BOE 24/10/2007).

se produzcan las causas que justifican su utilización, con posibilidad de prórroga por acuerdo de las partes antes de su terminación, por una sola vez, cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto, y presunción de que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.b) del ET con la simple referencia o remisión al precepto convencional, establecida en el contrato de trabajo, concluyendo con una previsión indemnizatoria de 1 día de salario por mes trabajado²⁹⁷.

2.5.35. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración máxima, identificación de la causa que justifica su celebración, régimen de preaviso e indemnización, dentro de un precepto que regula alguna otra modalidad de contratación

Fórmula que reproducen en términos idénticos distintos convenios colectivos. Duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, junto con la obligación de expresar en el contrato con la precisión y claridad necesaria la causa que sustenta y genera la contratación²⁹⁸, régimen de preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada, que habrá de realizarse con una antelación de al menos 7 días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a 30 días naturales y de 15 días si la duración del contrato es superior a dicho plazo, pudiendo el empresario sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, para concluir con la incorporación de una indemnización a la finalización de los contratos temporales previstos en el convenio en cantidad equivalente al 7 por 100 de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos²⁹⁹.

²⁹⁷ Art. 42 del CC Provincial para el Comercio en General (Excepto Alimentación) de Valladolid para los años 2005-2008 (BO Valladolid 14/6/2005).

²⁹⁸ Art. 14.2 del CC Provincial de Derivados del Cemento de Córdoba para el año 2007, 2008 y 2009 (BO Córdoba 4/7/2008); Art. 24 del IV CC General del Sector de Derivados del Cemento (BOE 18/10/2007); Art. 18 del CC Provincial del Sector de Derivados del Cemento de Pontevedra (BO Pontevedra 23/9/2008).

²⁹⁹ Art. 15 del CC Provincial de Derivados del Cemento de Córdoba para el año 2007, 2008 y 2009 (BO Córdoba 4/7/2008); Art. 25 del IV CC General del Sector de Derivados del Cemento (BOE 18/10/2007); Art. 19 del CC Provincial del Sector de Derivados del Cemento de Pontevedra (BO Pontevedra 23/9/2008).

2.5.36. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de duración máxima, identificación de la causa que justifica su celebración y limitación por porcentaje de plantilla, dentro de un precepto que regula otras modalidades de contratación

Duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, objeto del contrato para adecuar temporalmente las plantillas a los períodos anuales en que habitualmente se produce un incremento en los servicios solicitados por los clientes, así como para atender la acumulación de tareas como consecuencia del disfrute de vacaciones de la plantilla fijado en el calendario laboral, limitación por porcentaje de plantilla, refiriendo que el número de contratos realizados al amparo de esta modalidad no podrá exceder del 25 por 100 del total de la plantilla, exceptuándose de este límite los contratos que se realicen para atender la acumulación de tareas derivada del período vacacional de la plantilla de la empresa³⁰⁰.

2.5.37. Incorporando sendas previsiones sobre el contrato eventual por circunstancias de la producción en materia de remisión al régimen legal, duración, formalización escrita, causas de suspensión, objeto del contrato y transformación en fijos discontinuos, dentro de un precepto que regula distintas modalidades de contratación

Remisión legal por referencia a lo dispuesto en el artículo 15 y 8.2 del ET; duración máxima de 9 meses en un período de 12 meses; formalización siempre por escrito; inclusión de un listado de causas de suspensión consideradas válidas como son circunstancias climatológicas que afecten a la producción y recolección de los frutos y problemas fitosanitarios que afecten a la producción y sean ajenos a la voluntad de las partes; coincidencia entre la utilización de la contratación eventual y los períodos de mayor actividad en la empresa, procurando acomodar la duración del contrato a la previsible actividad de la empresa; inclusión de un listado de requisitos cuya inobservancia determina la consideración en fraude de ley de los contratos eventuales en relación con los trabajadores fijos discontinuos, ausencia de notificación de la suspensión al comité de empresa y al trabajador afectado, contradicción entre la duración del contrato y

³⁰⁰ Art. 16 del VII CC Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE 12/3/2004).

la existencia de actividad, falta de entrega de la copia del contrato o listado de comunicaciones verbales al Comité de Empresa en los 15 días siguientes a la formalización de aquél, contrato de trabajo ya suspendido por algunas de las causas previstas legalmente, desvío empresarial de la producción a otras empresas ajenas, vulneración de la preferencia de los eventuales de tal condición sobre los no preferentes o incumplimiento de las reglas de preferencia, circunstancias todas que dan lugar a la transformación de los contratos eventuales en fijos discontinuos³⁰¹.

2.5.38. Convenios que contienen dos regulaciones diferenciadas del contrato eventual por circunstancias de la producción, en preceptos separados, respecto del personal de estructura y del personal de operaciones respectivamente

Vinculación de la contratación del personal de estructura al aumento de actividad que sobre dicho personal genere una campaña determinada, un servicio o un proyecto concreto; obligación de formalización escrita, salvo cuando se trate de un contrato eventual por circunstancias de la producción de duración inferior a 28 días; duración máxima del contrato que, en un período de 18 meses, no podrá superar las $\frac{3}{4}$ partes del período de referencia, ni, como máximo, 12 meses, con posibilidad de prórroga en el caso de concertarse por una duración inferior a los 12 meses, mediante acuerdo entre las partes, y por única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite; limitación por porcentaje de plantilla, de modo que la suma de los contratos de duración determinada y en prácticas no supere el 40 por 100 del personal fijo que presta sus servicios en el mismo, si bien excepcionalmente, y cuando concurren causas suficientes que justifiquen la superación de dicho límite, podrá pactarse con los representantes legales de los trabajadores dicha posibilidad³⁰². Respecto al personal de operaciones, limitaciones temporales, 6 meses para la sustitución de personal de vacaciones, 6 primeros meses para las campañas o servicios nuevos en la empresa; 4 meses continuados de trabajo efectivo para los restantes supuestos; limitación por porcentaje de plantilla de manera que el personal contratado con esta modalidad no podrá superar el 50 por 100 del personal fijo que presta sus servicios

³⁰¹ Art. 16 del CC de Recolectores de Cítricos de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 7/12/2005).

³⁰² Art. 13 del CC Estatal del sector de Contact Center (BOE 20/2/2008).

como personal de operaciones; y formalización escrita del contrato, salvo que su duración sea inferior a 28 días³⁰³.

2.6. Valoración conclusiva

El análisis detallado de una muestra tan amplia de convenios colectivos vigentes, como la que hemos tenido oportunidad de manejar para la confección de este estudio, nos permite componer una relación amplia de conclusiones asentadas sobre esa base empírica, reveladoras del tratamiento dado por la negociación colectiva al contrato eventual por circunstancias de la producción, en línea con las llamadas efectuadas por el artículo 15.1.b) del ET a los convenios colectivos para la conformación de esta modalidad contractual. En primer lugar, facultando la modificación de la duración máxima de estos contratos así como el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir, en cuyo caso, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, sin que pueda superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses. Y a continuación, también facultativamente, a efectos de determinar las actividades donde pueden contratarse trabajadores eventuales, junto con la fijación de criterios generales en relación con una adecuada proporcionalidad entre el volumen de esta tipología contractual y la plantilla total de la empresa.

En este sentido, no está demás reiterar nuevamente la advertencia que anticipábamos con ocasión del contrato de obra o servicio determinado, en orden a la relativización de las conclusiones que pueden extraerse en relación con el tratamiento convencional dado a una modalidad contractual determinada, en el caso que nos ocupa ahora, el contrato eventual por circunstancias de la producción, porque conclusiones que pueden ser válidas desde un análisis monográfico o individual, aun con el sustento que ofrece la experiencia empírica, pueden quedar desdibujadas después en mayor o menor medida según qué casos cuando se amplía la perspectiva de estudio hacia el tratamiento global del convenio, en tanto que referencia más fiable para la constatación del juego de equilibrios que encierra la regulación negociada, de manera que un resultado deficiente en una materia determinada

³⁰³ Art. 14 Idem.

puede ser la compensación de una regulación más precisa en relación con otra materia diferente.

Con todo, es verdad también que la regulación legal del contrato eventual por circunstancias de la producción en el artículo 15.1.b) del ET, si bien abre espacios para la negociación colectiva a efectos de la modificación facultativa de la duración máxima de estos contratos así como el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir, incorpora en todo caso un límite temporal infranqueable, de manera que el período máximo dentro del cual se podrán realizar los contratos eventuales por circunstancias de la producción deberá ser de dieciocho meses, sin que la duración del contrato pueda superar las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

La acotación tan precisa de este límite temporal resta márgenes de flexibilidad que, en este caso, se proyectan más en relación con la segunda llamada legal a la negociación colectiva (artículo 15.1.b) del ET), sobre la determinación de las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como la fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa. Consecuentemente, la merma de espacios de flexibilización, instaurada por disposición legal en el apartado temporal, reduce también significativamente las posibilidades de negociación en la regulación del contrato eventual por circunstancias de la producción en su vinculación con el tratamiento dado al resto de materias reguladas en el convenio, y así se constata en el clausulado de los convenios colectivos analizados. Desde esta perspectiva, las conclusiones obtenidas en relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción, en tanto que menos interdependientes con otras materias del convenio como consecuencia de la limitación temporal de permanencia del contrato que dispone el legislador, pueden alcanzar mayor valor referencial, aunque proyectadas monográficamente sobre una específica tipología contractual, como la que nos ocupa.

El análisis del tratamiento dado por el legislador al contrato eventual por circunstancias de la producción, en lo que respecta al papel potencial de la negociación colectiva, en relación con la modificación de la duración máxima de estos contratos así como el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir, junto con

una segunda apelación a la negociación colectiva en orden a la determinación de las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como la fijación de criterios generales sobre una adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa, evidencia que es en el primer apartado, el relacionado con el elemento temporal, donde es legislador incorpora un mayor componente de rigor, de manera que, en cualquier caso, el período máximo dentro del cual se podrán realizar los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de dieciocho meses, sin que pueda superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

El establecimiento del límite descrito, sumado a la facilidad para objetivar cualquier incumplimiento de semejante disposición, asentado en un elemento puramente temporal, dificulta, aunque sólo fuera desde esa perspectiva, una hipotética utilización fraudulenta, o cuando menos una práctica abiertamente contraria de los parámetros temporales que refiere de un modo tan explícito el artículo 15.1.b) del ET para esta modalidad contractual. Máxime, cuando esa circunstancia se conecta con la caracterización mucho más abierta dada por el legislador y desarrollada por los convenios colectivos respecto de otros contratos temporales, significativamente, el contrato de obra o servicio determinado, evidenciada la amplitud con que se concibe muchas veces la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa en la negociación colectiva. Configuración laxa que explica el volumen de utilización en la práctica del contrato de obra o servicio determinado, en detrimento del resto de contratos temporales, y consiguientemente también del contrato eventual por circunstancias de la producción.

Desde una perspectiva formal, el tratamiento dado por la negociación colectiva al contrato eventual por circunstancias de la producción es también, al igual que sucedía con el contrato de obra o servicio determinado, bastante heterogéneo, como se acredita con la sistematización que hemos seguido para la clasificación de los distintos convenios colectivos, de conformidad con el contenido de sus cláusulas.

a) En este sentido, nos encontramos numerosos convenios que no disponen regulación alguna del contrato eventual por circunstancias de la producción, bajo formulaciones diversas, bien porque no regulan las distintas modalidades de contratación y por tanto tampoco el con-

trato eventual por circunstancias de la producción; bien porque disponen una limitación para la empresa incorporando una lista cerrada y excluyente de modalidades de contratos de trabajo con posibilidad de utilizar exclusivamente aquellas que se determinan en el clausulado del convenio colectivo donde no figura el contrato eventual por circunstancias de la producción; bien porque se dispone una regulación separada de determinadas modalidades de contratación así como formulaciones diversas en relación con distintas materias propias de contratación sin mención al contrato eventual por circunstancias de la producción.

b) En otras ocasiones, los convenios colectivos incluyen fórmulas de aplicación común a las distintas modalidades de contratación, con afectación al contrato eventual por circunstancias de la producción.

c) Otras veces, los convenios colectivos dedican un precepto autónomo a la regulación del contrato eventual por circunstancias de la producción, mediante un abanico completo de fórmulas, incorporando una única previsión de remisión al régimen legal o convencional vigente en cada momento; disponiendo una única previsión sobre el objeto de esta modalidad contractual o sobre la duración del contrato; refiriendo sendas previsiones en materia de duración del contrato genérica y específica respectivamente en función de la composición de la plantilla; en materia de objeto y duración del contrato; en materia de duración del contrato y su conversión en contrato indefinido para el supuesto de superar el plazo de duración máxima; en materia de duración del contrato e indemnización; en materia de objeto, duración y conversión en fijo de plantilla; en materia de objeto, duración y limitación por porcentaje de plantilla; facultando su suscripción mediante una formulación genérica con incorporación de una previsión de duración máxima, junto con la posibilidad de prorrogarlo por acuerdo entre las partes de concertarse por un tiempo inferior a la duración máxima prevista; facultando su suscripción mediante una formulación genérica, con incorporación de una previsión de duración máxima, con posibilidad de prorrogarlo por acuerdo entre las partes de concertarse por un tiempo inferior a la duración máxima prevista, previsión de conversión en fijo de plantilla e indemnización; disponiendo una remisión al régimen legal, con incorporación de una previsión de duración máxima, junto con la posibilidad de prorrogarlo por acuerdo entre las partes de concertarse por un tiempo inferior a la duración máxima prevista, para concluir con una formulación genérica de validez y eficacia del contrato mediante la sola remisión expresa

al precepto convencional donde se regula; facultando su suscripción mediante una formulación específica concretada sobre un porcentaje determinado de incremento en la producción sobre el mismo período del año precedente, sumada a otra limitación para la no superación en un determinado porcentaje del número de trabajadores contratados bajo esta modalidad del total de la plantilla, además de disponer una previsión de duración máxima; incluyendo previsiones en materia de duración, indemnización y remisión al régimen legal vigente en cada momento; disponiendo un plazo de duración máxima, criterios para la determinación de las causas válidas para su celebración, referencia al porcentaje de plantilla, y comunicación a los representantes de los trabajadores; disponiendo un plazo de duración máxima, opciones diferenciadas de prórrogas, distintas previsiones de indemnización y obligación de consignar en los contratos suscritos bajo esta modalidad una referencia expresa al precepto convencional; disponiendo sendas previsiones sobre su duración, causa que justifica su celebración e indemnización; disponiendo sendas previsiones sobre su objeto, duración, indemnización y conversión en un contrato fijo periódico de carácter discontinuo; disponiendo sendas previsiones sobre su objeto, duración, indemnización y conversión en un contrato fijo periódico de carácter discontinuo; disponiendo sendas previsiones sobre su objeto, duración, prohibición de realizar más de un contrato de esta modalidad para el mismo puesto de trabajo cuando se haya agotado la duración máxima, indemnización y prórroga; disponiendo sendas previsiones sobre su objeto, duración, remisión expresa a la cláusula convencional donde se regula esta modalidad contractual y conversión en un contrato por tiempo indefinido; disponiendo sendas previsiones sobre su objeto, duración, limitación a la celebración de esta modalidad contractual, intervención de la Comisión Paritaria, e indemnización; disponiendo previsiones sobre su duración, prórroga de los contratos pretéritos al convenio, indemnización y referencia en el contrato al precepto convencional; disponiendo previsiones sobre su duración, objeto, indemnización y referencia obligada al precepto convencional; disponiendo previsiones sobre precisión y claridad en la consignación de la causa, duración máxima, régimen de preaviso, comunicación escrita al trabajador del cese por expiración del tiempo convenido e indemnización; disponiendo previsiones sobre precisión y claridad en la consignación de la causa, duración máxima, régimen de preaviso, comunicación escrita al trabajador del cese por expiración del tiempo convenido e indemnización; incluyendo previsiones sobre remisión al régimen legal, duración, objeto, indemnización y limita-

ción para la cobertura de puestos de trabajo amortizados mediante despido improcedente.

d) En otros supuestos, los convenios colectivos introducen referencias específicas al contrato eventual por circunstancias de la producción dentro de un precepto que regula también otras modalidades de contratación, en relación con la incorporación de una única previsión de remisión al régimen legal o al régimen convencional dispuesto en otro convenio colectivo; en materia de adquisición de la condición de fijos; respecto al objeto del contrato; sobre la duración del contrato —muy numerosos—, ya sea dentro de un precepto que disciplina distintas materias comunes de contratación ya sea dentro de un precepto que disciplina el régimen de otras modalidades de contratos así como materias comunes de contratación; incorporando sendas previsiones en materia de remisión legal y convencional e indemnización; en materia de remisión legal y duración; en materia de duración de indemnización; en materia de objeto y duración del contrato; en materia de limitación por porcentaje de plantilla y delimitación de la causa del contrato; en materia de duración y deberes de información a los trabajadores temporales para el acceso a puestos permanentes; a efectos de incorporar una previsión indemnizatoria, duración máxima del contrato e identificación de la causa que justifica su celebración; en materia de remisión al régimen legal, duración y limitación para las categorías con riesgo especial; en materia de duración, indemnización y limitación por porcentaje de plantilla en la aplicación del régimen convencional de flexibilidad de jornada; en materia de objeto, duración y conversión de los contratos en indefinidos; con la incorporación de una previsión de duración máxima, con limitación de las prórrogas en el supuesto de concertarse por un período menor a esa duración máxima, y una fórmula genérica de validez y eficacia en la utilización de esta modalidad contractual; en materia de duración máxima y conversión del trabajador en indefinido; sobre el objeto, duración máxima y causa del contrato; sobre el objeto, duración máxima y causa del contrato; sobre el objeto, duración máxima y exigencia de forma escrita; sobre la duración del contrato, remisión al convenio colectivo de sector e indemnización; incorporando una fórmula abierta de utilización, fijando la duración máxima del contrato, con posibilidad de prórroga de haberse concertado por un período inferior, transformación tácita del contrato por tiempo indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, régimen del preaviso, indemnización y declaración de salvaguarda de los derechos para los trabajadores fijos discontinuos; en materia de

remisión a la normativa vigente, indemnización, régimen de preaviso e indemnización; incorporando una previsión de duración máxima así como un criterio restrictivo para la utilización de esta modalidad contractual; mediante una definición del objeto del contrato, una referencia a la duración máxima y la opción de conversión en indefinido; mediante una definición del objeto del contrato, su duración máxima, posibilidad de celebración a tiempo completo y a tiempo parcial, forma del contrato y conversión en indefinido; mediante una definición de su objeto, su duración máxima, conversión en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida y limitación de la contratación temporal por porcentaje de plantilla; mediante una remisión al régimen legal, fijación de su duración máxima, indemnización y limitación de la contratación de esta modalidad contractual por configuración de plantilla; mediante una previsión de duración máxima con posibilidad de prórroga por acuerdo entre las partes de concertarse por un tiempo inferior a la duración máxima prevista, inclusión de una prórroga automática y posibilidad de ampliación transitoria hasta la duración máxima prevista; mediante una definición del objeto, exigencia de formalización por escrito, previsión de duración máxima con posibilidad de prórroga por acuerdo entre las partes de concertarse por un tiempo inferior a la duración máxima prevista, inclusión de una prórroga automática, previsión de conversión en tiempo indefinido e indemnización; facultando su celebración, consignando la fecha de celebración del mismo como fecha de antigüedad para el caso de preceder la formalización de un contrato indefinido, y condicionando su utilización a la concurrencia de circunstancias justificativas de esta tipología contractual; disponiendo una definición de su objeto, junto con una previsión de duración máxima, además de regular la figura del eventual de campaña; disponiendo una definición de su objeto, una previsión de duración máxima, la remisión al precepto convencional como criterio de validez para la utilización de esta modalidad contractual, para finalizar con una previsión de indemnización; dedicando sendas a previsiones a la duración máxima, identificación de la causa que justifica su celebración, régimen de preaviso e indemnización; dedicando sendas a previsiones a la duración máxima, identificación de la causa que justifica su celebración, y limitación por porcentaje de plantilla, dentro de un precepto que disciplina el régimen de otras modalidades de contratación; incorporando referencias de remisión al régimen legal, duración, formalización escrita, causas de suspensión, objeto del contrato, y transformación en fijos discontinuos, dentro de un precepto que regula distintas modalidades de contratación; cuando

se disponen dos regulaciones diferenciadas del contrato eventual por circunstancias de la producción, en preceptos separados, respecto del personal de estructura y del personal de operaciones respectivamente.

En el orden material, según el contenido de las cláusulas convencionales, estructurado bajo cualquiera de las fórmulas analizadas, merecen una mención singular las consideraciones que enumeramos a continuación, siguiendo la sistemática empleada por el precepto legal, primero, en relación con la facultad de la negociación colectiva para modificar la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción así como el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir, en cuyo caso, el período máximo dentro del cual se pueden realizar será de dieciocho meses, sin que pueda superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses. Y en segundo lugar, facultativamente también, habilitando a la negociación colectiva para determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, junto con la fijación de criterios generales para una adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

En relación con el apartado temporal, merece la pena significar las cuestiones siguientes:

a) En alguna ocasión, para la fijación de la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción, los convenios colectivos introducen una fórmula articulada que puede resultar adecuada a los intereses que se persiguen con la suscripción de esta modalidad contractual en un momento dado, consistente en combinar la disposición de una duración máxima con la previsión de concertarlo por período menor con la posibilidad de habilitar una prórroga, en el caso que se comenta, limitando expresamente esta opción a una sola prórroga. Fórmula que puede resultar interesante para pactar una regulación adecuada a los intereses respectivos de las partes firmantes del convenio colectivo de que se trate.

b) Resulta bastante común en los convenios colectivos la inclusión de prórrogas para supuestos donde no se alcanza con la previsión inicial la duración máxima dispuesta para el contrato eventual por circunstancias de la producción. En cualquier caso, la apertura a esa posibilidad de prórroga suele estar imbuida de un carácter bastante restrictivo, que se evidencia con distintas fórmulas, bien facultando la

utilización de una única prórroga bien disponiendo un período mínimo para la misma, por ejemplo que no pueda ser inferior a 6 meses.

c) Conviene resaltar la previsión diferenciada que disponen bastantes convenios colectivos en orden a determinar el día a quo para el cómputo del plazo de duración máxima dispuesto para el contrato eventual por circunstancias de la producción, desde la celebración del contrato, desde que se produzca la causa que justifica su celebración, desde el momento de la primera contratación, etc.

d) En alguna ocasión, no tan excepcional, para la fijación de la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción algunos convenios colectivos acuden a la técnica de la remisión sobre lo dispuesto en otros instrumentos convencionales, sin llegar a especificar en qué se concreta el resultado de esa remisión. Recurso a la remisión que no debiera ser objeto de crítica en sí mismo, si bien convendría, a efectos puramente de clarificación o información, reflejar el resultado en que se traduce la remisión que se realiza a otros instrumentos convencionales.

e) El examen pormenorizado del tratamiento convencional en la modalidad contractual del contrato eventual por circunstancias de la producción revela una utilización generalizada de la habilitación legal para aumentar su plazo de duración máxima hasta los 12 meses en un período de 18 meses, la mayoría de las veces, sin acompañar a semejante ampliación ningún tipo de restricción de otro orden, por ejemplo, en relación con una siquiera mínima delimitación de la causa que legitima la utilización de esta tipología contractual.

f) Entre este catálogo escueto de limitaciones a la utilización del contrato eventual por circunstancias de la producción, que incorporan una minoría de convenios colectivos, se encuentra también la prohibición a utilizar la ampliación de la duración máxima hasta los 12 meses en un período de 18 meses cuando se trate de cubrir puestos de trabajo que hayan sido amortizados por despido declarado improcedente en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se desea realizar la ampliación.

g) En algún supuesto, la previsión convencional dispone una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, con posibilidad de prórroga mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, en el caso de que el contrato eventual por circunstancias de la producción se concierte por un período de tiempo inferior al máximo, y sin que la duración total del contrato pueda exceder del

límite máximo establecido, pero vinculada con alguna otra materia distinta, desde una lógica compensatoria, por ejemplo, cuando la cláusula convencional refiere una reducción a la mitad de los períodos de prueba para los contratos eventuales por circunstancias de la producción que regula el convenio. Fórmula imaginativa que debería desarrollarse, generalizando su utilización en relación con cualesquiera otras materias distintas, y componer así resultados convencionales más elaborados al encuentro del equilibrio negocial, consensuando los intereses contrarios que defienden las partes con la suscripción del convenio.

Por su parte, en relación con el segundo de los apartados descritos, relativo a la determinación de las actividades en que pueden contratarse trabajadores eventuales, junto con la fijación de criterios generales en aras de articular una relación adecuada entre el volumen de contratos eventuales por circunstancias de la producción y la plantilla total de la empresa, del estudio elaborado sobre la muestra de convenios colectivos vigentes nos ha parecido oportuno subrayar las conclusiones siguientes:

a) En la definición del objeto del contrato eventual por circunstancias de la producción los convenios colectivos hacen un uso muy generalizado de repetición de la fórmula legal, sin incorporar mayor especificación al respecto, tratamiento criticable en tanto que deja abierta una gran discrecionalidad para su utilización. En alguna ocasión, en cambio, el convenio colectivo cuantifica en un porcentaje determinado el incremento de la producción sobre el mismo período del año precedente que legitima el uso de esta modalidad contractual. Criterio limitativo complementado, en ocasiones también, con una limitación del número de trabajadores contratados bajo esta tipología de contrato, que no podrá superar un determinado porcentaje del total de la plantilla de cada centro de trabajo.

b) En alguna ocasión, esa amplitud o generalización en la definición del objeto que legitima la celebración del contrato eventual por circunstancias de la producción, aparece relativamente limitada también por una llamada al carácter de necesidades no permanentes, complementada a veces con una enumeración abierta, a título ilustrativo, de aquellas actividades que entran potencialmente en dicho catálogo, legitimando así la suscripción del contrato eventual por circunstancias de la producción. Excepciones que, en cualquier caso, no encubren una realidad generalizable a la mayoría de convenios colectivos, cual es la falta de precisión en la definición del objeto de esta modalidad

contractual, reiterando en la mayoría de ocasiones el contenido dispuesto en el inciso primero del artículo 15.1.b) del ET.

c) El tratamiento que se describe pudiera ser coherente si el contenido del artículo 15.1.b) del ET se limitara al primero de los párrafos que lo componen, toda vez que la única llamada legal a la negociación colectiva lo es a efectos de modificar la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. Sin embargo, el análisis de su segundo párrafo corrobora claramente una nueva llamada a la negociación colectiva para determinar, facultativamente, las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa. Aspectos, estos últimos, escasamente cultivados por la negociación colectiva, como se demuestra empíricamente de la amplia muestra de convenios colectivos examinados.

d) Dentro de esa lógica de incorporar elementos restrictivos a la utilización de la contratación temporal, específicamente, en relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción, reviste interés el tratamiento novedoso que incorpora algún convenio colectivo en orden a la limitación de la utilización de esta modalidad contractual, fuera de las referencias clásicas al tiempo de duración del contrato y a la delimitación del objeto, como es la anulación del derecho de la empresa a aplicar la flexibilidad de jornada dispuesta con carácter general en el convenio colectivo para el caso de que el personal eventual supere un determinado porcentaje en el volumen total de la plantilla de la empresa.

e) Resulta muy interesante, por el ejemplo que evidencian de las posibilidades de combinación entre rigidez y flexibilidad en la conformación del régimen de los contratos, y particularmente, ahora, del contrato eventual por circunstancias de la producción, la previsión que incorpora algún convenio colectivo en la regulación de esta modalidad contractual cuando a la inclusión de una limitación por porcentaje de plantilla, traducido en que el número de contratos realizados al amparo de esta modalidad no podrá exceder de un determinado porcentaje del total de la plantilla (elemento de rigidez), se combina con la inclusión de una excepción a semejante límite, por ejemplo, respecto de los contratos que se realicen para atender la acumulación de tareas derivada del período vacacional de la plantilla de la empresa (elemento de flexibilidad).

Finalmente, como consideraciones de orden más general, pueden también destacarse las notas siguientes:

a) Llama la atención la incorporación en alguna cláusula convencional de una fórmula de validez genérica por la sola remisión a lo dispuesto en el precepto del convenio donde se regula el contrato eventual por circunstancias de la producción, atendiendo a razones como la naturaleza del sector y la imposibilidad de predeterminar el carácter estacional o excepcional que habilita la contratación de trabajadores eventuales. El riesgo de la inclusión —y sobre todo la generalización— de este tipo de fórmulas es acabar desnaturalizando completamente el elemento causal de la contratación temporal, apelando a motivos tan elásticos como la naturaleza del sector o el carácter estacional o excepcional de la actividad, para validar en cualquier caso, y con carácter anticipado y general, el recurso a la contratación de trabajadores eventuales.

b) Tiene interés la fórmula que incorporan algunos convenios colectivos en relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción consistente en la presunción de que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.b) del ET con la simple referencia o remisión al precepto convencional que regula esta modalidad contractual, establecida en el contrato de trabajo. Presunción que evidencia una interpretación o lectura puramente formalista, y en cuanto tal reduccionista, del cumplimiento del principio de causalidad en la contratación temporal, que bien pudiera quedar desmentida por las circunstancias específicas que acontezcan en la realidad, que debieran ser las verdaderamente determinantes de la habilitación o no para la celebración, en lo que nos concierne ahora, del contrato eventual por circunstancias de la producción.

c) El análisis de la muestra de convenios colectivos analizados revela claramente cómo, en relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción, por contraposición con lo que sucede respecto del contrato de obra o servicio determinado, todo el empeño convencional —reflejo posiblemente del tenor de la delegación legal a la negociación colectiva— se centra, con muy escasas excepciones, en la concreción del tiempo habilitado de duración máxima de estos contratos, poniendo escasa o nula atención en la concreción de las causas que legitiman la celebración de esta modalidad contractual. Circunstancia que pudiera ser materia de crítica, por lo que tiene de abandono del principio de causalidad predicable del conjunto de la contratación temporal, y por ello también del contrato eventual por circunstancias de la producción.

d) Seguramente, el simple hecho de que el legislador introduzca una limitación temporal estricta, con las variaciones que se quieran según se desarrolla en los distintos convenios colectivos, aun con una desatención evidente en la identificación de las tareas que pueden legitimar la suscripción de esta modalidad contractual, actúa como elemento desincentivador por sí mismo para la utilización del contrato eventual por circunstancias de la producción, cuando en paralelo se regula otra modalidad contractual, como el contrato de obra o servicio determinado, que no está sujeta a una restricción temporal concreta, en los términos en que se previene para el contrato eventual por circunstancias de la producción, y sí únicamente a una identificación más o menos ligera según qué casos de las actividades que legitiman la utilización del contrato de obra o servicio determinado, dando por tanto un mayor margen de maniobra al empresario a la hora de utilizar la contratación temporal. Ello pudiera explicar el resultado cuantitativo tan favorable que resulta respecto del contrato de obra o servicio determinado por comparación con las cifras de cualquiera otras modalidades de contratación temporal. Las razones para ese resultado no serían tanto lo que está detrás de la realidad que proyecta el legislador para cada modalidad contractual cuanto el régimen más o menos estricto de regulación que dispone la ley para cada una de las diferentes tipologías contractuales. Conclusión determinante, en relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción, para afirmar que la inclusión de un límite máximo de duración se concibe por el empresario como un elemento de rigidez que desincentiva su utilización, y conlleva, por defecto, una utilización abusiva del contrato para obra o servicio determinado, al margen de la realidad que está detrás de la causa prevista para cada modalidad contractual según el diseño trazado por el legislador.

e) La derivación al referente temporal para el control de la causalidad del contrato eventual por circunstancias de la producción, con la dejación consiguiente en la identificación de las circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que, como se ha dicho, es un rasgo general en la configuración de la negociación colectiva para esta modalidad contractual, en ocasiones, pocas, se ve contradicha por algún tratamiento restrictivo, con buen criterio, como el que prohíbe su utilización para aquellas categorías con un riesgo especial, catalogadas como excluibles por el Comité de Seguridad y Salud de la empresa, o en su defecto, por acuerdo entre los delegados de salud laboral y los empresarios.

Como valoración de cierre se puede decir que el tratamiento dado por la negociación colectiva respecto del contrato eventual por circunstancias de la producción se puede describir como un resultado modesto, derivación de la atención prioritaria que viene prestando la negociación colectiva respecto del factor temporal, conforme se habilita por el artículo 15.1.b) del ET, facultando la modificación de la duración máxima de estos contratos así como el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir, en cuyo caso, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, sin que pueda superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses. Todo ello, en detrimento de la sensibilidad mostrada por los convenios respecto de la segunda llamada a la negociación colectiva que expresa asimismo el precepto legal citado, cuando faculta a los convenios colectivos para determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como la fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa. En definitiva, la derivación del control de causalidad del contrato eventual por circunstancias de la producción se reconduce implícitamente hacia el referente temporal, con un margen de maniobrabilidad acotado, como se deduce de los límites temporales dispuestos por el artículo 15.1.b) del ET.

3. EL CONTRATO DE INTERNIDAD

Rosario Cristóbal Roncero

Profesora Contratada Doctora.

Acreditada para Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.

Universidad Complutense de Madrid

La progresiva incorporación de las distintas modalidades contractuales en la negociación colectiva atiende a la importancia que las materias de empleo y contratación han ido adquiriendo en los propios convenios.

Repasando el contenido de los Acuerdos Interconfederales para la negociación colectiva en la materia, observamos cómo el AINC 1997 supuso una mejora en la regulación legal de la contratación y el empleo. En concreto, trasladó a la negociación colectiva el uso de las facultades enumeradas en el ET. Como línea general, estableció la necesidad de que los convenios colectivos recogieran en sus ámbitos de aplicación y, especialmente en el nivel estatal, el uso adecuado de las modalidades de contratación. El AINC 2002 supuso una novedad respecto a los acuerdos suscritos en años anteriores, al abordar el diálogo y la concertación social sobre criterios y contenidos aplicables en los diferentes niveles de negociación colectiva. Este reto respondió al interés de utilizar el diálogo social como medio para paliar los efectos que el cambio de ciclo pudiera tener sobre la economía española, particularmente sobre el mantenimiento y la generación de empleo. El objetivo principal no fue otro que centrarse en la situación de «desaceleración económica» tanto a nivel internacional como nacional y sus efectos en la competitividad de las empresas y el empleo. En concreto, el Acuerdo Marco del 2002 incluyó criterios y recomendaciones referidas al empleo, lo que contribuyó a la progresiva regulación de las distintas modalidades contractuales en los convenios colectivos. Así, se aprecia una tendencia hacia el uso adecuado de la contratación como «elemento de respuesta a los requerimientos del cambio a tener en cuenta en la negociación colectiva» (ANC 2003, prorrogado al 2004). Este criterio se refuerza a través de los denominados «elementos de respuesta», tales como: el impulso de la contratación indefinida y el uso adecuado de la contratación temporal. En fin, el último Acuerdo Marco Interconfederal, adoptado en 2008, ha señalado que la negociación colectiva debe tener en cuenta el conjunto de normas y de nuevos criterios derivados del amplio proceso de negociación desa-

rollado en los últimos años, en cumplimiento de la Declaración para el Diálogo Social 2004 suscrita por el Gobierno y los Interlocutores Sociales. Para ello, propone que se tengan en cuenta los siguientes criterios:

- El mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, especialmente entre quienes tienen mayor riesgo de desempleo.
- El establecimiento de marcos que permitan a las empresas mejorar su posición en el mercado y su productividad, y adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes, manteniendo el equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad.
- El fomento de la estabilidad del empleo como garantía de competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores.
- El cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El desarrollo de instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.
- La incidencia de la tecnología de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

A día hoy, no contamos con un Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva; no obstante, entendemos que los elementos de respuesta propuestos en anteriores pactos se mantienen en el ánimo de los negociadores, pero sin que conste, a diferencia de otros años, confirmación escrita y consensuada del citado Acuerdo Marco.

De todos es sabido que el contrato de trabajo interino [art. 15.1 c) ET, RD 2720/1998] se celebra para sustituir a un trabajador de la empresa cuya relación laboral se ha suspendido o interrumpido «con derecho a reserva de puesto de trabajo», así como también para cubrir temporalmente un puesto de trabajo mientras dura el proceso de selección o promoción para su provisión definitiva. Se trata, por tanto, de un contrato de duración determinada dirigido a sustituir a trabajadores con derecho de reserva de puesto de trabajo.

De los convenios colectivos analizados son escasos los que regulan esta modalidad contractual, pero aquellos que prevén el contrato de interinidad se ajustan al modelo estatutario.

En primer lugar, exigen que se indiquen los motivos que conllevan a la celebración de un contrato de interinidad³⁰⁴. Así, algunos de los convenios analizados prevén como causa de celebración de este contrato la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, ya sea por enfermedad o excedencia forzosa (en cualquier de sus formas o modalidades³⁰⁵ y/o en virtud de pacto individual o colectivo³⁰⁶), mientras que otros articulan como circunstancia de sustitución, la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de promoción o selección para su provisión definitiva³⁰⁷. Tanto en un

³⁰⁴ Convenios estatales: convenio colectivo de las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, art. 77, BOE 16/08/2007; XV convenio colectivo de la industria química, art. 13, BOE 06/08/2007; convenio colectivo para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, art. 59, BOR 16/11/2007.

³⁰⁵ Convenios estatales: convenio colectivo de empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, art. 23, BOE 24/07/2008; convenio colectivo del sector de comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados, art. 7 IV), BOE 05/05/2005; convenio colectivo del sector del comercio vario, art.16, BOE 19/02/2008; VI convenio colectivo de los Colegios Mayores Universitarios, art.10, BOE 03/10/2007; convenio colectivo estatal para la industria fotográfica, art. 12, BOE 09/08/2007; convenio colectivo de Grandes Almacenes, art. 12, BOE 27/04/2006; VII convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, art. 16, BOE 10/04/2006, III convenio colectivo sectorial de las cadenas de tiendas de conveniencia, art. 17, BOE 21/11/2006. Convenios autonómicos: convenio colectivo de trabajo para el sector de la enseñanza privada de Cataluña para el año 2007, art. 11, DOGC 27/05/2008. Convenios interprovinciales de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías, art. 17. 5, BOE 04/02/2008. Convenios de empresa: II convenio colectivo de Cemex España, S.A. para la actividad de fabricación de cemento, art. 23, BOE 06/09/2006; III convenio colectivo de General Óptica, S.A, art. 19, BOE 10/10/2008; convenio colectivo de Unión Española de Explosivos, S.A, art.13, BOE 03/02/2006; IV convenio colectivo de Compañía Levantaba de Bebidas Gaseosas, S.A., art. 3.2, BOE 24/10/2007; II convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafo, S.A, art. 37, BOE 25/09/2006;

³⁰⁶ Convenio colectivo de Cemex España, art. 23, BOE 06/09/2006.

³⁰⁷ Convenio colectivo del sector del comercio vario, art.16, BOE 19/02/2008; VI convenio colectivo de los Colegios Mayores Universitarios, art.10, BOE 03/10/2007; VII convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, art. 16, BOE 10/04/2006, III convenio colectivo sectorial de las cadenas de tiendas de conveniencia, art. 17, BOE 21/11/2006 Convenios de empresa: II convenio colectivo de Cemex España, S.A. para la actividad de fabricación de cemento, art. 23, BOE 06/09/2006; convenio colectivo de Cía

supuesto como en otro, los convenios colectivos examinados exigen la obligación de especificar el nombre del sustituido y la causa concreta de sustitución ³⁰⁸ (por ejemplo: excedencia forzosa, excedencia por cuidado de hijo).

En segundo lugar, los convenios colectivos analizados se ocupan de regular la duración del contrato de interinidad. Algunos de los convenios vinculan la duración del contrato al momento de la reincorporación del sustituido ³⁰⁹, «ya sea por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido, por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo, ya sea por la cobertura del puesto por cualquiera de los sistemas de selección o promoción establecidos, o en su caso, por su supresión en los términos previstos

Castellana de Bebida Gaseosas, S.A., art. 11, BOE 12/04/2007; III convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L., art. 24 b), BOE 19/09/2006; IX convenio colectivo de Repsol Química, S.A., art. 15, BOE 09/03/2007; VII convenio colectivo Repsol Petróleo, S.A., art. 23, BOE 12/02/2007; II convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafo, S.A., art. 37, BOE 25/09/2006

³⁰⁸ Convenios estatales: convenio colectivo de las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, art. 77, BOE 16/08/2007; convenio colectivo de empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, art. 23, BOE 24/07/2008; convenio colectivo para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, art. 59, BOE 16/11/2007; Convenio colectivo del sector del comercio vario, art.16, BOE 19/02/2008; VI convenio colectivo de los Colegios Mayores Universitarios, art.10, BOE 03/10/2007; VII convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, art. 16, BOE 10/04/2006; III convenio colectivo sectorial de las cadenas de tiendas de conveniencia, art. 17, BOE 21/11/2006. Convenios autonómicos: convenio colectivo de trabajo para el sector de la enseñanza privada de Cataluña para el año 2007, art. 11, DOGC 27/05/2008. Convenios de empresa: III convenio colectivo de General Óptica, S.A., art. 19, BOE 10/10/2008; IV convenio colectivo de Compañía Levantaba de Bebidas Gaseosas, S.A., art. 3.2, BOE 24/10/2007

³⁰⁹ Convenios estatales: convenio colectivo de las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, art. 77, BOE 16/08/2007; convenio colectivo de empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, art. 23, BOE 24/07/2008; convenio colectivo para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, art. 59, BOR 16/11/2007; Convenio colectivo del sector del comercio vario, art.16, BOE 19/02/2008; VI convenio colectivo de los Colegios Mayores Universitarios, art.10, BOE 03/10/2007; convenio colectivo estatal para la industria fotográfica, art. 12, BOE 09/08/2007. Convenios autonómicos: convenio colectivo de trabajo para el sector de la enseñanza privada de Cataluña para el año 2007, art. 11, DOGC 27/05/2008. Convenios de empresa: II convenio colectivo de Cemex España, S.A. para la actividad de fabricación de cemento, art. 23, BOE 06/09/2006

legalmente»³¹⁰. En definitiva, estos convenios colectivos vienen a aportar cierta seguridad jurídica al trabajador interino, al tasar determinados supuestos cuya consecución o cumplimiento conlleva la extinción del contrato de interinidad.

Junto a estas previsiones de carácter general referidas a la duración del contrato de interinidad, debe tenerse en cuenta que de la muestra de convenios analizados, algunos contienen cláusulas específicas sobre la continuación o no continuación en el puesto de trabajo de los trabajadores interinos:

- Entre los que incorporan cláusulas específicas que prevén la no continuación de los trabajadores interinos, sólo hemos encontrado el convenio colectivo estatal para la Industria Fotográfica (2005- 2009), que viene a establecer la posibilidad de prescindir del trabajador interino, en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto de trabajo, «si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente»³¹¹.
- Frente a esta previsión, otros convenios colectivos de la muestra examinada contienen cláusulas de continuación en el puesto de trabajo de los trabajadores interinos:
 - Algunos regulan la conversión o transformación del contrato de interinidad en contrato indefinido. En efecto, el convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería prevé que «cuando el sustituido se incorpore y la persona interina continúe prestando servicios para la empresa, éste se convertirá en fijo»³¹².
 - Otros prevén el carácter de fijo de los interinos. Así, el convenio colectivo de Pirelli Neumáticos S.A, para dotar de carácter de fijeza a los contratos interinos, que han superado las causas legal o convencionalmente establecidas, parte de un requisito necesario, como es la antigüedad: «en la primera contratación del trabajador la duración del contrato por tiempo superior a doce meses no comportará de forma auto-

³¹⁰ II convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafo, S.A, art. 37, BOE 25/09/2006,

³¹¹ Art. 12.1.3, que exige la forma escrita para esta actuación, BOE 09/08/2007.

³¹² Art. 59, BOE 16/11/2007.

mática su conversión a indefinido, sin embargo, en supuestos de dos o más contrataciones del trabajador, la prestación de servicios por un período superior a doce meses comportará su conversión en indefinido»³¹³.

- Otro convenio, como es el caso del convenio colectivo del sector del comercio vario³¹⁴, también dispone el carácter de fijo del trabajador interino, si bien lo somete al supuesto de que el trabajador sustituido cause baja definitiva en la empresa, y siempre que su contrato fuera de carácter indefinido.
- Y algún otro convenio, como el sectorial de las cadenas de tiendas de conveniencia³¹⁵ más que prever la fijeza del contrato del trabajador interino, se limita a otorgarle preferencia para ocupar «las vacantes de su grupo profesional, que al momento de terminación de su contrato, pudieran existir en la empresa» (art. 11).
- De los convenios colectivos analizados, sólo el de la empresa Cemex contiene una previsión expresa a la obligación denuncia del contrato de interinidad. En realidad, no es una previsión referida a la obligación denuncia en sí, sino que más bien se trata de la posibilidad de «sustituir el preaviso por una cantidad equivalente al salario de dicho días»³¹⁶.

Por último, cabe destacar que algunos de los convenios colectivos de la muestra examinada mejoran de forma notable la regulación estatutaria en lo que se refiere a indemnización por terminación del contrato. Recuérdese que el art. 49.1 c) ET dispone que, extinguido el contrato de trabajo por expiración del tiempo convenido (...), a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, «el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio (...)

Pues bien, algunos de los convenios analizados incorporan el derecho del trabajador interino a una indemnización por extinción del con-

³¹³ Art. 20, BOE 9/04/2008

³¹⁴ Art.16, BOE 19/02/2008.

³¹⁵ Art. 17, BOE 21/11/2006

³¹⁶ Il convenio colectivo de Cemex España, S.A. para la actividad de fabricación de cemento,art. 23, BOE 06/09/2006

trato de trabajo, si bien tal indemnización es sometida al cumplimiento de unos determinados requisitos:

- El convenio colectivo de las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales señala que «a la finalización del contrato de interinidad, cuando haya tenido una duración superior a dos años y salvo en los supuestos de excedencia para cuidado de familiares, el trabajador cesado tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio»³¹⁷.
- En los mismos términos el XV convenio colectivo de la industria química³¹⁸ y el convenio estatal para la Industria Fotográfica (2005- 2009)³¹⁹ prevén el derecho del trabajador temporal a una indemnización de veinte días por año o fracción por finalización del contrato, siempre que «la duración del contrato fuera superior a dos años, y salvo en el supuesto de suplencia por nombramiento para cargo público».

³¹⁷ Art. 77, BOE 16/08/2007.

³¹⁸ Art. 13, BOE 06/08/2007

³¹⁹ Art. 12.2.3, BOE 9/08/2007.

4. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Javier Thibault Aranda
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad Complutense de Madrid

4.1. Introducción

Con carácter general, puede adelantarse ya que la negociación colectiva sigue sin prestar la atención debida al trabajo a tiempo parcial, al menos si se toma como referencia principal el papel y las funciones que en esta materia se atribuyen a la negociación colectiva a partir de la ordenación legal dada al artículo 12 ET por el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, primero, y por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, y la Ley 12/2001, de 9 de julio, después. Las llamadas a los convenios colectivos son numerosas, hasta nueve a lo largo del art. 12 ET, y respecto de un amplio elenco de materias relacionadas con la configuración legal del contrato, pero en la experiencia negociadora de 2006, último año del que se disponen de datos cerrados, sólo aparecen cubiertos por cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial el 23 por ciento de los trabajadores³²⁰, amén de que en muchos casos esas referencias reproducen sin más las previsiones legales. En la muestra analizada pocos son los convenios que recogen previsiones específicas para el trabajo a tiempo parcial y, salvo excepciones, las que se establecen ni siquiera son novedosas y exhaustivas.

4.2. Delimitación conceptual del contrato de trabajo a tiempo parcial

Paradójicamente, a pesar de que no hay llamada al convenio colectivo en el art. 12 ET, la delimitación del contrato a tiempo parcial es uno de los aspectos en que mayormente se detiene la negociación colectiva. Ciertamente, numerosos convenios colectivos simplemente reproducen el concepto legal, esto es, establecen que el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acor-

³²⁰ Véase *La negociación colectiva en España en 2006, 2007 y 2008*, MTAS, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2009, Madrid, págs. 163 y 166.

dado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Pero hay algunos otros que más allá de lo anterior establecen una minoración mínima o máxima de la jornada de trabajo a tiempo parcial.

De una parte, y como un trasunto del pasado, están aquellos convenios colectivos que consideran contrato de trabajo a tiempo parcial sólo aquellas situaciones en que la minoración de la jornada con respecto al contrato a jornada completa es de cierta entidad. Ejemplo de lo que se dice es el IV Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE 18/10/2007), que establece que «el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo General, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70% de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente»³²¹. O el CC estatal del sector de prensa diaria (BOE 22/7/ 2005) que en términos similares declara que será contrato a tiempo parcial todo aquél que se perfeccione para la realización de una jornada anual inferior en un 15% a la pactada en el convenio colectivo³²². Por su parte, el XIII CC interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE 22/7/2008) establece que «se entenderá concertado a Tiempo Parcial cuando la prestación efectiva del trabajador contratado no es inferior a 20 horas a la semana u 80 horas al mes, siendo en cómputo anual inferior al 77% de la jornada de trabajo anual establecida en el presente Convenio» (art. 11). Y en términos similares el CC del sector de Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico de Alicante (BO Alicante 15/5/2006), que considera que «son trabajadores contratados a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el

³²¹ En los mismos términos, en la muestra seleccionada, el CC del sector de Derivados del Cemento de Córdoba (BO Córdoba 4/7/2008) y el Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de Granada (BO Granada 1/2/2007). Mientras que el CC del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BO Valencia 19/7/2007), establece que «el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 80%, incluyendo las horas complementarias, de la jornada a tiempo completo que rija en la empresa».

³²² Art. 16 CC estatal del sector de prensa diaria (BOE 22/7/2005).

Convenio»³²³. Unas previsiones convencionales de discutible ajuste legal si se piensa que la definición de contrato de trabajo a tiempo parcial se configura en el Estatuto de los Trabajadores como una disposición de derecho necesario absoluto, que impide al convenio colectivo establecer condiciones distintas de las establecidas en la ley.

En segundo lugar, están aquellas cláusulas convencionales que regulan una jornada mínima de trabajo a tiempo parcial, como el CC de perfumería y afines (BOE 23 agosto 2007), que establece que tales contratos tendrán una duración mínima de doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales, salvo en los supuestos de contratación de una jornada completa a la semana (art. 12)³²⁴; el CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 21/2/2008) que establece que «el tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial será de 20 horas de promedio semanal» con el añadido de que «aquellas empresas que por necesidades coyunturales necesiten la utilización de esta modalidad con un número inferior de horas de promedio semanal podrán solicitarlo a la Comisión Mixta del Convenio, comunicándolo al mismo tiempo a la representación legal de los trabajadores»; o el CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/10/2006), que establece que «la duración de la jornada contractual para estos trabajadores y trabajadoras en ningún caso podrá ser inferior a dieciséis horas ni exceder de treinta horas semanales. Excepcionalmente podrá disminuirse a catorce horas semanales en los supuestos de salas cuya apertura se produzca únicamente durante los fines de semana».

³²³ En similares términos el CC del sector de comercio de materiales de construcción y saneamiento (BO Pontevedra 1/7/2008). A nivel de empresa, el II Convenio colectivo de Cemex España, S. A., para la actividad de fabricación de cemento (BOE 6/9/2006), que establece que los contratos formalizados al amparo de esta modalidad no podrán concertarse por una jornada superior al 80 % de la jornada establecida en el convenio colectivo de aplicación, salvo en la novación de tiempo completo a tiempo parcial de contratos preexistentes en los que se estará a lo acordado por las partes.

³²⁴ En idénticos términos el CC del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BO Valencia 19/7/2007). Mientras que el CC del Comercio en General para Málaga y su provincia (BO Málaga 6/9/2007) dispone que las empresas, salvo circunstancias excepcionales, suscribirán los contratos a tiempo parcial por una duración mínima de 12 horas semanales o 48 horas al mes. Y también el VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria. (BOE 12/3/2004) que establece que «el contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento, tratando que su duración no sea inferior a quince horas semanales».

Y, a nivel de empresa, el IV CC de Decathlon España S.A. (BOE 6/6/2006), en tanto que establece que el tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores con los que se suscriba un pacto de horas complementarias será de 15 horas en cómputo semanal. Unas previsiones que en el pasado tenían la virtualidad de evitar la aplicación de las derogadas reglas infraprotectoras del trabajo «marginal», pero que en la actualidad simplemente dificultarían el ajuste cuantitativo más exacto posible del tiempo de trabajo contratado a las exigencias productivas de la empresa.

Por último, y al margen ya de la delimitación jurídica de la relación de trabajo a tiempo parcial, conviene llamar la atención en este punto sobre la existencia de convenios colectivos que, en la consideración de que constituye empleo precario, establecen limitaciones a la posibilidad de contratar personal bajo esta modalidad. Unas veces porque limitan las actividades en las que podrá emplearse a trabajadores a tiempo parcial, como el CC de la empresa Mann+Hummel Ibérica, S.A.U. (BOP Zaragoza 15/5/2008), que establece que esta modalidad de contratación sólo podrá utilizarse en las secciones productivas de la empresa que normalmente desarrollen su trabajo a tres turnos, es decir, las 24 horas al día de lunes a viernes y para cubrir los trabajos considerados como no productivos. Y otras porque se fija un porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial en relación con la plantilla total de la empresa. Como el CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/10/2006) que establece que el número de trabajadores bajo esta modalidad de contrato en ningún caso podrá exceder del 33 por 100 de la plantilla fija pactada en este convenio³²⁵. O el III CC de trabajo Interempresas EADS CASA, AIRBUS ESPAÑA, S.L., y EADS CASA ESPACIO y su personal (BOE 5/11/2008), que dispone que las empresas podrán utilizar este tipo de contratación libremente para un número de trabajadores que no supere el 10% de la plantilla de trabajadores de cada una de las empresas firmantes del Convenio, porque a partir de este porcentaje será preceptiva la autorización expresa del Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes³²⁶.

³²⁵ Salvo que el horario de apertura de la sala resulte inferior a la jornada semanal de trabajo a tiempo completo (art. 12).

³²⁶ Por su parte, el XVIII CC del Diario El País, S.L. (BOE 9/7/2008), establece que «con carácter general no se utilizará la contratación a tiempo parcial para cubrir puestos estructurales con jornada completa, informándose al Comité de Empresa de las posibles excepciones».

4.3. Condiciones de trabajo y empleo del trabajador a tiempo parcial

4.3.1 Nacimiento de la relación de trabajo a tiempo parcial

El tratamiento de este aspecto en los convenios colectivos se limita, en términos generales, a reproducir la exigencia legal de que el contrato se realice por escrito, frente al principio general de libertad de forma, y de que figuren el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución³²⁷. La excepción es el CC de la empresa Galerías Primero, S.A. 2006-2009 (BOA 5/7/2006), que exige que en los contratos de trabajo a tiempo parcial «se establezca el número de horas al día, a la semana, al mes y al año, para los que se contrata al trabajador. Igualmente se hará mención en el contrato de trabajo a los períodos de tiempo dentro de los cuales deberán prestarse los servicios contratados, debiendo ser especificado en dicho documento el horario diario de cada trabajador y si el momento de prestación del servicio será en jornada de mañana o de tarde, no pudiendo modificarse dicha condición más que por las causas estipuladas en la legislación de aplicación». A lo que se añade alguna referencia aislada a la ordenación del tiempo de trabajo, como el CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 21/2/2008), que prevé que «cuando el contrato a tiempo parcial conlleve una jornada inferior diaria a la de los trabajadores a tiempo completo, ésta no podrá ser inferior a cuatro horas, debiéndose realizar la prestación del trabajo en jornada continua»³²⁸; o el IV CC de Decathlon España, S.A. (BOE 6/6/2006), que dispone que los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán una jornada mínima diaria de 4 horas los días que trabajen, salvo en aquellos casos excepcionales de reunión en el centro de trabajo convocada por la empresa, con un máximo de dos al año.

³²⁷ Aunque en el CC de la industria Química (BOE 29/8/2007) se exceptiona esto último para el caso de que la distribución del tiempo de trabajo esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores. Por otra parte, una previsión especial se contiene en el CC estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009 (BOE 6/6/2006) que en el caso del personal de vuelo de las empresas de fotografía aérea, y dado que las prestaciones de servicios dependen de que se den unas buenas condiciones atmosféricas, el número de horas de trabajo que deberá constar en el contrato se establecerá por estimación anual basada en el número de horas de vuelo realizadas en ese mismo centro de trabajo durante los doce meses anteriores a la fecha de contratación.

³²⁸ Esta previsión se contiene también en el CC del sector de la hostelería de Málaga (BO Málaga 28/7/2006).

En este mismo contexto, y a pesar de la absoluta disponibilidad de la prohibición de fraccionamiento de la jornada diaria en más de dos periodos, los convenios colectivos no suelen alterar el margen de distribución legal de la jornada partida. Al igual que tampoco se ocupan de otras posibles vías de penosidad relacionadas con la jornada parcial como pueda ser la fijación de límites máximos a la extensión de la interrupción, evitando la continua dependencia del trabajador con una larga espera entre el comienzo de la jornada y la continuación después de la interrupción. La excepción es el CC de Grandes Almacenes (BOE 27/4/2006), que establece que la jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de 4 horas se realizará de forma continuada y que sólo será posible una interrupción si la jornada efectivamente realizada al día es superior a cuatro horas, nunca mayor de cuatro horas. A lo que se añade alguna otra previsión interesante como la del CC de trabajo del sector de Supermercados y Autoservicios de Valencia (BO Valencia 3/9/2007) que establece que la jornada de los trabajadores a tiempo parcial será continuada; el CC del sector de Empaquetado de Tomates de la provincia de las Palmas (BO Las Palmas 1/6/2007) que prevé que los trabajadores a tiempo parcial que en su prestación de servicios no superen el 60% de la jornada habitual utilizada como referencia, realizarán su jornada en un solo turno; o el CC del sector de comercio de materiales de construcción y saneamiento (BO Pontevedra 1/7/2008) que establece que cuando la jornada sea partida sólo se podrá interrumpir una vez, la interrupción será de 2 horas y su tramo más corto de prestación efectiva de trabajo será de 4 horas³²⁹.

Por último, conviene llamar la atención en este punto sobre el tratamiento diferenciado que se hace en algunos convenios colectivos del periodo de prueba de los trabajadores a tiempo parcial respecto de los que realizan su prestación a jornada completa. Es el caso del CC

³²⁹ También a nivel provincial, aunque más limitadamente, véase el CC de trabajo del sector de Comercio del Mueble de Valencia (BO Valencia 18/4/2007) que establece que los trabajadores con contrato a tiempo parcial de duración menor a cuatro horas realizarán su jornada de manera continuada, a excepción del personal de limpieza cuando presten servicios en más de un centro de trabajo de la misma empresa; y el CC de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de la provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DOGC 3/11/2005); y en parecidos términos el CC del sector de la Hostelería de les Illes Balears (BO Illes Balears 26/8/2008) y el CC de trabajo de Alimentación, de Detallistas, de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de Cádiz (BO Cádiz 4/8/2008). A nivel de empresa el CC de la empresa Galerías Primero, S.A. 2006-2009 (BOA 5/7/2006) y el CC de la empresa Leroy Merlin, S.A. (BOE 30/6/2003).

de Grandes Almacenes (BOE 27/4/2006), que para que la comprobación resulte efectiva prescribe su «computo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado». O el CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/10/2006) que establece que «en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuando se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar los veinte días laborables» (art. 13). O también el III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 25/2/2008), que fija que cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

4.3.2. Equiparación y proporcionalidad

La concreción de los derechos que por su naturaleza admiten un tratamiento proporcional en atención al tiempo trabajado es otra de las facultades que el art. 12.4.d) ET atribuye al convenio colectivo, ahora sin preferencia por el sectorial. La actuación de la negociación colectiva en este ámbito resulta, sin embargo, bastante decepcionante en términos numéricos, además de poco sistemática y exhaustiva desde el punto de vista de su contenido. Buena parte de los convenios colectivos consultados reproducen sin más las previsiones legales, esto es, establecen que los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la empresa, salvo las limitaciones que se deriven por la naturaleza y duración de su contrato³³⁰. Y sólo una minoría, mayormente a nivel de empresa, asume esa función adaptadora, con referencias concretas a derechos y condiciones de trabajo como la retribución, los permisos retribuidos, descanso diario, semanal, días feriados o vacaciones.

³³⁰ Particular resulta la solución que aporta el CC de Grandes Almacenes (BOE 27/4/2006), en tanto que establece que «las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su art. 31, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial que realicen una jornada igual o superior al 80% de la máxima prevista en el Convenio disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los salariales que se abonarán a prorrata de su jornada».

Por lo que hace a la retribución, la aplicación del principio de proporcionalidad no plantea problemas cuando se trata de percepciones salariales basadas en la unidad de tiempo trabajado, en la medida en que el montante se calculará en función del tiempo empleado, pero, como advirtiera García Blasco, sí existen mayores dificultades cuando la estructura del salario incorpora elementos cualitativos como la productividad o la calidad del trabajo, de manera que no puede recurrirse a un simple prorrateo. A pesar de ello, en muchos convenios colectivos nada se dice sobre el particular, en algunos se prevé que las retribuciones de los trabajadores que estén contratados a tiempo parcial será la parte proporcional del salario base o de cualquier otro concepto salarial o extrasalarial del convenio por jornada efectivamente trabajada³³¹; y en otros simplemente se establece que el salario será proporcional a las horas trabajadas, sin mayor detalle³³². A veces se declara que las pagas extraordinarias, en cuanto asimiladas al salario base por gozar de carácter retributivo general y no causal, se reducirán en atención al menor tiempo de trabajo³³³. Lo mismo que el denominado «plus de convenio», en cuanto generalmente también es acausal y asimilable al salario base³³⁴. Mientras que resultan absolutamente excepcionales las referencias al resto de componentes de la estructura salarial, esto es, los complementos salariales fijados en función de circunstancias personales del trabajador, del trabajo realizado y de los resultados de la empresa. Menciones como las que se contienen en el CC estatal de las empresas de seguridad 2005-2008 (BOE 10/6/2005) que declara que el denominado «Plus de Fin de semana y Festivo» no es abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días y señala expresamente como ejemplo los contratos a tiempo parcial para fin de semana³³⁵; el CC de

³³¹ CC del Sector de Comercio Vario de Madrid (BO Comunidad de Madrid 20/3/2008) y CC del Sector del Comercio del Mueble de Madrid (BO Comunidad de Madrid 19/3/2007).

³³² Entre otros, el Art. 19 CC del sector de Prensa no Diaria (BOE 11/10/2004) o el VII CC Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE 12/3/2004).

³³³ Art. 54, IV CC General del Sector de la Construcción (BOE 17/8/2007). A nivel de empresa, el CC de la empresa Galerías Primero, S.A. 2006-2009 (BOA 5/7/2006).

³³⁴ Como el CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/10/2006), que establece que «los trabajadores y trabajadoras fijos de trabajo discontinuo y a tiempo parcial, percibirán su salario a prorrateo de las horas realmente trabajadas, incluidos plus mensual de convenio y pagas extraordinarias».

³³⁵ Una excepción a la aplicación del art. 12.4.d) al plus dominical o similares compensaciones en relación al colectivo de trabajadores a tiempo parcial contratados para realizar sus actividades en fines de semana y festivos que hizo suya el Tribunal Supremo en la Sentencia de 26 de septiembre de 2002 (RJ 2003/454).

Empresas de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria (BO Cantabria 10/7/2007), que prevé que la cuantía del plus hospitalario, que compensa las condiciones de penosidad, peligrosidad y toxicidad en el ámbito de los centros hospitalarios o sanitarios, se percibirá en la parte proporcional para jornada a tiempo parcial; el XVIII CC del Diario El País, S.L. (BOE 9/7/2008), que declara que el plus de trabajo dominical se percibirá en proporción a la jornada que tuviera contratada el trabajador; el IV CC de la empresa Gedas Iberia, S.A. (BOE 27/5/2006) que establece la misma regla para el complemento de antigüedad; el CC interprovincial de Renault España 2007/2009 (BOE 15/6/2007), que dispone que los trabajadores con contrato a tiempo parcial o con jornada reducida percibirán el importe de la prima ligada a los resultados de la fábrica proporcional a su jornada anual de trabajo; el CC de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., (contrata de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria de Valencia capital, Zona II) 2006-2008 (BOP Valencia 31/1/2007) que regula de forma particular para el personal contratado a tiempo parcial el plus de asistencia; o el CC de la empresa Mann+Hummel Ibérica, S.A.U. (BOP Zaragoza 15/5/2008) que regula un específico plus de descanso semanal para los trabajadores a tiempo parcial³³⁶.

En lo que se refiere a las percepciones extrasalariales, fundamentalmente las correspondientes en concepto de indemnización o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las previsiones son igualmente escasas y barajan alternativamente los criterios de equiparación y proporcionalidad. El CC provincial de Hostelería (BO Tenerife 12/4/2005) establece que «el personal con contrato a tiempo parcial percibirá en su integridad los complementos extrasalariales establecidos en el presente convenio y no de forma proporcional a la jornada establecida en su contrato dado la naturaleza de los mismos»; por su parte, el CC de perfumería y afines (BOE 23/8/2007) dispone que los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de los trabajadores, pudiendo ser éstos

³³⁶ El trabajador contratado en esta modalidad percibirá un plus por descanso semanal consistente en multiplicar los días naturales del año por el salario base diario correspondiente a su categoría profesional y el resultado dividido para la jornada anual más las horas de vacaciones. A este total se le restará la cantidad resultante de dividir el sueldo base diario correspondiente para 8 (número de horas diarias trabajadas actualmente), cuyo resultado será el plus por hora trabajada.

compensados en metálico³³⁷; mientras que en el VII CC Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE 12/3/2004) se recoge que el salario será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio Colectivo para la categoría profesional de que se trate, excepto el plus de transporte que se percibirá íntegro (art. 16). A nivel de empresa, algún convenio colectivo establece que tanto el plus de manutención, como el plus compensatorio de transporte y de distancia y el plus de mantenimiento de vestuario se percibirá proporcionalmente³³⁸ al igual que la cantidad mensual entregada al trabajador en concepto de quebranto de moneda³³⁹. A lo que se añaden, a nivel sectorial, dos referencias aisladas a las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social voluntaria. En concreto, el CC de ámbito estatal del sector de mediación en seguros privado (BOE 22/10/2007), que dispone que la compensación económica vitalicia y la compensación económica por jubilación a los sesenta y cinco años se aplicará de manera proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial; y el Acuerdo sectorial nacional de la Industria Salinera para el año 2007 (BOE 7/11/2007) que establece que en el supuesto de empleados contratados a tiempo parcial, la empresa asumirá únicamente el coste de la póliza colectiva de asistencia sanitaria proporcional a la jornada realizada.

Respecto del descanso semanal y correspondiente a días festivos, las referencias, aunque aisladas, abundan en la consideración de que se disfrutarán íntegros por el trabajador a tiempo parcial, como en el CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/10/2006) que establece que «todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, con independencia de que su jornada sea a tiempo completo o a tiempo parcial, disfrutarán de dos días de descanso semanal continuados e ininterrumpidos» (art. 43). Aunque existe algún convenio colectivo que distingue entre los trabajadores contratados a tiempo parcial, con prestación de servicios todos los días laborables, que disfrutarán del mismo número de días de libranza que los trabajadores contratados a jornada completa, y los trabajadores contratados a tiempo parcial, sin prestación de servicios

³³⁷ Art. 12 Convenio colectivo de perfumería y afines (BOE 23/8/2007).

³³⁸ II CC supraempresarial de Asistencia en Tierra (Handling) para el personal que presta sus servicios en las UTE'S Eurohandling (BOJA 3/2/2004).

³³⁹ CC de trabajo para las empresas Gran Casino de Barcelona, SAU; Casino Lloret de Mar, SAU, y Casino Castillo de Perelada, SAU, para los años 2007-2010 (DOGC 20/1/2007).

todos los días laborables, que disfrutarán de un número de días de libranza proporcional al número de horas trabajadas³⁴⁰.

Por su parte, el régimen de vacaciones para estos trabajadores sólo aparece en unos pocos convenios colectivos de empresa. El CC de Bilbao Bizkaia Kutxa, Actividad Financiera Años 2003, 2004 y 2005 (BOB 30/9/2003) que establece que «el descanso anual por vacaciones del empleado con contrato de trabajo a tiempo parcial en cómputo anual, cuyo caudal anual horario será de horas efectivas (deducidas vacaciones), tendrá una extensión en número de horas en la misma proporción, respecto del tiempo de descanso del trabajador de jornada completa, que la proporción que represente su jornada parcial respecto a la duración de la jornada completa, y quedará imputado a los tiempos de no actividad laboral fijados a tal empleado durante jornadas de carácter laborable para los trabajadores de jornada completa. En este sentido, se le garantizará al empleado, siempre que su duración de descanso vacacional diera lugar a esta extensión de tiempo, un período anual de 15 días naturales de descanso vacacional continuado, período que, en caso de vigencia del contrato durante todo el año natural, quedará comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre». Y el IV CC de Decathlon España, S.A. (BOE 6/6/2006), que dispone que para aquellos empleados con contratos a tiempo parcial, el cómputo de vacaciones se calculará teniendo en cuenta las horas efectivamente trabajadas en proporción a un tiempo completo y que en todo caso, se computará en base a la media de las horas efectivamente trabajadas³⁴¹. Mientras que el CC de la empresa Leroy Merlin, S.A. (BOE 30/10/2003) dispone que «en el caso de trabajadores a tiempo parcial la cuantía de la bolsa de vacaciones será proporcional a la jornada pactada en el contrato, incluyendo en su caso las horas complementarias efectivamente realizadas en el año anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones».

A lo anterior, se suman referencias aisladas a otras condiciones de trabajo, como que la cobertura de vacantes a tiempo parcial se regirá por las mismas normas que los contratos a tiempo completo³⁴²; que

³⁴⁰ CC del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Valencia (BO Valencia 29/9/2005), respecto de los trabajadores del sector de limpieza de centros sanitarios.

³⁴¹ Véase también la fórmula de cálculo de las vacaciones anuales para los trabajadores a tiempo parcial que se contiene en el CC de la Empresa Parque Isla Mágica, S.A. (BOP Sevilla 11/10/2006) y el CC de trabajo de la empresa Port Aventura, S.A., para los años 2004-2006 (DOG 30/1/2006).

³⁴² Art. 19 CC del sector de Prensa no Diaria (BOE 11/10/2004).

para las personas que trabajen a tiempo parcial la antigüedad para promocionar se calculará en función de los días efectivamente trabajados³⁴³, que el derecho a reducir la jornada de trabajo en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, será proporcional en caso de contratos a tiempo parcial³⁴⁴ o en relación a la acumulación en jornadas completas de la hora de ausencia por lactancia de un hijo menor de nueve meses³⁴⁵; que para la obtención de una beca tendrá preferencia el trabajador a jornada completa sobre el que superando la mitad de la jornada esté contratado a tiempo parcial³⁴⁶; o que entre los objetivos del plan de igualdad incluyen revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas, y entre ellas de los contratos a tiempo parcial, en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación³⁴⁷.

4.3.3 La prohibición de horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial

El mandato contenido el art. 12.4.c) ET es claro y la norma de derecho imperativo, la prohibición general de horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial, salvo que tengan por objeto la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Ello explica que los convenios colectivos no incorporen cláusulas sobre el particular o que se limiten a reproducir o remitirse a la norma. La excepción es la cláusula que se ha detectado en el Colectivo Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE

³⁴³ Art. 18, CC de trabajo para las empresas Gran Casino de Barcelona, SAU; Casino Lloret de Mar, SAU, y Casino Castillo de Perelada, SAU, para los años 2007-2010 (DOGC 20/1/2007).

³⁴⁴ Art. 42 CC estatal de las empresas de seguridad 2005-2008 (BOE 10/6/2005); CC de Grandes Almacenes (BOE 27/4/2006).

³⁴⁵ Es el caso del CC del sector de Hostelería y Actividades Turísticas de Madrid (BO Comunidad de Madrid 5/10/2007), que dispone que «los trabajadores con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al comienzo o final de su jornada, a su elección. Alternativamente podrán acumular dicha hora, hasta un total de 112, en los días correspondientes a su jornada, que tendrán la consideración de permiso retribuido. En una jornada completa de 8 horas diarias, las 112 horas corresponden a un permiso de catorce días laborables. En jornadas a tiempo parcial, los días de permiso retribuido se calcularán en proporción a la jornada que realicen diariamente».

³⁴⁶ Art. 44 VI CC de Colegios Mayores Universitarios (BOE 24/10/2007).

³⁴⁷ Art. 103 CC de la industria Química (BOE 29/8/ 2007).

17/10/2006) que establece que el trabajador o trabajadora fijo a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias y caso de realizarlas, el contrato se transformará automáticamente en contrato fijo a tiempo completo (art. 12).

4.4. El pacto de horas complementarias

La regulación de las horas complementarias constituye un campo de trabajo fundamental para la negociación colectiva, sobre todo desde la reforma del año 2001, en la medida en que reduce las dimensiones de la regulación legal y se modifica el papel que corresponde respecto de su normación a las distintas fuentes³⁴⁸. Las modificaciones introducidas suponen un repliegue de la precedente normativa legal garantista en favor de los convenios colectivos, en concreto:

- a) Por una parte, se reserva a los convenios colectivos sectoriales, o en su defecto a los de ámbito inferior, la ampliación del máximo de horas complementarias susceptibles de contratación, su distribución y forma de realización.
- b) Por otra, aun sin llamamiento legal para su cobertura, el mismo vacío que provoca la nueva regulación legal frente a la anterior implica una mayor responsabilidad de complementariedad y, en su caso, mejoramiento del régimen legal: duración del pacto sobre jornada complementaria, una más favorable regulación del régimen de renuncia, su complementación en tanto no se desarrolle reglamentariamente la denuncia del pacto por razones formativas y la previsión de modalidades de consolidación de la jornada complementaria.

Pues bien, a pesar del mayor protagonismo que se confiere a la negociación colectiva en la regulación de las horas complementarias lo cierto es que ésta sigue sin prestarle particular atención. Con la salvedad de las cláusulas convencionales que revisan el porcentaje máximo

³⁴⁸ Ampliamente sobre las fuentes de su regulación, Benavente Torres, M^a.I., *El trabajo a tiempo parcial*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2005, págs. 242 y ss.. También, Escudero Rodríguez, R., «Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001», *Relaciones Laborales*, 2001, n^o 10; Pradas Montilla, R., «El contrato a tiempo parcial», *Documentación Laboral*, 2001, n^o 64; y Rodríguez-Piñero, M., Valdés Dal-Re, F. y Casas Baamonde, M.E., *La reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*, *Relaciones Laborales*, 2001, n^o 17.

de horas complementarias que se pueden realizar, en la mayoría de los convenios colectivos no hay previsión particular al respecto o se limitan a reproducir palabra por palabra el tenor de la ley.

En efecto, la excepción son las cláusulas que fijan un porcentaje máximo de horas complementarias sobre la jornada ordinaria pactada distinto del legal a la vista de las características y singularidades presentes en la contratación del sector o de la empresa. Por ejemplo, el CC de la Industria del Calzado (BOE 23/8/2007), que agota el margen legal y establece que la jornada ordinaria podrá ampliarse hasta un 60% con horas complementarias³⁴⁹; el III CC Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE 12/12/2006), donde se prevé que el pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 40% de las horas ordinarias contratadas (art. 17)³⁵⁰; el CC General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (BOE 29/10/2005), que establece que no excederá del 35% de las horas ordinarias contratadas (art. 35); el VIII CC Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 26/4/2006) según el cual «el número de horas complementarias no podrá exceder del 30 por 100 de la jornada laboral ordinaria contratada»³⁵¹; y el VI CC de Colegios Mayores Universitarios (BOE 24/10/2007), donde el número de horas complementarias no podrá exceder del 20% de las horas ordinarias contratadas.

³⁴⁹ También a nivel estatal, el II CC estatal del sector de prensa diaria (BOE 22/7/2005). A nivel autonómico, el CC de la empresa Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria (BO Cantabria 10/7/2007). Y a nivel provincial el CC de Trabajo para los años 2007 al 2009 del sector trabajo en el campo (BO Almería 17/9/2007); el CC del Sector Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Las Palmas (BO Las Palmas 28/4/2006); y el CC del sector de Hostelería de Valencia (BO Valencia 1/9/2008). A nivel de empresa, entre otros, el IV CC de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.A. (24/10/2007); el CC de la empresa «Unión Española de Explosivos, S.A.» y otras empresas de su Grupo (BOE 3/2/2006); el Convenio colectivo de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, S.A. (BOE 28/3/2008); el XIII CC de la empresa ONCE y su personal (BOE 25/10/2005) y el CC de trabajo para las empresas Gran Casino de Barcelona, SAU; Casino Lloret de Mar, SAU, y Casino Castillo de Perelada, SAU, para los años 2007-2010 (DOGC/1/2007).

³⁵⁰ El mismo porcentaje se incorpora en el CC de Grandes Almacenes (BOE 27/4/2006). También en el art. 6.11 CC estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009 (BOE 6/6/2006). Y a nivel provincial en el CC del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BO Valencia 19/7/2007).

³⁵¹ En el mismo porcentaje, el CC de trabajo del sector de Supermercados y Autoservicios de Valencia (BO Valencia 3/9/2007). Y a nivel de empresa el CC de la empresa Leroy Merlin, S.A. (BOE 30/6/2003).

A lo anterior se añade un segundo tipo de cláusulas que se remite al acuerdo de empresa en orden a fijar el concreto quantum de la jornada complementaria, aunque con sujeción a un porcentaje máximo fijado en el propio convenio colectivo. Así, por ejemplo, el CC de la Industria Química (BOE 29/8/2007), que establece que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 50% de las horas ordinarias objeto del contrato³⁵². O el CC de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 9/10/2008) que determina que por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual en el apartado c) del artículo 12.5 del ET, de un 15% a un 25% de las horas ordinarias objeto del contrato; así como ampliar del trimestre al semestre el módulo a tener en cuenta para distribuir el número de horas complementarias pactadas (art. 25)³⁵³. Una articulación entre los distintos niveles de negociación colectiva en orden a fijar el tope de horas complementarias que aparece también en algún convenio colectivo de empresa, como el IV CC de Decathlon España, S.A. (BOE 6/6/2006), en tanto que dispone que en cuanto al pacto de horas complementarias se estará a lo que disponga el convenio colectivo provincial correspondiente pero que, en su defecto, podrá alcanzar el 30% de las horas ordinarias contratadas.

Una preocupación por revisar el quantum máximo de horas complementarias que contrasta significativamente con la escasa atención que, en cambio, se presta desde la negociación colectiva a la colocación y forma de realización de las mismas. En efecto, a pesar de que el art. 12.5.d) ET remite la fijación de las reglas sobre distribución y forma de realización de las horas complementarias al convenio colectivo —además de al propio pacto de horas complementarias—, sin previsión de regulación supletoria legal expresa, la imprevisión es la nota dominante en los convenios colectivos consultados. La mayoría de los convenios no aborda este aspecto y los que lo hacen simplemente reproducen la exigencia legal de que el trabajador conozca el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso

³⁵² Art. 23 CC para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 13/8/2008); o el art. 12 CC de perfumería y afines (BOE 23/8/2007).

³⁵³ Art. 62 CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30/11/2007).

de siete días³⁵⁴. Una tendencia que sin duda debería corregirse en aras a asegurar una cierta racionalidad en la distribución del horario del trabajador a tiempo parcial, máxime porque si bien es cierto que el legislador ha optado por fórmulas de distribución muy abiertas, no lo es menos que, como señala Benavente Torres, distribución no es sinónimo de cuantificación.

En línea con lo anterior, no se ha encontrado ningún convenio que prevea una preaviso superior a los siete días que establece la ley. Y, en cambio, sí son varios los que autorizan a informar al trabajador en un tiempo inferior. Como el CC de perfumería y afines (BOE 23/8/2007) que establece que para la realización de las horas complementarias deberá mediar un preaviso al trabajador de, al menos, cinco días (art. 12)³⁵⁵ o, a nivel de empresa, el IV CC de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.A. (24/10/2007), que prevé que salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de dos días³⁵⁶. Un caso particular es el del CC de la industria del calza-

³⁵⁴ La excepción es el CC de Grandes Almacenes (BOE 27/4/2006), que establece que no se podrá reclamar «la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y que sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas», además de que «sólo será exigible la realización de horas complementarias en días en los que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja contratada» (art. 11). Y a nivel de empresa el IV CC de Decathlon España, S.A. (BOE 6/6/2006), en tanto que establece que las horas complementarias podrán distribuirse a lo largo del año natural en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, sin que eso sí su realización supere el 50% de la jornada ordinaria contratada en cómputo semanal, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

³⁵⁵ El CC de las Empresas Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria (BO Cantabria 10/7/2007) dispone que «en caso de realización de horas complementarias los trabajadores serán preavisados con un plazo de 7 días en condiciones generales, salvo en casos excepcionales en los que por la premura del servicio a realizar se preavisará con 3 días de antelación». Mientras que en el II CC estatal del sector de prensa diaria (BOE 22/7/2005) se señala que las horas complementarias deberán ser comunicadas mediante un preaviso de siete días por la empresa al trabajador, salvo cuando su realización se deba a terminaciones de la edición de prensa diaria, cierres, a la cobertura necesaria e imprevista de una noticia, o a cualquier otro suceso de esta índole de difícil predicción, en cuyo caso el empresario deberá comunicar al trabajador contratado a tiempo parcial la necesidad de realización de las mismas con la mayor antelación posible (art. 16).

³⁵⁶ También en el CC de la empresa «Unión Española de Explosivos, S.A.» y otras empresas de su Grupo (BOE 3/2/2006) y el CC de la empresa Leroy Merlin, S.A. (BOE 30/6/2003). Tres días en el caso del CC de trabajo para las empresas Gran Casino de Barcelona, SAU; Casino Lloret de Mar, SAU, y Casino Castillo de Perelada, SAU, para los años 2007-2010 (DOGC 20/1/2007).

do. (BOE 23/8/2007) que contempla la posibilidad de adelantar en su comienzo la jornada del trabajador contratado a tiempo parcial previa comunicación escrita con una semana de antelación y/o aplazar su finalización por simple aviso verbal (art. 15). E incluso hay algún convenio colectivo, como el XIII CC de la empresa ONCE y su personal (BOE 25/10/2005), que prevé que en el contrato de trabajo se establecerá la anticipación con la cual los trabajadores deberán conocer el día y la hora de realización de las mismas, «sin sujeción a ningún período mínimo preestablecido». De lo que nada se dice, en cambio, en los convenios colectivos de la muestra consultada es sobre la forma por la que se debe dar a conocer al trabajador los datos requeridos por el legislador estatutario.

Por otra parte, desde el punto de vista de la voluntariedad de las horas complementarias, resulta poco afortunada la cláusula del II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE 22 julio 2005) que establece que será necesario el acuerdo previo del trabajador cuando el porcentaje de realización de estas horas supere el 40% sobre el total de las horas ordinarias objeto del contrato. Al igual que plantean serias dudas de legalidad el CC del sector de Derivados del Cemento de Córdoba (BO Córdoba 4/7/2008) y el CC del sector de la Construcción y Obras Públicas de Granada (BO Granada 1/2/2007) cuando establecen que será nulo cualquier pacto que sobre dicha materia se pretenda formalizar con posterioridad a la celebración del contrato a tiempo parcial, en la medida en que el Estatuto de los Trabajadores admite la celebración de tal pacto tanto al inicio como durante el transcurso de la relación laboral.

Al margen de lo anterior, una consideración especial merecen aquellos convenios colectivos que culminan la regulación de las horas complementarias con una previsión sobre la consolidación del exceso de tiempo de trabajo como jornada ordinaria. Y es que, aun desaparecida cualquier referencia en la ley, se han encontrados diversas fórmulas en la muestra seleccionada. Así, por ejemplo, el III CC Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE 12/12/2006), que establece que «cuando las horas complementarias realizadas superen el 15% de las horas ordinarias contratadas podrá dar lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los siguientes términos: se tendrá derecho a consolidar el 30% del número de horas complementarias realizadas durante un período de tres años consecutivos siempre que excedan del 15% de las horas ordinarias contratadas durante cada uno de dichos años. El período en el que quede sin efecto el pacto de

horas complementarias por aplicación de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral no será tenido en cuenta a estos efectos. Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad expresa en tal sentido en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente siguientes al período de tres años de que se trate. A estos efectos el empresario deberá entregar al trabajador que haya hecho valer su derecho a la consolidación de las horas complementarias una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación. La distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29, si bien el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las horas complementarias consolidadas aunque no se asignen por el empresario. En orden a futuras consolidaciones, las horas complementarias ya consolidadas se adicionarán a las contratadas de manera que las horas complementarias susceptibles de futura consolidación serán las que excedan de la suma del 15% de la jornada contratada y las ya consolidadas, siempre en el número en que se repitan durante tres años consecutivos» (art. 17)³⁵⁷. También destaca el XIII Convenio Colectivo de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE 22 julio 2008) pues establece que «se convertirán en contratos a jornada completa quienes durante 60 días hayan realizado ampliaciones de jornada» (art. 11). Y a nivel de empresa el IV CC de Decathlon España, S.A. (BOE 6/6/2006), en tanto dispone que a los dos años consecutivos de realización de horas complementarias el trabajador podrá solicitar la consolidación del 30% de la media de las horas complementarias trabajadas así como el 50% de la media de las realizadas en los siguientes 2 años.

Finalmente, en cuanto a la duración del pacto y su rescisión, existe algún convenio colectivo que prevé un término para el mismo, como el VI CC de Colegios Mayores Universitarios (BOE 24/10/2007) que establece que «el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la denuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo período anual» (art. 14). Aunque lo normal es que la tutela

³⁵⁷ Y, en términos idénticos, el CC de Grandes Almacenes (BOE 27/4/2006). O el CC del Sector Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Las Palmas (BO Las Palmas 28/4/2006) que establece que los trabajadores con contrato fijo a tiempo parcial podrán ampliar su jornada cada año mediante la consolidación del 50% de las horas complementarias realizadas en los dos años anteriores.

de voluntariedad de la jornada complementaria y conciliación de espacios del trabajador a tiempo parcial se sujete estrictamente a las causas del art. 12.5.g) ET, como en el III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE 12/12/2006), que establece que «el trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Igualmente, y preavisando con un mes de antelación al final de cada año, podrá dejarlo sin efecto por causa de estudios o de prestación de otro trabajo, siempre que acredite que resultan incompatibles³⁵⁸. Y con algo más de detalle, el IV CC de Decathlon España, S.A. (BOE 6 de junio 2006) que dispone que «el trabajador, previa comunicación a la empresa y acreditación suficiente, podrá dejar en suspenso el pacto de horas complementarias en los siguientes supuestos: Realización de estudios oficiales, durante todo el tiempo de duración de los mismos. Exámenes, hasta un máximo de 7 días anteriores a la realización de cada examen. Enfermedad grave, operación o fallecimiento de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 7 días posteriores al evento. Por causa de concurrencia acreditada de realización de otro trabajo, durante el tiempo de vigencia de este último»³⁵⁹.

4.5. La novación contractual

Por último, el tercer gran bloque de previsiones que se ha encontrado en los convenios colectivos se refiere a la conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en parcial y viceversa. Sucede, sin embargo, que las más de las veces los convenios colectivos se limitan a reproducir de forma más o menos literal la Ley, sin hacer uso, por tanto, de la posibilidad que ésta les brinda de regular el procedimiento de información, solicitud de transformación, evaluación de solicitudes y resolución final. Al igual que son escasas, a pesar de la llamada del legislador, las previsiones convencionales sobre medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación

³⁵⁸ También, en el Convenio colectivo de Grandes Almacenes. BOE 27/4/2006, que establece que «el trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Igualmente, y preavisando con quince días de antelación al final de cada año, podrá dejarlo sin efecto por causa de estudios o de prestación de otro trabajo, siempre que acredite que resultan incompatibles» (art. 11).

³⁵⁹ También, en el CC de la empresa Leroy Merlin, S.A. (BOE 30/6/2003).

profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales, y sobre requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

En primer lugar, respecto al deber del empresario de informar a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a pesar de que son escasas, sí destaca alguna previsión, como, por ejemplo, en el CC de Grandes Almacenes (BOE 27/4/2006), que establece que «las empresas publicarán en el tablón de anuncios de cada centro, con quince días de antelación a su ejecución, su intención de contratación indefinida a tiempo completo del centro en cuestión» (art. 11)³⁶⁰; o el III CC Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE 22/3/2005), que dispone que los trabajadores deberán notificar en el momento de la contratación o ulteriormente su deseo de convertir su contrato en otro a tiempo completo en la primera vacante que se produzca. Cabe entender que para que la dirección del centro le comunique, llegado el caso, el aumento de plantilla o las vacantes de su grupo profesional³⁶¹. Nada se dice, sin embargo, en los convenios colectivos consultados sobre el contenido mínimo de la información que permita valorar al trabajador la transformación del contrato (centro de trabajo, su carácter indefinido o temporal, en este caso su duración, jornada, horario, categoría o grupo profesional y salario)

Al igual que tampoco se presta atención, a pesar de la llamada del legislador, al procedimiento de novación del contrato por tiempo completo a tiempo parcial —o, a la inversa, de parcial a completo— y al incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. La excepción es el CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/10/2006), que establece que producida vacante en la empresa, bien a tiempo completo bien a tiempo parcial, se procederá antes de realizar el proceso previsto de promoción profesional o contratación de un trabajador o trabajadora no vinculado a la misma, a ofrecer necesariamente la posibilidad de su cobertura por los trabajadores con contrato a tiempo parcial de la misma Categoría o Grupo Profesional, conforme al siguiente criterio

³⁶⁰ En iguales términos se pronuncia el art. 11 XIII CC interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE 22/7/2008).

³⁶¹ Art. 17, III CC Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE 12/12/2006).

de prelación: primero los trabajadores y trabajadoras con contrato convertido en tiempo parcial por concurrencia de razones familiares o formativas y después el resto de trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial, desde el inicio de su relación laboral o por conversión desde el tiempo completo pero sin concurrencia de razones familiares o formativas.

En tercer lugar, sobre la preferencia de retorno a la anterior modalidad contractual nada se dice en los convenios colectivos consultados. De suerte que, a pesar de que se habilita un espacio para la negociación colectiva, no se regulan aspectos tales como requisitos y procedimientos para la solicitud, criterios de valoración y prelación de preferencias caso de concurrencia, plazos y demás elementos del proceso de selección. En cambio, las cláusulas convencionales que regulan la preferencia del trabajador contratado inicialmente a tiempo parcial para cubrir vacantes a tiempo completo, aunque no son mucho más numerosas, sí resultan particularmente interesantes, en la medida en que eliminan la condición legal de que el trabajador lleve tres o más años en la empresa. Así, por ejemplo, el VI CC de enseñanza y formación no reglada (BOE 30/6/2007) que establece que en caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato a tiempo parcial³⁶²; a nivel autonómico el CC de trabajo para el sector de la enseñanza privada de Cataluña (DOGC 27/5/2008), que dispone que «en el caso de nueva contratación o producción de vacante, y siempre que el personal fijo de plantilla no pudiese acceder a estas plazas, tendrá preferencia el personal con contrato temporal o a tiempo parcial y aquellos contratados como interinos»³⁶³; y a nivel provincial el CC de trabajo de Alimentación, de Detallistas, de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de Cádiz (BO Cádiz 4/8/2008), que señala que el trabajador fijo de plantilla a tiempo parcial tendrá preferencia a optar a vacante a jornada completa en tanto ésta sea de la misma categoría profesional y funcionalidad que la de aquel y que si concurrieren varios trabajadores tendrá preferencia el de mayor

³⁶² También el III CC Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE 12/12/2006), que establece que en caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

³⁶³ También, el CC del Sector de Comercio Vario (BO Comunidad de Madrid 20/3/2008) y el CC de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006-2007 (BO País Vasco 25/9/2007).

antigüedad³⁶⁴. Y a nivel de empresa, entre otros, el CC de Servicios de Limpieza Integral de Málaga III, Sociedad Anónima (LIMASA) (BOJA 3/8/2006) y el CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, S.A. (BOE 28/3/2008).

Por último, respecto de la llamada que hace el art. 12.4.f) ET a la negociación colectiva para que regule la transformación de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial por razones familiares o formativas, la única cláusula interesante es la que incorpora el CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/12/2006), que no sólo establece que los trabajadores con contrato a tiempo completo podrán pasar a trabajar a tiempo parcial por motivos familiares o formativos, sino que además precisa que concurren razones familiares cuando el trabajador tenga a su cargo hijos o hijas menores de catorce años de edad o discapacitados o ascendientes que precisen asistencia por enfermedad o incapacidad grave—; y razones formativas cuando el trabajador o trabajadora asista a cursos de formación profesional reglada que redunden en su mejor y mayor perfeccionamiento profesional, o a cursos para la obtención de título académico universitario. Además de que en todo caso los trabajadores con contrato a tiempo parcial por razones familiares o formativas tendrán preferencia para convertir sus contratos a tiempo completo cuando se produzca vacante a tiempo parcial o a tiempo completo en su misma categoría o grupo profesional.

4.6. Conclusiones:

Pese a que el convenio colectivo puede cumplir un papel fundamental para regular las «peculiaridades» del trabajo a tiempo a parcial, el examen de los convenios colectivos analizados muestra todavía más sombras que luces. En primer lugar, porque, a pesar de que el Estatuto de los Trabajadores ha concedido mayores espacios de actuación a la negociación colectiva, particularmente tras la reforma de 2001, la mayoría de los convenios colectivos de la muestra no incorporan dentro de su articulado un tratamiento sistemático y detallado del trabajo a tiempo parcial. Si bien es apreciable un incre-

³⁶⁴ También a este nivel, el CC de trabajo de Alimentación, de Detallistas, de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de Cádiz (BO Cádiz 4/8/2008). Y en parecidos términos, el CC del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Valencia (BO Valencia 29/9/2005).

mento considerable de los convenios colectivos que en algún punto se refieren al contrato a tiempo parcial, todavía son mayoría los que no regulan tal modalidad de contrato, si por tal entendemos algo más que reiterar la ley. Lo habitual es reproducir pedazos del art. 12 ET, pero sin concretar ni completar los numerosos aspectos del régimen jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial para los cuales la ley se remite a la negociación colectiva, no lo olvidemos, hasta en nueve ocasiones.

Además, no son pocos los convenios colectivos que redefinen los lindes del contrato de trabajo a tiempo parcial, a pesar de que el art. 12.1 ET se configura como una disposición de derecho necesario absoluto y que por lo tanto no es disponible por la negociación colectiva. Lo cual resulta además paradójico si se piensa que a continuación los mismos sujetos negociadores no suelen añadir nada que no estuviera ya previsto en la norma. Es decir, regulan aquello que en principio no les corresponde y, en cambio, no completan aquellos aspectos en los que el Estatuto de los Trabajadores sí les hace un llamamiento expreso.

Finalmente, en los escasos convenios colectivos en que los negociadores entran a regular el particular, se aprecian importantes desequilibrios en el tratamiento de los diversos aspectos que componen el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial. En concreto, se presta mayor atención a los aspectos que amplían las facultades empresariales de realización de horas complementarias, como el incremento del porcentaje máximo de horas complementarias o la reducción del plazo de preaviso para su realización, mientras que pasan más desapercibidos aquellos otros que tienen por objeto garantizar una protección adecuada del trabajador a tiempo parcial, como la adecuación de las reglas generales sobre condiciones de trabajo a la jornada a tiempo parcial, la colocación y forma de realización de las horas complementarias o el tratamiento de los derechos que refuerzan el carácter voluntario de esta modalidad de contratación.

5. CONTRATO DE RELEVO

Raquel Aguilera Izquierdo
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad Complutense de Madrid

Como es sabido, el contrato de relevo es una modalidad contractual compleja vinculada a la jubilación parcial (arts. 12.6 y 7 ET y arts. 166.1 y 2 LGSS). Se trata, por tanto, de un contrato dirigido al fomento del empleo que pretende cubrir, como mínimo, la jornada dejada vacante por el jubilado parcialmente. El papel que puede desempeñar la negociación colectiva en la regulación de este contrato de trabajo es importante, no sólo porque el propio art. 12.7 ET encomienda a la negociación colectiva el poder de «establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo», sino también porque la regulación legal ofrece distintas opciones a las partes que pueden ser mejoradas por la negociación colectiva exigiendo aquélla que se entienda más beneficiosa para cumplir la finalidad de este contrato que no es otra, como acabamos de señalar, que el incremento del empleo.

El tratamiento que del contrato de relevo hacen los convenios colectivos analizados es más bien escaso, reiterando, la gran mayoría de ellos, la regulación legal vigente en el momento de su aprobación o remitiéndose expresamente a dicha normativa³⁶⁵.

En relación con el establecimiento de medidas en los convenios colectivos para favorecer la celebración del contrato de relevo, entre los convenios colectivos analizados sólo cinco convenios colectivos sectoriales estatales contienen cláusulas específicas en virtud de las cuales las organizaciones pactantes adquieren el compromiso de divulgar entre las empresas afectadas por el convenio

³⁶⁵ Así, entre otros, ver, art. 15 VI CC de Colegios Mayores Universitarios (BOE 24/10/2007); art. 23.8 CC para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 13/8/2008); art. 50 CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 21/2/2008); art. 19 XV CC nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 29/5/2008); art. 16 CC de montajes y empresas auxiliares del metal del Principado de Asturias (BO Principado de Asturias 23/1/2008); art. 26 art. 7.2 IV CC Grupo Unión Radio (BOE 12/6/2006); II CC de Cemex España, S.A (BOE 6/9/2006).

las características del contrato de relevo para fomentar su utilización³⁶⁶.

Junto a estos convenios colectivos que contienen cláusulas específicas que tratan de fomentar el interés de los empresarios en la utilización del contrato de relevo teniendo en cuenta las características del sector y los posibles procesos de renovación de plantillas que se pueden producir en las empresas, debe tenerse en cuenta que son numerosos los convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa, que prevén el compromiso empresarial de conceder la jubilación parcial — recuérdese que las empresas no están obligadas a conceder esta modalidad de jubilación aunque un trabajador lo solicite — a aquellos trabajadores que reuniendo los requisitos exigidos legalmente así lo soliciten. En concreto, se señala expresamente que «las empresas deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo»³⁶⁷. De esta manera, por tanto, se está claramente impulsando la celebración de esta modalidad contractual.

Siguiendo las reglas a las que debe ajustarse el contrato de relevo de conformidad con el art. 12.7 ET, los convenios colectivos analizados contienen reglas específicas en relación con las siguientes cuestiones:

5.1. Situación del trabajador relevista

Según establece el art. 12.7 a) ET, el contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese con-

³⁶⁶ Art. 59 CC estatal para las Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30/11/2007); Art. 113 CC General del sector de derivados del cemento (BOE 18/10/2007); Art. 15.3 CC de la industria del calzado (BOE 23/8/2007); Art. 25.2 CC General de la industria textil y de la confección (BOE 9/10/2008).

³⁶⁷ Art. 71 CC estatal para las Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31/8/2007); Art. 11 CC de Grandes Almacenes (BOE 27/4/2006); Art. 12.4 CC de Perfumería y afines (BOE 23/8/2007); Art. 12 CC del sector de Comercio Vario de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 20/3/2008); Art. 6 CC de Hostelería de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 15/3/2008); Art. 34 CC de Talleres de Escoriaza, S.A. (BO Guipúzcoa 15/10/2006); Art. 11 CC Transportes Urbanos de Zaragoza (BO Zaragoza 31/3/2008); Disposición transitoria tercera VI CC Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A (BOE 3/8/2007); Disposición transitoria tercera XXII CC Repsol Butano, S.A. (BOE 9/3/2007); Disposición Transitoria tercera CC Repsol Petróleo, S.A. (BOE 12/2/2007); art. 84.2 XVI CC para el personal del Canal de Isabel II (BOE 16/2/2005).

certado con la empresa un contrato de duración determinada. En relación con esta previsión los convenios colectivos no suelen contener ninguna precisión. Como excepción a esta regla debemos señalar que existen algunos convenios colectivos, ciertamente escasos, que prevén que con el contrato de relevo «podrá contratarse a un trabajador desempleado o a un trabajador que tuviera concertado con la empresa un contrato eventual»³⁶⁸ o que este contrato sólo «podrá concertarse con un trabajador en situación de desempleo»³⁶⁹. A nuestro juicio, las cláusulas señaladas deben entenderse nulas porque limitan la opción legalmente prevista impidiendo, en el primer supuesto, que se contrate a un trabajador vinculado a la empresa con una modalidad de contrato de duración determinada distinta al eventual, y, en el segundo supuesto, impidiendo contratar a un trabajador que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. En este aspecto la negociación colectiva podrá establecer preferencias dentro de las posibilidades que ofrece el ET pero no imponer una determinada opción limitando lo legalmente previsto.

5.2. Duración del contrato de relevo

Por lo que se refiere a la duración del contrato de relevo, el art. 12.7 b) ET prevé que, salvo que la reducción de la jornada del jubilado parcialmente alcance el 85% en cuyo caso el contrato de relevo tendrá que ser obligatoriamente a jornada completa y con duración indefinida, en el resto de supuestos la duración del contrato de relevo tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

³⁶⁸ Art. 12 CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/10/2006).

³⁶⁹ Art. 33 CC del sector de mayoristas y minoristas de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalo de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 18/82007); Art. 34 CC del sector de comercio de la piel en general de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 4/11/2005).

Aunque pudiera pensarse que en este aspecto de la regulación del contrato de relevo la negociación colectiva puede incidir con frecuencia tratando de fomentar la duración indefinida de este contrato, el análisis de los convenios colectivos analizado arroja una conclusión distinta, pues son muy escasos los convenios que contienen cláusulas al respecto. De los convenios colectivos analizados sólo los distintos convenios colectivos de la empresa Repsol, en sus distintas ramas³⁷⁰, y el CC para el personal del Canal de Isabel II³⁷¹ prevén que el contrato de relevo se entenderá celebrado por tiempo indefinido

Asimismo, y aunque no se prevé que desde un inicio el contrato de relevo sea indefinido, algún convenio colectivo, prevé su transformación en indefinido una vez que el jubilado parcialmente cesa en la prestación de servicios para la empresa, o prevé la posibilidad de que se transforme en indefinido en determinados casos. En concreto se trata de los siguientes convenios, que por su escaso número, se reproducen en el texto literalmente:

- CC estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales³⁷². Según establece este convenio «cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato indefinido».
- CC de Saint Gobain Viscasa, S.A.³⁷³ y CC de Saint Gobain La Granja, S.L.³⁷⁴. Este convenio prevé que «el contrato del trabajador relevista, siempre que se superen las evaluaciones establecidas se transformará en indefinido a los dos años de su inicio y en todo caso: cuando el trabajador relevado cumpla la edad ordinaria de jubilación y se jubile; cuando el trabajador relevado solicite la jubilación total antes de la edad ordinaria de jubilación; en caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o total del trabajador relevado, antes de cumplir

³⁷⁰ Disposición transitoria tercera VI CC Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A. (BOE 3/8/2007); Disposición transitoria tercera XXII CC Repsol Butano, S.A. (BOE 9/3/2007); Disposición transitoria tercera CC Repsol Petróleo, S.A. (BOE 12/2/2007); Disposición transitoria tercera CC Repsol Química, S.A. (BOE 9/3/2007).

³⁷¹ Art. 84.2 BIE 16/2/2005: «La contratación del trabajador relevista lo será con el carácter de fijo de plantilla, sometida, en consecuencia, al procedimiento y requisitos establecidos en el presente convenio para el turno de nuevo ingreso».

³⁷² Art. 71.1.3, BOE 31/8/2007.

³⁷³ Art. 56.5, BOE 10/9/2007.

³⁷⁴ Acta adicional, BO Segovia 10/9/2007.

la edad ordinaria de jubilación. En el supuesto de que se produjeran puestos amortizables que pudieran afectar a la transformación en indefinido del contrato del trabajador relevista, esta situación será planteada por la Dirección, antes de tomar ninguna decisión, a la Comisión Negociadora del Convenio».

- CC Talleres Escoriaza, S.A.³⁷⁵. Este convenio no exige la transformación obligatoria del contrato de relevo de duración determinada en un contrato indefinido pero prevé que «transcurrido un año desde la contratación del trabajador relevista, la empresa decidirá y notificará al trabajador, en su caso, la decisión de hacerle fijo en plantilla».
- II CC de Exide España para todos los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor, S.A. y Chloride Motive Power Ibérica, S.L.³⁷⁶. Según este convenio «dado el dimensionamiento actual de las plantillas, el bajo porcentaje de temporalidad y la necesidad y uso de los recursos dada la estacionalidad de la fabricación de baterías, se acuerda convertir a indefinidos el mismo número que contratos de relevo se realicen bajo el Programa de Jubilación Parcial/de Relevo con fecha 15/4/2003, a nivel global de España».
- CC Robert Bosch España, S.A.³⁷⁷. Este convenio exige, para los casos en los que el contrato de relevo sea para sustitución del mismo puesto de trabajo del relevista, que el contrato vaya precedido de un período de prueba de 6 meses. Superado el citado período el contrato se transformará en indefinido.

Como puede fácilmente comprobarse, los convenios colectivos optan por la duración determinada del contrato de relevo. Partiendo de este dato, son prácticamente nulos los convenios colectivos que contienen cláusulas relativas a la extinción de este contrato. Así, de los convenios colectivos analizados, sólo el VIII CC Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, mejora la regulación legal al fijar una indemnización superior a la prevista legalmente que, como es sabido, es de 8 días de salario por año de servicio. Este convenio prevé que «en el supuesto de extinción del contrato de relevo de duración determinada que no se transforma en indefinido el

³⁷⁵ Art. 34, BO Guipúzcoa 25/10/2006.

³⁷⁶ Art. 49, BOE 11/7/2006.

³⁷⁷ Art. 32.6, BO Comunidad de Madrid 23/10/2007.

trabajador recibirá una indemnización de 9 días de salario por año de servicio»³⁷⁸.

Al margen de esta mejora con respecto a la regulación legal, llama la atención que los convenios colectivos no contengan cláusulas que traten de resolver las dudas interpretativas que en la práctica se plantean en relación con cuál es el momento de extinción del contrato de relevo cuando el jubilado parcialmente, antes de cumplir los 65 años, fallece o es declarado en situación de incapacidad permanente o decide jubilarse anticipadamente por reunir los requisitos exigidos legalmente para ello. A nuestro juicio, parece que la duración del contrato de relevo será, como dice el art. 12.6 ET, igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, es decir, los 65 años, por tanto, el contrato debería mantenerse hasta ese momento independientemente de lo que suceda con el jubilado parcialmente. Esta postura es la que prevé el legislador en el supuesto de despido declarado improcedente del trabajador jubilado parcialmente. En efecto, según la disposición adicional 2ª del RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, «si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por éste dicha ampliación, deberá contratar a otro trabajador en quien concurran las circunstancias del apartado anterior» (situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada). Sin embargo, la interpretación que acabamos de señalar, aún seguida por alguna sentencia³⁷⁹, no es pacífica en la doctrina judicial y así nos encontramos con otras sentencias para las que la duración del contrato de relevo está vinculada al mantenimiento de la relación laboral del jubilado parcialmente, de manera que si éste, por cualquier circunstancia, extingue su relación laboral antes de cumplir los 65 años, el contrato de relevo se extinguirá también. En este sentido, se pronuncia, por ejemplo, la STSJ Extremadura 10-4-2008³⁸⁰, según la cual «el contrato de relevo está al servicio de una política legislativa favorable a «introducir una mayor flexibilidad en el acceso a la jubilación, con la finalidad de que la edad de acceso a

³⁷⁸ Art. 22, BOE 26/4/2006.

³⁷⁹ Ver, STSJ País Vasco 26/9/2006, AS 2007/871.

³⁸⁰ AS 2008/1438.

la misma esté dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad, evitando una ruptura brusca entre la vida activa y el paso a la jubilación, con los beneficios sociales de toda índole que tal medida produce», en los términos de la Exposición de Motivos del RD 1131/2002. De ahí que la duración del contrato, por disposición legal, sea igual a la que medie hasta la fecha en que el trabajador jubilado parcialmente alcance la edad de la jubilación ordinaria. Por eso, parece razonable concluir que el contrato de relevo temporal se extingue al extinguirse el contrato a tiempo parcial por fallecimiento del trabajador relevado, salvo que se aprecien circunstancias que induzcan una voluntad de las partes del contrato de relevo en su prórroga».

Como hemos señalado, la negociación colectiva no se pronuncia sobre este aspecto. Sólo dos de los convenios colectivos analizados aluden a esta cuestión. El primero es el CC del sector de la Hostelería de las Islas Baleares³⁸¹, según el cual «los contratos de relevo que se celebren como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente de relevo pactado». Y el segundo es el CC de la empresa Transportes Urbanos de Zaragoza³⁸², que en su art. 11 señala que «en el supuesto de que el trabajador sustituido acceda a la jubilación anticipada a los 64 años de acuerdo con las previsiones del RD 1194/1985, de 17 de julio, el contrato de relevo se extinguirá en la fecha en que el trabajador en situación de jubilación parcial cese totalmente en el trabajo». La validez o nulidad de esta cláusula dependerá de la interpretación que los tribunales mantengan acerca de si es necesario o no que el contrato a tiempo parcial del jubilado parcialmente continúe vigente para que también lo esté el contrato de relevo.

5.3. Jornada del trabajador relevista

De conformidad con el art. 12.7 c) ET «el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o

³⁸¹ BO Islas Baleares 26/8/2008.

³⁸² BO Zaragoza 31/3/2008.

simultanearse con él». En relación con esta regla son también escasos los convenios colectivos que contienen precisiones al respecto exigiendo que el contrato de relevo se celebre a tiempo completo. No debemos olvidar que esta modalidad contractual está dirigida al fomento del empleo, por ello, consideramos una medida positiva el que la negociación colectiva exija que la duración del contrato de relevo sea a tiempo completo. En este sentido se pronuncian varios convenios colectivos de empresa³⁸³. Por lo que se refiere a los convenios colectivos sectoriales, sólo el CC estatal de pastas, papel y cartón³⁸⁴, señala en su art. 19 que «se procurará que el contrato de relevo sea a tiempo completo».

5.4. Puesto de trabajo del trabajador contratado

La última regla a la que debe ajustarse el contrato de relevo hace alusión al puesto que debe desempeñar el trabajador contratado. Así, «el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente» (art. 12.7 d) ET). Recuérdese que de conformidad con el art. 22.3 ET «se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación». Con respecto a esta regla algunos convenios colectivos tratan de precisar, de conformidad con el sistema de clasificación profesional establecido en el propio convenio, qué se entiende por categoría equivalente. En este sentido debemos destacar dos convenios colectivos:

- el CC del sector de la Hostelería de las Islas Baleares³⁸⁵ según el cual, «el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, y al objeto de no perjudicar la promoción interna en el seno de la empresa,

³⁸³ Art. 35 CC Talleres de Escoriaza, S.A. (BO Guipúzcoa 25710/2006); art. 11 CC Transportes Urbanos de Zaragoza (BO Zaragoza 31/3/2008); disposición transitoria tercera CC Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A. (BOE 3/8/2007); CC Repsol Química S.A. (BOE 9/3/2007); Acta adicional CC Saint Gobain La Granja, S.L. (BO Segovia 10/9/2007); Art. 84.2 CC para el personal del Canal de Isabel II (BOE 16/2/2005).

³⁸⁴ BOE 30/1/2008.

³⁸⁵ BO Islas Baleares 26/8/2008.

y al amparo de lo previsto en el art. 12.7 e) ET, se entenderá como tal el desempeño de tareas correspondientes al área funcional donde esté encuadrado el trabajador relevado, de conformidad a lo establecido en materia de clasificación profesional en el Capítulo II del Texto Refundido del II Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería»; y,

- los distintos convenios colectivos de la empresa Repsol, en sus distintas ramas, que establecen una equiparación expresa entre los grupos profesionales y categorías profesionales previstas en el convenio colectivo a los efectos de celebración de contratos de relevo³⁸⁶. En concreto, a los efectos de lo previsto en el art. 22.3 ET, se establecen las siguientes equivalencias de grupo/categoría profesional: «operario con técnico ayudante y mando intermedio; administrativo con técnico de grado medio; técnico ayudante con mando intermedio; técnico ayudante con técnico medio; técnico medio con técnico superior».

Asimismo, algunos convenios colectivos que fijan un sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales se limitan a afirmar que «el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional»³⁸⁷, obviando, por tanto, la posibilidad de que preste sus funciones en una categoría profesional equivalente³⁸⁸.

Por último, y en relación con esta regla, debemos hacer alusión a una cláusula del CC de la empresa Transportes Urbanos de Zaragoza³⁸⁹ cuya legalidad debe ser cuestionada. Se trata del art. 11 del citado convenio, según el cual, «para favorecer la celebración de contratos de relevo, el trabajador relevista podrá prestar sus servicios en la sección de la empresa más adecuada en función de la mejor organización de los recursos». A nuestro juicio, si el trabajador relevista realiza las mismas funciones que el trabajador relevado o realiza

³⁸⁶ Disposición transitoria tercera CC Repsol Comercial Productos Petrolíferos, S.A. (BOE 3/8/2007); CC Repsol Química, S.A. (BOE 9/3/2007); XXII CC Repsol Butano, S.A. (BOE 9/3/2007).

³⁸⁷ Art. 13.4 CC de la Industria Química (BOE 29/8/2007); Art. 15 II CC de Colegios Mayores Universitarios (BOE 24/10/2007).; CC de la empresa Saint Gobain La Granja (BO Segovia 10/9/2007).

³⁸⁸ En el mismo sentido, art. 84.2 CC para el personal del Canal del Isabel II (BOE 16/2/2005).

³⁸⁹ BO Zaragoza 31/3/2008.

funciones equivalentes o similares aunque lo haga en una sección de la empresa distinta a aquella en la que venía prestando sus servicios el jubilado parcialmente, no habría ningún problema y se estaría respetando la regulación legal. Ahora bien, si la intención de los negociadores del citado convenio al redactar una cláusula tan ambigua como la transcrita es que el trabajador relevista pueda desempeñar cualquier puesto de trabajo dentro de la empresa, la cláusula debe entenderse nula. Es cierto, como ha señalado la doctrina judicial, que este requisito establecido en el art. 12.6 ET no puede ser interpretado de modo restrictivo «máxime si tenemos en cuenta que» la finalidad de la jubilación parcial y la del contrato de relevo es, respectivamente «el establecimiento de una jubilación gradual y flexible y el incremento del empleo»³⁹⁰. Pero también es cierto que lo único que busca la norma es garantizar que el empresario no utiliza fraudulentamente la jubilación parcial como mecanismo para amortizar un puesto de trabajo del grupo profesional de quien la solicita y proceder a una nueva contratación completamente desvinculada de aquella. Además, al exigirse expresamente que el puesto de trabajado del trabajador relevista sea el mismo del trabajador sustituido o uno similar, se supera determinada doctrina judicial que negaba la vinculación entre las funciones profesionales del nuevo trabajador y las del parcialmente relevado, de la que es muestra la STSJ Aragón de 14 de enero de 1998³⁹¹ que consideró válido el contrato de relevo celebrado con un peón especialista para sustituir al gerente de la empresa.

³⁹⁰ STSJ Asturias 25-5-2007, AS 2007/2476.

³⁹¹ AS 1998/39.

CAPÍTULO III.

SOBRE LA UTILIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y LAS «EMPRESAS DE MULTISERVICIOS»

Javier Thibault Aranda
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
de la Universidad Complutense de Madrid

1. INTRODUCCIÓN

El título de este capítulo requiere, de entrada, una aclaración previa. El análisis se ha centrado únicamente en las cláusulas que en referencia a las Empresas de Trabajo Temporal y a las «empresas de multiservicios» se contienen en los convenios colectivos de las empresas usuarias y principales. Y por lo tanto, no se aborda el tratamiento de las condiciones laborales de los trabajadores puestos a disposición en los convenios colectivos de las Empresas de Trabajo Temporal ni las de los trabajadores de las «empresas de multiservicios» en los convenios colectivos que ya se han negociado en algunas de estas empresas, aspecto que por otra parte ya cuenta con una abundante producción científica en el marco de otros encargos realizados también por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos¹.

¹ Sobre la negociación colectiva en las «empresas de multiservicios», véase AA.VV. (coord. Rivero Lamas, J.), *La negociación colectiva en el sector de las empresas de multiservicios*, MTAS, Madrid, 2006. Para la negociación colectiva en el sector de las empresas de trabajo temporal, AA.VV. (coord. Rodríguez-Piñero Royo, M.), *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, MTAS, Madrid, 2001.

La cuestión de base que se plantea, pues, es analizar por sus contenidos cómo acusa la negociación colectiva la intensidad de los cambios producidos por estos dos casos de interposición laboral. Dos formas de externalización de mano de obra próximas a la vez que distintas, porque aunque en ambas dos interviene un solo trabajador y una pluralidad de empresarios, la dinámica y la forma de actuar es diversa, lo que explica el distinto régimen legal a que se ven sometidas: las fuertes exigencias para la constitución y funcionamiento de las ETTs frente a la relativa desregulación de las «empresas de multiservicios». Mientras que las ETTs actúan en un mercado intervenido y fuertemente controlado, sus servicios se limitan a unos supuestos predeterminados por el legislador laboral y están sometidas, a partir de la reforma operada por la Ley 29/1999, por exigencias de equiparación salarial, las «empresas de multiservicios» pueden entrar en competencia con aquellas a través de la contrata sin estar sometidas a autorización ni control previo y sin que haya un mandato legal expreso que imponga una paridad de tratamientos análoga a la establecida en el art. 11 de la Ley 14/1994. Una circunstancia que, sin duda, está en la base del relativo estancamiento de la actividad de las ETTs a partir del año 1999, frente al paralelo crecimiento de las empresas de «multiservicios» que han irrumpido de una forma que aparece como imparablemente creciente tanto en el ámbito de las empresas privadas como cada vez con mayor incidencia en el ámbito público², en lo que se ha llegado a considerar por algunos como una derivada más del fenómeno de huida del Derecho del Trabajo³.

Valoraciones al margen, en lo que aquí interesa, se ha tratado de determinar el tratamiento que se da a ambas formas de externalización en la negociación colectiva de la empresa usuaria, entendiendo por tal tanto las que verdaderamente lo son, en tanto que hacen uso de ETTs, como las que más propiamente son empresas principales por cuanto

² El análisis de la serie temporal sobre grado de utilización de los servicios de las ETTs desde su legalización pone de manifiesto que si en 1995 de cada 100 contratos registrados en el INEM 5 correspondían a contratos de disposición con ETTs y en 1999 esta cifra llegaba a 15, en el año 2008 se sitúa en torno al 14 por 100. Y aunque no existen datos concretos sobre el número de «empresas de multiservicios» o de «gestión integral», en tanto que no se registran estadísticamente como tales, basta con acudir a los repertorios jurisprudenciales o atender al número de convenios colectivos de empresa suscritos desde el año 2000 para comprender la magnitud del fenómeno. Véase el informe presentado a la Mesa de Diálogo Social en el mes de enero de 2005: «Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una seguridad y flexibilidad sociolaborales», pág. 43.

³ Llano Sánchez, M., «Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo», RL, n° 2, 2006, págs. 168 y 169.

prefieren reclutar mano de obra externa contratando con una «empresa de multiservicios». Así, se procede a distinguir entre aquellas cláusulas que regulan la cesión legal e ilegal de trabajadores, mucho más numerosas, y aquellas otras que, como una manifestación más del fenómeno de la contratación y subcontratación, se refieren o afectan a las «empresas de multiservicios».

2. CESIÓN LEGAL E ILEGAL DE TRABAJADORES

Desde un punto de vista formal podemos decir que las más de las veces la regulación de las ETTs se contiene en el capítulo destinado a la contratación y al empleo⁴, pero es también cierto que en algunos convenios colectivos esta materia se aborda, o se complementa, en otros artículos o capítulos como: ámbito de aplicación⁵, seguridad y salud laboral⁶, jornada de trabajo⁷, estructura salarial⁸, categorías profesionales⁹, ordenación y organización del trabajo¹⁰, comisión paritaria de interpretación¹¹, en disposiciones varias¹², incluida la final¹³, e incluso, en algún convenio colectivo, en el capítulo de acción sindical, donde, a modo de cajón de sastre, las empresas de trabajo temporal tienen cabida junto a otros artículos sobre prevención de riesgos laborales, derechos lingüísticos o acoso sexual¹⁴.

⁴ CC para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 13/8/2008).

⁵ CC del Sector del Comercio del Mueble, suscrito por ASEMCOM, CC OO y UGT (Comunidad de Madrid 19/3/2007).

⁶ CC de Montajes y Empresas Auxiliares del Metal (BO Principado de Asturias 23/1/2008).

⁷ CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30/11/2007)

⁸ IV CC general del sector de derivados del cemento (BOE 18/10/2007)

⁹ CC del sector de Empaquetado de Tomates de la provincia de las Palmas (BO Las Palmas 1/6/2007).

¹⁰ CC de trabajo de las industrias de la madera de la provincia de Barcelona para el año 2007 (DO Generalitat de Catalunya 10/4/2008).

¹¹ CC de trabajo del sector «Industria de Hostelería», de Navarra (BO Navarra 8/8/2007).

¹² CC provincial para el sector de «Comercio en General» (BO Valladolid 14/6/2005).

¹³ VIII CC Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 26/4/2006).

¹⁴ CC del sector de limpieza de edificios y locales de Pontevedra (DO Galicia 27/7/2005).

En cuanto a su contenido, las previsiones que se recogen pueden agruparse del siguiente modo: A) cláusulas convencionales que excluyen o restringen la contratación a través de ETTs; B) cláusulas que regulan las condiciones laborales de los trabajadores puestos a disposición; y C) cláusulas que se refieren a los derechos y competencias de los representantes de los trabajadores en la empresa usuaria. Por lo que hace a la cesión ilegal, hay que destacar que ésta pasa prácticamente desapercibida para la negociación colectiva, además de que las contadas cláusulas que se han encontrado se limitan a reproducir las previsiones legales.

2.1. Límites y prohibiciones a la contratación a través de ETTs

Estudiar la cesión legal e ilegal de trabajadores en la negociación colectiva pasa en primer lugar por revisar los límites y prohibiciones a la contratación a través de ETTs que se establecen en algunos convenios colectivos. Bajo esta perspectiva, es posible distinguir tres bloques de convenios. En el primero las cláusulas se limitan a reproducir las previsiones legales, en el segundo se da prioridad a la contratación directa frente a la que se realiza a través de la ETTs, finalmente en el tercero, y más radicalmente, se prohíbe la utilización de este tipo de empresas.

2.1.1. Convenios colectivos que no añaden límites o restricciones a la celebración de contratos de puesta a disposición

Son aquellos convenios colectivos que, bien porque nada establecen sobre el particular, bien porque reproducen los supuestos legales que autorizan la celebración de contratos de puesta a disposición —o se remiten a la Ley 14/1994—, no restringen ni desincentivan la utilización de las ETTs. Unos convenios que constituyen la mayoría de los que componen la muestra de convenios colectivos seleccionada. Baste con mencionar, entre ellos, el CC para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 13/8/2008), que establece que «los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido» (art. 24). O el CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/10/2006), que establece que «sólo podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria,

organizadora del juego de bingo, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria, organizadora del juego de bingo, podría celebrar un contrato de duración determinada, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo» (art. 40)¹⁵. A lo que se añade algún convenio colectivo que además reproduce los supuestos en que, conforme al art. 8 LETT, las empresas no pueden celebrar contratos de puesta a disposición¹⁶.

2.1.2. Convenios colectivos que introducen restricciones a la contratación a través de ETTs

En segundo lugar, más allá de los convenios colectivos que sencillamente reproducen los supuestos legales que autorizan o excluyen la contratación a través de ETTs, se encuentran aquellos otros que muestran una preferencia por la contratación directa, en detrimento de la que se realiza a través de ETTs, o que incorporan condiciones que, de facto, desincentivan su utilización. En torno a esta opción restrictiva, y a pesar de que las fórmulas que se emplean son diversas y en ocasiones un tanto ambiguas, pueden agruparse las siguientes cláusulas convencionales.

A) Cláusulas de tipo admonitorio

A veces se trata de declaraciones de principios, en tanto que no establecen criterios y condiciones que delimiten de forma efectiva los supuestos en los que va a ser posible la utilización de las ETTs¹⁷.

¹⁵ A nivel de empresa puede mencionarse el CC de BSH Electrodomésticos España, S.A. (BOE 2/3/2004), que establece que «será competencia de la Dirección definir los medios a utilizar para la realización del trabajo con aplicación de recursos ajenos (Arrendamientos de Servicios, Contratos de Puesta a Disposición, etc.) o propios, determinando entonces el modelo de contrato a realizar para el personal de nuevo ingreso, conforme a las modalidades legales existentes en cada momento» (art. 5).

¹⁶ Art. 40, CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/10/2006); art. 15 CC del sector de Industrias Siderometalúrgicas de Toledo (BO Toledo 15/5/2007). Más limitadamente, el CC del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BO Valencia 19/7/2007) que reitera que la realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores, determinados reglamentariamente y concretados en la empresa, no podrá ser cubierta por contratos de puesta a disposición con una empresa de empleo temporal. Y en el mismo sentido el CC para el sector de la Industria Siderometalúrgica en Valladolid (BO Valladolid 17/9/2007).

¹⁷ Véase Flor Fernández, M^a Luisa, «Empresas de Trabajo Temporal», (Coord. Escudero Rodríguez, R.), *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, pág. 242.

Exponente de lo que se dice es el VI Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA (BOE 3/8/2007), por el que las partes acuerdan dar prioridad a las relaciones laborales directas, a través de las diferentes modalidades de contratación legalmente establecidas, aunque con la excepción de los casos en que la urgencia de la necesidad no permita recurrir al mercado laboral directo¹⁸; el CC de Bimbo Martínez Comercial, S.L., (BOE 19/9/2006), en el que se establece que «la empresa procurará que la contratación temporal propia sea de mayor utilización frente a la realizada con las empresas de trabajo temporal» (art. 20)¹⁹; o el CC de trabajo Port Aventura, S.A., para los años 2004-2006 (DOGC 30/1/2006), que más lacónicamente se refiere a que «únicamente en supuestos excepcionales la empresa podrá contratar los servicios de empresas de trabajo temporal»²⁰. Con cierta ambigüedad el CC del Sector Aguas de Riegos de Granada (BOE 9/10/2006), que primero establece que «los trabajadores serán contratados directamente por las Comunidades de Regantes» y a continuación que «en caso de que por cualquier circunstancia una Comunidad empleara una empresa de Trabajo Temporal deberá respetar todas las condiciones derivadas de este Convenio» (art. 26). Se manifiestan, como se observa, preferencias por la contratación directa frente a la interposición, pero sin concretar porcentajes máximos de trabajadores cedidos o supuestos concretos en los que se prohíbe la celebración del contrato de puesta a disposición.

Una renuncia a la contratación a través de ETTs que en algunos convenios colectivos se diría que se acompaña de una mayor «condescendencia» para con la contratación temporal, en lo que podría ser una estrategia de vasos comunicantes. Como exponente de lo que se dice

¹⁸ O el CC de Alstom Transporte, S.A. Unidad Train Life Services (BOE 31/8/2006), que establece que «la empresa podrá contar con los servicios ofrecidos por las Empresas de Trabajo Temporal en casos puntuales» (art. 17), pero sin concretar cuáles sean estos.

¹⁹ O el CC de la empresa Saint Gobain La Granja, S.L., (BO Segovia 10/9/2007), por el que la empresa se compromete a limitar en lo posible y a utilizar en los casos estrictamente necesarios las contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, para cubrir las necesidades conyunturales de un Servicio o Departamento. Dichos casos pueden ser, según la misma norma, ausencias imprevistas y de duración incierta (excedencias, IT, licencias, ausencias no justificadas, maternidad, paternidad, etc), vacaciones y circunstancias productivas que puedan ser limitadas en el tiempo y que hagan necesaria la contratación a través de empresas de trabajo temporal.

²⁰ Mientras que en el VI Convenio colectivo de Parque Isla Mágica, S.A. (BO Sevilla 11/10/2006) se acuerda expresamente que la utilización de los servicios de Empresas de Trabajo Temporal sólo se realizará con carácter excepcional e informando a la mayor brevedad al Comité de Empresa sobre las razones que han motivado la contratación (art. 21).

puede mencionarse el CC para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 13/8/2008), donde al regular la contratación primero se declara que «a fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externa a las empresas, particularmente las Empresas de Trabajo Temporal, se utilizarán preferentemente los contratos de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores» y a continuación que «dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa» (art. 23). Parece que, a cambio de restringir la contratación con ETTs se facilita la contratación temporal directa, incluso al precio de subvertir su misma tipicidad, al transformar un contrato para obra o servicio determinado en una especie de contrato eventual que escaparía al límite de duración legal máxima.

B) Cláusulas que establecen una prohibición de celebrar contratos de puesta a disposición en tanto sea posible la contratación directa.

En otras ocasiones estamos ante convenios colectivos que condicionan la contratación con una ETT a que se hayan agotado previamente todas las posibilidades de contratación directa por la empresa usuaria. Así, el CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30/11/2007), que establece que para poder recurrir a este tipo de contratación las empresas previamente tendrán que haber agotado las posibilidades de contratación a través de las modalidades de fijos discontinuos, eventuales y obra o servicio determinado, y además limita su duración a un mes si no hay acuerdo con la representación sindical²¹. A nivel de empresa, el Convenio colectivo de Diario ABC, S.L. (BOE 17/11/2006) que establece que sólo se acudirá a contratar personal de estas características a través de Empresas de Trabajo Temporal «cuando no sea posible seguir los modos de contratación habituales o cubrirlos con personal de la empresa». Y en el mismo sentido, el IV Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas,

²¹ En caso de acuerdo las partes fijarán la duración máxima de este tipo de contratos, de conformidad con la legislación vigente (art. 63).

S.A., (BOE 24/10/2007), que además contempla que «a efectos de una utilización mínima de esta modalidad de contratación, la empresa ampliará y mantendrá actualizadas las bolsas de trabajo temporal de común acuerdo con el comité de centro» (art. 3.2)²².

C) Cláusulas que fijan un tope como volumen máximo de trabajadores cedidos a la empresa.

Otra vía limitativa del recurso a las ETTs consiste en fijar un porcentaje máximo de contratos de puesta a disposición sobre la plantilla total de la empresa. No desde luego cuando ese porcentaje es coincidente con el que se haya acordado en el mismo convenio colectivo para la contratación temporal, pues aunque redundante no sería propiamente una restricción a la celebración de contratos de puesta a disposición sino una mera consecuencia del carácter temporal de los mismos, pero sí cuando no se hayan establecido límites convencionales a la contratación temporal o cuando, habiéndose fijado tales porcentajes dentro del espacio prefijado por el art. 15 ET, el porcentaje fijado para los contratos con ETTs es inferior. En estos casos, la existencia de unos porcentajes específicos para la contratación con ETTs revela no una voluntad de rebajar la tasa de temporalidad en la empresa o el sector, sino más limitadamente la de restringir la contratación a través de ETTs, lo cual, como veremos luego, presenta algunos problemas de ajuste constitucional y legal.

En cuanto al concreto tope o porcentaje máximo de trabajadores puestos a disposición se observa una gran heterogeneidad. Así, por ejemplo, a nivel sectorial, el CC estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 26/2/2007) señala que «las empresas afectadas por este Convenio no podrán tener un volumen de trabajadores provenientes de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) superior al 10 por 100 de la plantilla habitual habida el año anterior (tanto fijos como eventuales)» (art. 16)²³. En el mismo porcentaje del 10 por 100 el CC del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BO Valencia 19/7/2007), que además establece que «se procurará reducir el recurso al empleo de trabajadores pertenecientes a empresas de

²² También en el CC de Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A. y Grupo Zeta, S.A., (BOE 18/4/2007) se condiciona la posibilidad de contratar a través de ETTs a que no hubiese personal idóneo en la bolsa de trabajo (DF 2ª).

²³ También sitúa en ese 10 por 100 el porcentaje máximo de contratos de puesta a disposición que se pueden realizar el CC interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE 22/7/2008).

trabajo temporal» (art. 20). Y también el CC del sector de la hostelería de Málaga (BO Málaga 28/7/2006), aunque para determinar la plantilla total de la empresa incluye a quienes estuviesen dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, además de que este límite no se aplica a aquellas contrataciones cuyo objeto sea la cobertura de los servicios extraordinarios, entendiéndose por tales los necesarios para atender congresos, banquetes o/y celebraciones (art. 52)²⁴. Más restrictivamente, el CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 21/2/2008) en la medida en que establece que las empresas afectadas por este Convenio no podrán tener un volumen de trabajadores provenientes de ETTs superior al 5 por 100 de la plantilla habitual habida el año anterior (tanto fijos como eventuales).

Además, en algunos convenios colectivos el porcentaje no es fijo, sino que se establece una escala, en función del número total de trabajadores de la empresa, como el CC de Comercio en General de Valladolid (BO Valladolid 14/6/2005) que establece que en las empresas del sector de 1 a 10 trabajadores se podrá contratar a través de una ETT como máximo a un trabajador, en las que tienen entre 11 y 20 trabajadores a dos y en las de más de 20 trabajadores a tres (art. 48). Mientras que en otros convenios el parámetro viene fijado por referencia al total de horas trabajadas, como el CC Estatal de perfumería y afines (BOE 23/8/2007) que fija como límite máximo de horas a contratar con las ETTs el 10 % sobre las horas totales anuales de trabajo de la plantilla fija de cada empresa.

A nivel de empresa, puede mencionarse el CC de Mapfre, Grupo Asegurador (BOE 19/7/2006), que primero hace un llamamiento para limitar la utilización de estos servicios a los supuestos legales, poniendo el máximo rigor en la naturaleza temporal y coyuntural de las necesidades a cubrir, y luego establece que, en todo caso, el personal contratado por medio de empresas de trabajo temporal no podrá superar el dos por ciento del total de la plantilla del grupo, ni podrá realizar horas extraordinarias; o más ampliamente, el CC de Cetelsa Cáceres, S.A. (DO Extremadura 19/7/2005) que, tras declarar que el porcentaje de empleo fijo será de al menos el 80 por 100, establece que del 20 por 100 restante el 10 por ciento será eventual en plantilla y el otro 10 por ciento proveniente de ETTs.

²⁴ También se cifra en el 10 por 100 de los trabajadores de la empresa, aunque de los contratados en ese momento, en el CC del Comercio en General para Málaga y su provincia (BO Málaga 6/9/2007).

D) Cláusulas que prohíben celebrar contratos de puesta a disposición en tanto no se alcance un determinado porcentaje de empleo fijo.

A lo anterior se añade que en algunos de los convenios colectivos citados la posibilidad de emplear los servicios de las ETTs se condiciona a que previamente se haya alcanzado el porcentaje de empleo fijo que se establece en el convenio colectivo, de suerte que mientras esto no sucede no puede hacerse uso como empresa usuaria de ETTs. Así, el CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 21/2/2008), que establece que las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio no podrán hacer uso de empresas de trabajo temporal mientras no alcancen el porcentaje de empleo fijo acordado. Con el añadido de que si la empresa incumpliera este precepto los trabajadores puestos a disposición tendrán el derecho a ser fijos en la plantilla de la empresa usuaria. Una previsión que se reproduce en el CC interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (BOE 22/7/2008), aunque en este caso la prohibición de hacer uso de las ETTs se hace extensiva a las empresas de servicios. Nuevamente, como en el caso anterior, no estamos ante una limitación de la contratación temporal en general, aunque la condición sea un determinado porcentaje de contratación indefinida, porque en realidad lo que se restringe, y sanciona, al menos en primer término es la contratación a través de ETTs y no la contratación temporal directa.

E) Cláusulas que prohíben celebrar contrato de puesta a disposición para cubrir determinados supuestos de contratación temporal.

Igualmente limitativas del recurso a las ETTs son las cláusulas de los convenios colectivos que sólo permiten la realización de un contrato de puesta a disposición para cubrir determinados supuestos de contratación temporal. Como el CC del sector de limpieza de edificios y locales de Pontevedra (DO Pontevedra 27/7/2007), que establece que las empresas de limpieza no podrán contratar a través de ETTs para sustituciones de vacaciones, incapacidad temporal, etcétera, ni para cualquier puesto nuevo de trabajo (ampliación de plantilla, puestos de nueva creación, etc.). O el CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30/11/2007), que establece que «los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal se utilizarán únicamente para cubrir necesidades productivas ocasionales y excepcionales de las

empresas por acumulación de tareas, exceso de pedidos, preselección o interinidad» (art. 63), con lo que parece dejar fuera el supuesto de contratación para la realización de una obra o servicio determinados ex art. 15.1.a) ET²⁵. Y en un sentido similar, el CC del sector de Hostelería de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 7/11/2006) que establece que en los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las empresas afectadas por este Convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse la modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza. En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO II (art. 32)²⁶. A nivel de empresa, es el caso del CC de Valeo Sistemas Eléctricos, S.L., (BO Comunidad de Madrid 17/10/ 2006), que compromete a la dirección de la compañía a utilizar las Empresas de Trabajo Temporal únicamente para cubrir las sustituciones de trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo y períodos de vacaciones anuales.

Obsérvese que en estos convenios no estamos tampoco ante una limitación a la contratación temporal para la empresa usuaria, ex. art. 15 ET, que por remisión del art. 6.2 LETT afectaría a la contratación con las ETTs, sino que, en la misma línea que en los epígrafes anteriores, lo que se restringen son tan sólo las causas que autorizan a celebrar un contrato de puesta a disposición, desvinculándolas de las más generales que permiten la contratación temporal.

F) Cláusulas que prohíben celebrar contrato de puesta a disposición para ocupar determinados puestos o en determinadas actividades de la empresa.

A lo anterior hay que añadir aquellas cláusulas de algún convenio colectivo de empresa que sólo admite la utilización de ETTs para

²⁵ Mientras que el CC del sector de Industrias Siderometalúrgicas de Toledo (BO Toledo 15/5/2007) establece que «los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como: sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, vacaciones», aunque bien es cierto que no establece un listado cerrado, con lo que en último término podría recurrirse a los servicios de una ETT para cualquier supuesto de contratación temporal.

²⁶ Idéntica previsión se contiene en el CC de Talleres de Escoriaza, S.A., (BO Guipúzcoa 25/10/2006).

determinadas áreas o departamentos de la empresa, como el CC de Cemex España, S.A., (BOE 6/9/2006), por el que «la empresa se compromete a no realizar contrataciones de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en las áreas de fabricación y mantenimiento operacional, con excepción del mantenimiento estructural y/o proyectos, salvo que estas áreas no puedan ser cubiertas por personal propio contratado utilizándose contratos de puesta a disposición para estas actividades cuando sean de carácter coyuntural» (art. 28). O también el CC de Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A. y Grupo Zeta, S.A., (BOE 18/4/2007) por el que la empresa se obliga, durante la vigencia del Convenio, a no hacer uso de los servicios de las empresas de Trabajo Temporal en las áreas de redacción y talleres, reservando tal posibilidad a las áreas de Gestión, donde se podrá contratar personal de empresas de Trabajo Temporal por un periodo máximo de tres meses siempre y cuando no hubiese personal idóneo en la bolsa de trabajo²⁷.

Al igual que también pueden interpretarse en clave restrictiva aquellos convenios colectivos que sólo permiten la utilización de las ETTs para cubrir determinados puestos o categorías profesionales, como el XVIII CC de Diario el País, S.L., (BOE 9/7/2008), que en atención a «las especiales características del trabajo en Prensa, que requieren una formación específica en tecnologías muy concretas y en constante evolución» establece que «sólo se podrá recurrir a esta vía alternativa de contratación para la cobertura temporal de aquellos puestos no considerados como «oficios propios» y ante puntuales necesidades de personal para las que no exista cartera propia adecuada y disponible en ese momento».

G) Cláusulas que restringen la duración de los contratos de puesta a disposición.

Otra vía empleada en algunos convenios colectivos para restringir la utilización de trabajadores cedidos consiste en reducir la duración máxima de los contratos de puesta a disposición. Se trata de cláusulas que no rebajan con carácter general la duración de los contratos temporales, sino que con el objeto de potenciar la utilización de la

²⁷ A lo que se añade que «de precisarse para un plazo mayor a tres meses, el trabajador deberá ser incorporado en plantilla en la modalidad contractual que le corresponda, salvo en los casos en que Empresa y Comité acuerden una excepción» (DF 2ª).

contratación directa establecen una duración inferior tan sólo para los puestos de contratación a través de ETTs.

Así, a nivel sectorial puede mencionarse el CC Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE 12/3/004) que establece que los contratos de trabajadores empleados a través de las empresas de trabajo temporal tendrán una duración máxima de tres meses, además de que en caso de superar este período pasarán a ser fijos en plantilla (art. 16). También, el CC del Comercio en General para Málaga y su provincia (BO Málaga 6/9/2007) que establece que cuando se utilice el contrato de puesta a disposición de las ETT para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, dichos contratos no podrán superar la duración de un mes, transcurrido dicho periodo, si permanecen las necesidades que los originaron en igual o similar categoría, la empresa usuaria solo podrá cubrir este puesto mediante la contratación realizada de forma directa por ella a través de la modalidad establecida para ello en el artículo 15 ET (art. 41)²⁸. Y el CC del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BO Valencia 19/7/2007) que establece que dicha modalidad de contratación será utilizable para casos excepcionales y cuya duración no exceda de 3 meses en el período de un año, y sólo podrá concatenarse hasta un máximo de 12 meses en el período de dieciocho meses con contratos eventuales por necesidades de la producción efectuados con los trabajadores propios de la empresa usuaria para cubrir el mismo puesto de trabajo²⁹. O asimismo el CC de industria siderometalúrgica de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 17/1/2008), que dispone que la ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo —doce meses dentro de un periodo de dieciséis— no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empre-

²⁸ La misma previsión se contiene en el CC del sector de la hostelería de Málaga (BO Málaga 28/7/2006), aunque con la salvedad de que este límite no será de aplicación a aquellas contrataciones cuyo objeto sea la cobertura de los servicios extraordinarios, entendiéndose por tales los necesarios para atender congresos, banquetes o/y celebraciones (art. 52).

²⁹ El mismo convenio incorpora un ejemplo de lo anterior: «si la empresa usuaria ya ha realizado contratos eventuales durante nueve meses con trabajadores propios, sólo podrá recurrir a los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal durante los tres meses restantes, o viceversa si el contrato inicial es el de puesta a disposición con la duración máxima de 3 meses, la duración máxima de los contratos eventuales con personal propio de la empresa usuaria será de 9 meses» (art. 20).

sas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal (art. 38)³⁰.

Una práctica que también aparece a nivel de empresa. Así, el IV CC de Decathlon España, S.A., (BOE 6/6/2006) establece que la empresa al contratar con ETTs la realización de servicios correspondientes a las actividades habituales o propias del sector en los supuestos establecidos en la Ley, lo hará por un plazo máximo de treinta días laborales (art. 11). El CC de Saint-Gobain Vicasa, S.A., (BOE 10/9/2007) señala que la duración de cada contrato de puesta a disposición no podrá ser superior a dos meses, aunque dicha limitación en la duración de los contratos no será de aplicación a los que se realicen para cubrir ausencias tales como incapacidad temporal, maternidad, excedencia, etc., así como vacaciones³¹. Mientras que el anteriormente citado CC de Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A. y Grupo Zeta, S.A., (BOE 18/4/2007), además de limitar la posibilidad de contratar personal de Empresas de Trabajo Temporal a determinadas áreas de la empresa y condicionarlo a que no haya personal idóneo en la bolsa de trabajo, establece que será por un periodo máximo de tres meses, de suerte que de precisarse para un plazo mayor el trabajador deberá ser incorporado en plantilla en la modalidad contractual que le corresponda, salvo en los casos en que Empresa y Comité acuerden una excepción.

H) Otras cláusulas que restringen la utilización de ETTs.

Finalmente, hay que considerar también como restrictivas de la utilización de ETTs alguna otra cláusula que, aunque no establece limitaciones de carácter cuantitativo o cualitativo, sí incorpora condiciones que desincentivan la utilización de las ETTs, como el CC de Proma Hispania, S.A. (BO Zaragoza 15/5/2008), que establece que cuando los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal en el centro de trabajo indicado en el ámbito territorial de este convenio colectivo, presten sus servicios en dicho centro de trabajo durante un año, sin solución de continuidad, se incorporarán a la plantilla de la empresa³².

³⁰ Una previsión que también se encuentra en el de CC de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 26/3/2008).

³¹ También se podrán establecer este tipo de contratos para la cobertura de vacantes en tanto se realiza la selección de candidatos (art. 16).

³² «El ejercicio de este derecho por los trabajadores puestos a disposición dependerá de la voluntad de los mismos, sin más limitación que la justificación motivada de la empresa por evidentes razones organizativas, técnicas o productivas que serán comunicadas previamente al comité de empresa» (art. 32).

Al igual que también restringen o condicionan en mayor medida la utilización de ETTs aquellas cláusulas convencionales que exigen la intervención de los representantes de los trabajadores en la identificación de las circunstancias que autorizan la utilización de ETTs o para la determinación de la duración de los contratos de puesta a disposición, en la medida en que estas actuaciones de los representantes no vienen referidas al conjunto de la contratación temporal sino que se circunscriben tan sólo a la contratación con ETTs. Así, el CC de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE 31/3/2007) que establece que previamente a la utilización de trabajadores provenientes de ETTs, en cada empresa se determinará con la representación de los trabajadores/trabajadoras las actividades y los grupos profesionales correspondientes en los que pudieran emplearse trabajadores/trabajadoras de las ETTs (art. 66)³³. O el CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30/11/2007), en el que la duración del contrato de puesta a disposición queda limitada a un mes si no hay acuerdo con la representación sindical; en caso de acuerdo las partes fijarán la duración máxima de este tipo de contratos de conformidad con la legislación vigente (art. 63).

2.1.3. Convenios colectivos que prohíben la celebración de contratos de puesta a disposición.

En tercer y último lugar, merecen una consideración especial aquellas cláusulas de convenios colectivos que con carácter general impiden la contratación a través de ETTs. Son convenios que no restringen la utilización de las ETTs a un número máximo de trabajadores o a determinados oficios o supuestos de contratación temporal sino que directamente optan por prohibir su utilización. En concreto, en la muestra de convenios colectivos empleada, el CC Estatal de las Administraciones de Loterías (BOE 19/7/2006) donde «las partes consideran innecesaria en el sector la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal, de manera que se establece durante la vigencia del presente convenio colectivo la imposibilidad de realizar contratos de puesta a disposición entre las empresas del sector y las referidas empresas de trabajo temporal» (art. 15). O de forma más expeditiva aún el CC del sector de Empaquetado de Tomates de

³³ También, el CC de perfumería y afines (BOE 23/8/2007).

la provincia de las Palmas (BO Las Palmas 1/7/2007), que establece que «las partes acuerdan la no utilización de personal mediante contratación por empresas de trabajo temporal» (art. 47) o, en la misma provincia, el CC del Sector Limpieza de Edificios y Locales (BO Las Palmas 28/4/2006), que también establece que «para cubrir las necesidades de personal que tienen las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales, ambas partes acuerdan la no utilización de los contratos de puesta a disposición a través de las empresas de trabajo temporal (ETT)» (art. 8).

Por último, y aunque la valoración que cabe hacer de este tipo de previsiones a nivel de empresa es diversa, no puede dejar de mencionarse algún convenio colectivo de empresa que también rechaza la celebración de contratos de puesta a disposición con ETTs, como el CC de la empresa Proma Hispania, S.A. (BO Zaragoza 15/5/2008), en el que la Dirección garantiza que para cubrir los periodos punta de trabajo las contrataciones necesarias del personal de producción se realizarán directamente por la empresa, sin hacer uso de las Empresas de Trabajo Temporal, dando preferencia en los procesos de selección al personal que anteriormente hubiera trabajado en la compañía de forma temporal³⁴.

Enumerados y expuestos, siquiera brevemente, los límites y restricciones a la utilización de ETTs presentes en algunos convenios colectivos de empresas usuarias, no puede pasarse por alto el interesante debate que se ha generado en torno a su validez.

En defensa de la legalidad de estas cláusulas convencionales se ha pronunciado un sector de la doctrina con justificaciones varias. Gala Durán argumenta que este tipo de cláusulas no repercuten en el contrato de puesta a disposición ni en la propia cesión del trabajador, en tanto que se trata de cláusulas obligacionales y no normativas que únicamente vinculan al empresario usuario. Al tiempo que rechaza que vulneren la libertad de empresa de las ETTs porque, dice, ni suponen un límite excesivo —difícilmente alcanzable— para el ejercicio de su actividad empresarial, ni el límite que imponen es obligatorio para las empresas usuarias sino sólo facultativo, aunque podría exigírseles

³⁴ También el CC de la empresa Transportes Urbanos de Zaragoza, S.A.U. (TUZSA) (BO Zaragoza 31/3/2008), que establece que «durante la vigencia del presente convenio, la empresa renuncia a su derecho a celebrar contratos de puesta a disposición con Empresas de Trabajo Temporal para satisfacer necesidades no excepcionales y que constituyan la actividad habitual, estable y continua de la empresa».

indemnización por los daños y perjuicios causados³⁵. Por su parte Lousada Arochena sostiene que una interpretación correcta de los arts. 6.2 y 7.2 de la LETT supone admitir que, dentro de los espacios concedidos en el artículo 15 ET, el convenio colectivo de la empresa usuaria pueda afectar libremente al contrato de puesta a disposición. A su juicio, se reproduce respecto de este contrato el ámbito legal de libertad negocial reconocido a la contratación temporal, y partiendo de ello es posible establecer limitaciones en el convenio colectivo de la empresa usuaria a la contratación con ETTs, al margen de si se regula o no la contratación temporal; así como si se estableciesen ampliaciones a la contratación temporal, excluir su extensión al contrato de puesta a disposición³⁶.

Otro sector de la doctrina se ha manifestado, en cambio, en contra de la exclusión o limitación del uso de trabajadores de ETTs por vía de la negociación colectiva. Así, por ejemplo, Molina Navarrete para quien tales cláusulas podrían considerarse lesivas del interés de terceros, en la medida en que la ETT no tiene ninguna posibilidad de participar en la negociación y, sin embargo, resulta afectada, con los consiguientes efectos perjudiciales, desde un punto de vista económico y de rentabilidad de su actividad. O Pérez de los Cobos Orihuel, para quien la perspectiva constitucional es la primera y principal desde la que hay que abordar la cuestión. Si entendemos, dice, que la libertad de contratación integra el derecho constitucional a la libertad de empresa, e incluso forma parte de su contenido esencial, hay que convenir que a falta de previsión legal que, en atención a otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos, pudiera habilitar a la negociación colectiva para limitar dicha libertad, los convenios colectivos no pueden hacer tal cosa³⁷. Razón por la cual considera que las cláusulas limitativas de la contratación con ETTs lesionan tanto la libertad de empresa de las eventuales empresas usuarias, que ven de esta manera cercenada su libertad de contratación, como la libertad de empresa de las propias ETTs, que ven constreñido por la negociación colectiva su ámbito general de actuación.

³⁵ Gala Durán, C., «Supuestos y consecuencias de la utilización inadecuada de las empresas de trabajo temporal», RL, Tomo II, 1998, pág. 442.

³⁶ Lousada Arochena, J.F., «Las limitaciones convencionales a la utilización de empresas de trabajo temporal», AS, nº 4, 2000.

³⁷ Pérez de los Cobos Orihuel, F., «Descentralización productiva y libertad de empresa», en AA.VV., Libertad de empresa y relaciones laborales en España, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2005, págs. 198 a 201.

Pues bien, a mi entender, esta última línea interpretativa es la procedente. De una parte, porque, como señala Pérez de los Cobos, la LETT no habilita a la autonomía colectiva para prohibir o restringir la contratación con ETTs. Ciertamente, a partir de la reforma efectuada por la Ley 29/1999, el art. 6.2 LETT contiene una remisión al artículo 15 ET, que como es sabido concede importantes espacios a la negociación colectiva. La ley, de modo expreso, extiende al contrato de puesta a disposición las soluciones que en la negociación colectiva de la empresa usuaria se hubieran alcanzado, lo que constituye, como ha señalado Lousada Arochena, una excepcional ampliación a terceros de la eficacia de un convenio colectivo ciertamente insólita en nuestro derecho laboral³⁸. Pero el espacio concedido a la negociación colectiva en el artículo 15 ET es limitado, en concreto, identificar los supuestos en los que se permite la celebración de los contratos para obra o servicio determinado y para los eventuales, determinar la duración de estos últimos y establecer criterios de adecuación entre el número de contratos eventuales y el de plantilla de la empresa. Y nada más. De modo que si bien es cierto que las denominadas cláusulas de empleo, actuando estas remisiones, pueden limitar la contratación temporal y por extensión restringir lícitamente los márgenes de contratación con ETTs, en cambio las cláusulas que aquí se analizan, en la medida en que no inciden directamente sobre la contratación temporal sino que restringen o prohíben tan sólo la utilización del contrato de puesta a disposición, no pueden encontrar cobijo en las citadas previsiones legales y deben considerarse ilícitas por vulneradoras del derecho constitucional a la libertad de empresa, tanto de la empresa usuaria como de la ETT.

Y de otra parte, porque aun cuando se pudiera admitir que el fundamento constitucional de la negociación colectiva y los términos amplios en que el Estatuto de los Trabajadores regula la libertad de contenidos negociales en el art. 85 ET ya habilitan por sí solos para entrar a regular cualquier materia³⁹, y por lo tanto también la contratación indirecta, sin necesidad de un llamamiento legal expreso, en la medida en que se vería afectada la libertad de empresa, como cualquier otra restricción de derecho fundamental, tal regulación debería salvaguardar su contenido esencial, legitimarse por la preservación de otros derechos o bienes constitu-

³⁸ Lousada Arochena, J.F., «Las limitaciones...», op.cit..

³⁹ A pesar de que, como señala Pérez de los Cobos Orihuel, es el Tribunal Supremo quien parece descartar tal posibilidad en la STS 9-III-2004, sobre las consecuencias de la derogación de la D.A. 10ª ET, en orden a si la negociación colectiva podía seguir estableciendo jubilaciones forzosas.

cionalmente protegidos y superar el juicio de proporcionalidad. Dicho con otras palabras, la exclusión o limitación del recurso al trabajo a través de ETTs sólo resultaría lícita si pudiera justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y siempre que fuera una medida necesaria y adecuada. Lo que, a mi juicio, no sucede en los supuestos que hemos visto, ni siquiera como expresión del principio tutelar de la seguridad y estabilidad en el empleo ex art. 35 CE, porque por el mero hecho de limitar o impedir la interposición legal, sin más, no se reducen con ello los márgenes de contratación temporal para la empresa usuaria.

2.2. Condiciones laborales de los trabajadores puestos a disposición

En clave de derechos, de entrada están los convenios colectivos que establecen que quienes contraten la realización de servicios con ETTs deberán garantizar a los trabajadores cedidos los derechos reconocidos en la Ley 14/1994 y normativa de desarrollo⁴⁰. Se trata de meras cláusulas de transmisión de las normas legales, como las de aquellos convenios colectivos que se ocupan y preocupan, incluso tras la Ley 29/1999, por asegurar la igualdad retributiva entre los trabajadores puestos a disposición y los de la empresa usuaria. En una cláusula que casi es de estilo se reitera el derecho del trabajador a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo de la empresa usuaria⁴¹. A lo

⁴⁰ Por todos, el art. 7 del CC del sector de Hostelería de Valencia (BO 1 septiembre 2008). Y en un sentido similar, el CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30/11/2007), que establece que «la empresa usuaria asumirá las responsabilidades en materia laboral y de seguridad social que le impone la ley en este tipo de contratos, efectuando las personas contratadas bajo esta modalidad su trabajo en las mismas condiciones que los propios de la empresa usuaria» (art. 63). O el CC del Comercio en General para Málaga y su provincia (BO Málaga 6/9/2007), que establece que «las empresas afectadas por el presente convenio, al contratar con las empresas de trabajo temporal, podrán exigir de éstas el cumplimiento de sus obligaciones laborales y sociales» (art. 41).

⁴¹ A nivel estatal, CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE 21/2/2008); CC General del Sector de la Construcción (BOE 17/8/2007). A nivel autonómico, CC de Trabajo para el sector de Peluquerías de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra 11/10/2006). Y a nivel de empresa el CC de Alstom Transporte, S.A. Unidad Train Life Services (BOE 31/8/2006), que establece que «los trabajadores contratados para ser cedidos a ALSTOM Transporte, TLS, percibirán, como mínimo, la retribución establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a ALSTOM Transporte, TLS» (art. 17).

que se añaden aquellas otras que reiteran el derecho de los trabajadores puestos a disposición a una adecuada protección de su seguridad y salud o a recibir una indemnización económica al término del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio⁴².

Junto a lo anterior, existen otros convenios que más allá de reproducir las previsiones legales, las complementan, incluso mejorando el régimen de condiciones de trabajo de los trabajadores puestos a disposición, lo cual, llegado el caso nos plantea algunas dudas de legalidad.

En primer lugar están aquellos convenios colectivos que delimitan de forma más precisa el alcance de la equiparación retributiva a que alude el primer apartado del art. 11 LETT, como el CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/10/2006), que establece que «los trabajadores y trabajadoras contratados para ser cedidos a empresas usuarias, organizadoras del juego de bingo, tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a percibir, como mínimo, la retribución total, es decir todas las percepciones salariales, incluido el plus convenio, extrasalariales o cantidades obtenidas con ocasión del trabajo, que percibiría un trabajador o trabajadora de la empresa usuaria, organizadora del juego de bingo, que realizara ese mismo trabajo» (art. 40)⁴³. O el CC del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BO Valencia 19/7/2007) que establece que «en todo caso, a los citados trabajadores les serán de aplicación todas las condiciones establecidas en el presente convenio, y las que rijan en la empresa usuaria, teniendo garantizadas las retribuciones que en la empresa usuaria se abonen a los trabajadores que realicen la misma o equivalente función». A lo que se añade también algún texto convencional que, con una redacción menos afortunada, establece la equiparación sólo con relación al salario base⁴⁴.

⁴² Art. 40 CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/10/2006).

⁴³ Recuérdese que sólo recientemente, en la STS 7 febrero 2007 (RJ 5/2007) se ha venido a reconocer que la equiparación no puede detenerse en el salario sino que ha de trascender a la compensación de los gastos realizados precisamente en función de la prestación de trabajo. No se trata por tanto de igualar en la percepción de todas las partidas extrasalariales, pero sí de aquellas vinculadas con el trabajo, como en el caso del convenio señalado.

⁴⁴ VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 26/4/2006).

En segundo lugar, se han detectado algunas cláusulas que establecen una equiparación en términos más amplios que los de la LETT, porque extienden todas o parte del resto de condiciones laborales y económicas del convenio colectivo a los trabajadores de la ETT. En concreto, son aquellos convenios colectivos que obligan a las empresas que contraten los servicios de una ETT a garantizar que los trabajadores puestos a su disposición disfruten de los mismos derechos laborales y retributivos que los trabajadores de plantilla. Para lo cual, se añade, esta obligación deberá constar expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la ETT y la empresa usuaria que esté afectada por el convenio. Una cláusula que se repite, casi palabra por palabra, en los CC del sector de industria de la madera de Tenerife (BO Tenerife 30/9/2008), Toledo (BO Toledo 28/1/2008), Barcelona (BO Barcelona 10/4/2008) y Córdoba (BO Córdoba 15/1/2008); en el CC del sector de la hostelería de Málaga (BO Málaga 28/7/2006) y Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 7/11/2007), y también en el CC del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Valencia (BO Valencia 29/9/2005) y Pontevedra (DO Pontevedra 27/7/2007), en el CC de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 26/7/2008) y en el CC de industria siderometalúrgica de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 17/1/2008). Y, en el mismo sentido, el CC de Comercio en General de Valladolid (BO Valladolid 14/6/2005), que establece que «los trabajadores/as de ETT, que presten servicios en una Empresa —usuaria— del Sector Comercio, se les aplicará el Convenio de la Empresa usuaria» (art. 48)⁴⁵.

Una fórmula de convergencia que ha admitido un sector de la doctrina española, aunque limitando su eficacia a lo obligatorio⁴⁶, pero que, a mi juicio, incluso en esos términos, resulta discutible, tanto desde una pers-

⁴⁵ Así como aquellos otros convenios que más limitadamente garantizan la igualdad en materia de retribución y tiempo de trabajo pero no, cabe entender, respecto del resto de condiciones laborales del convenio. Dentro de esta categoría se encuentra el CC de trabajo del sector de Industria de Hostelería de Navarra (BO Navarra 8/8/2007) que establece que «las Empresas de hostelería que realicen como usuarias contratos de puesta a disposición con Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que los trabajadores objeto de cesión para prestar servicios en la empresa de hostelería, perciban como mínimo entre todos sus conceptos salariales, incluida la prorratea de pagas extraordinarias, una cantidad igual a la establecida en el Presente Convenio, para la categoría profesional correspondiente. Asimismo estos trabajadores tendrán las mismas condiciones laborales que los trabajadores sujetos al presente convenio colectivo, en cuanto a jornada, descanso semanal, vacaciones y permisos retribuidos (art. 30).

⁴⁶ Cruz Villalón, J., «Empresas de Trabajo Temporal y negociación colectiva», en (Coord. Cruz Villalón, J.) *Los efectos de la negociación colectiva de la reforma del mercado de trabajo*, Universidad de Cádiz, págs. 104 a 107. También, Gala Durán, C., op.cit., pág. 442.

pectiva constitucional, en la medida en que condiciona, sin habilitación legal previa, la libertad de empresa de las ETTs, como desde el plano de legalidad, en tanto puede perjudicar gravemente al interés de terceros, porque si bien es cierto que las cláusulas cuestionadas cuidan de no imponer una obligación directa a las ETTs, siendo las empresas afectadas por el convenio las encargadas de garantizar la igualdad de derechos, también lo es que al hacerlo se están conformando las condiciones de trabajo en las ETTs, lo que se puede tornar en un encarecimiento de costes del contrato de puesta a disposición que afectará a la competitividad de estas últimas en el sector de actividad a que se refiere el convenio, reduciéndose sus expectativas de negocio. Motivos por los cuales, a mi entender, tal convergencia tendría que introducirse más bien por vía legal, lo cual, por otra parte, se producirá más pronto que tarde, habida cuenta de que la reciente Directiva 2008/104/CE establece el «principio de igualdad de trato» al señalar que las «condiciones esenciales de trabajo y empleo» de los trabajadores cedidos por las ETT a una empresa usuaria «serán, por lo menos, las que corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto» (Art. 5.1).

Por último, al margen de las anteriores previsiones existen algunas referencias aisladas a la relación que se establece entre el trabajador y la empresa usuaria.

En primer lugar, como veíamos antes, están los convenios colectivos que imponen la conversión en trabajador fijo de plantilla de los trabajadores puestos a disposición transcurrido determinado tiempo. Nos referimos, por ejemplo, al CC de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana (BO Comunidad Valenciana 5/3/2004), en tanto que establece que los trabajadores provenientes de una empresa de trabajo temporal pasarán a la condición de fijos-discontinuos de la empresa usuaria tras haber realizado tres campañas consecutivas en la misma empresa usuaria, y aunque lo fueran a través de diferentes empresas de trabajo temporal (art. 17). Y a nivel de empresa el CC de Proma Hispania, S.A., (BO Zaragoza 15/5/2008), que establece que cuando los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal en el centro de trabajo indicado en el ámbito territorial de este convenio colectivo, presten sus servicios en dicho centro de trabajo durante un año, sin solución de continuidad, se incorporarán a la plantilla de la empresa⁴⁷.

⁴⁷ «El ejercicio de este derecho por los trabajadores puestos a disposición dependerá de la voluntad de los mismos, sin más limitación que la justificación motivada de la empresa por evidentes razones organizativas, técnicas o productivas que serán comunicadas previamente al comité de empresa» (art. 32).

En segundo lugar, en lo relativo al tiempo de trabajo, y al margen de los convenios colectivos que equiparan el régimen de jornada de los trabajadores puestos a disposición con los de la empresa usuaria, es de reseñar el CC de Mapfre, Grupo Asegurador (BOE 19/7/2006), en tanto que establece que el personal contratado por medio de Empresas de Trabajo Temporal no podrá realizar horas extraordinarias (art. 13). Lo cual, como en los casos anteriores, tiene difícil justificación, desde el momento en que esta limitación no parece responder a un designio de mejorar el empleo, en la medida en que no se hace extensiva al resto de trabajadores de la empresa o al menos a los que tienen contrato temporal, sino que más bien parece orientada a limitar la utilización de las ETTs. No en vano en la misma cláusula se establece que el porcentaje de trabajadores puestos a disposición no podrá superar el dos por ciento del total de la plantilla del grupo asegurador, y unas líneas antes se ha declarado la voluntad de limitar al máximo la utilización de los servicios de las ETTs.

Finalmente, la seguridad y salud de los trabajadores puestos a disposición es un aspecto que prácticamente pasa desapercibido para los sujetos negociadores, pues sólo se han encontrado mínimas referencias al particular y además de escaso contenido innovador. A nivel sectorial, únicamente merece destacarse el CC de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE 31/8/2007) que, entre otras previsiones, establece que no será posible la sucesiva celebración de contratos de puesta a disposición para la cobertura de un puesto de trabajo en el cual se hubiera producido un accidente de carácter grave, muy grave o mortal, hasta obtener un pronunciamiento favorable sobre tal cuestión de la inspección de trabajo. Mientras que a nivel de empresa sólo se han encontrado tres referencias, en el II Convenio Colectivo de Exide España para todos los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor, S. A. y Chloride Motive Power Ibérica, S. L., (BOE 11/7/2006) para señalar que «se prestará especial atención en cuanto a los trabajadores «puestos a disposición» por empresas de trabajo temporal (ETTs)»; en el CC de la empresa Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A. (BOE 26/9/2003), que establece que la Empresa y los representantes de los sindicatos velarán por la correcta y adecuada aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; y en el CC de Agencia EFE, S.A., (BOE 24/10/2006) donde se dispone que la empresa informará a los Delegados de Prevención de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una ETT, especificando el

puesto de trabajo a cubrir, sus riesgos y medidas preventivas así como la información recibida por el trabajador.

2.3. Competencias y derechos de los representantes de los trabajadores

Otro de los aspectos en que la negociación colectiva hace especial incidencia es el relativo a los derechos y competencias de los representantes de los trabajadores en relación con las ETTs. Las cláusulas más numerosas son las que se refieren al derecho de los trabajadores puestos a disposición a presentar reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral a través de los representantes de los trabajadores en la empresa usuaria y, por otra parte, las que se hacen eco del deber de informar a los representantes de los trabajadores en la empresa usuaria en los términos del art. 9 LETT. Sin embargo, entre estas últimas hay que distinguir las que reproducen sin más el tenor de la ley y aquellas otras que reducen los plazos o que amplían el contenido de la información.

En efecto, numerosos convenios colectivos simplemente señalan que, con objeto de poder desarrollar las previsiones de la Ley 14/1994, las empresas usuarias que contraten trabajadores de las ETTs se verán obligadas a informar a la representación de los trabajadores de cuantas contrataciones realicen⁴⁸. Otros, de forma más detallada —pero en los mismos términos que la ley— establecen que «en el caso de contratación con Empresa de Trabajo Temporal, la empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal»⁴⁹. O, en términos

⁴⁸ Art. 16 CC Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE 12/3/2004). En el ámbito provincial tanto el CC del sector de la hostelería de Málaga (BO Málaga 28/7/2006) como en la misma provincia el CC del Comercio en General para Málaga y su provincia (BO Málaga 6/9/2007), que establecen que las empresas usuarias deberán entregar a los representantes de los trabajadores una copia de los contratos de puesta a disposición que se efectúen entre la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal.

⁴⁹ Art. 6.3 CC estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009 (BOE 6/6/2006). También, el CC provincial de Hostelería de Tenerife (BO Tenerife 12/4/2005). O a nivel de empresa el CC de Agencia EFE, S.A., (BOE 24/10/2006).

parecidos, el CC estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (BOE 26/2/2007) que establece que «las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados, en un plazo máximo de diez días, a fin de que aquéllos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral» (art. 16)⁵⁰. Unas previsiones que no tienen más virtualidad que la pedagógica, por ser de más fácil acceso el convenio que la ley.

Otros convenios colectivos, en cambio, establecen un plazo inferior al que se prevé en el art. 9 LETT para que el empresario informe a los representantes de los trabajadores. En concreto, en el CC de Hostelería de las Islas Baleares (BO Islas Baleares 26/8/2008) se establece que en el plazo de siete días hábiles desde su concertación, la empresa usuaria entregará a los representantes legales de los trabajadores copia del contrato de puesta a disposición. También, el CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/10/2006) de acuerdo con el cual la empresa usuaria, organizadora del juego del bingo, deberá informar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición, mediante entrega de copia del mismo, y motivo de utilización, dentro de los tres días siguientes a su celebración y que en el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal (art. 40). E incluso algún otro que se refiere a un deber de información previo a la contratación, como el CC de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 26/3/2008) donde se establece que, «sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación legal de los/as trabajadores/as de la misma, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre la celebración del mismo y el motivo de utilización» (art. 75). O, a nivel de empresa, el VI Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA (BOE 3/8/2007) según el cual en aquellos casos en que la urgencia de la necesidad no permita recurrir al mercado laboral directo, se informará

⁵⁰ A nivel provincial también el CC del sector de Industrias Siderometalúrgicas de Toledo (BO Toledo 15/5/2007).

con carácter previo a la representación sindical, justificando la necesidad del contrato de puesta a disposición; o el CC de Alstom Transporte, S.A. Unidad Train Life Services (BOE 31/8/2006), que, además de limitar la utilización de ETTs a «casos puntuales», señala que con carácter previo se informará documentalmente a la Comisión Paritaria de Política de Empleo⁵¹.

Además, tampoco pueden dejar de mencionarse aquellos convenios colectivos que amplían el contenido de la información que el empresario debe suministrar a los representantes de los trabajadores, como el CC del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BO Valencia 19/7/2007), que establece que siempre que la duración del contrato de puesta a disposición de algún trabajador exceda de un mes, la dirección de la empresa usuaria comunicará a los representantes de los trabajadores las razones por las que no se realiza una contratación directa por la propia empresa (art. 20); el VI CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA (BOE 3/8/2007) que establece que, con independencia de las obligaciones de información a la representación de los trabajadores en el seno de las empresas, establecidas por la legislación vigente en esta materia, trimestralmente se informará a la comisión de seguimiento del IV Acuerdo Marco sobre el número de contratos de puesta a disposición suscritos en el grupo y su justificación; y el CC Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 26/3/2008) que establece que asimismo se les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la Empresa de Trabajo Temporal de que los trabajadores puestos a disposición tendrán los mismos derechos laborales así como el 100% de la retribución fijada para el puesto de trabajo que desempeñe o categoría profesional a que tengan derecho los trabajadores afectados por el convenio (art. 75). Así como algún otro convenio que excluye determinados datos de esa comunicación, como el CC de Hostelería de las Islas Baleares (BO Islas Baleares 26/8/2008) que indica que de la copia del contrato de puesta a disposición que se tiene que entregar a los representantes de los trabajadores se excluirán todos aquellos datos que revistan el carácter de íntimos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores, o que se refieran al precio concertado (art. 6).

Menos afortunado resulta, en cambio, algún convenio colectivo que reconoce un derecho de información en términos más restrictivos

⁵¹ En igual sentido el IV Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S.A. (BOE 24/10/2007).

que los del artículo 9 LETT, porque se dispone que los contratos de puesta a disposición se facilitarán a la representación legal de los trabajadores «a petición de éstos»⁵², o porque establece que será trimestralmente cuando las empresas que usen trabajadores de ETTs deberán poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores a nivel de centro de trabajo o unidad productiva los contratos de puesta a disposición y el motivo de su utilización⁵³, cuando la Ley establece un plazo de diez días a partir de su celebración.

Junto a lo anterior, buena parte de los convenios colectivos que regulan el particular encomiendan a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria la tutela de los derechos de los trabajadores de la ETT en los mismos términos que lo hace la LETT, como el CC Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE 12/3/2004) o el CC Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 17/10/2006). Aunque resulta llamativa una cláusula que se ha incorporado al CC del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BO Valencia 19/7/2007), por la que se establece que los trabajadores puestos a disposición serán incluso computables a los efectos de determinar el número de representantes de los trabajadores a elegir en el seno de la empresa, como si de trabajadores temporales propios de la misma se tratara (art. 20). La cual cosa, como advierte Flor Fernández, plantea problemas de ajuste legal, en la medida en que lo dispuesto en materia de representación de los trabajadores es derecho necesario absoluto por ser la representación unitaria el parámetro de la representatividad sindical⁵⁴.

Finalmente, como ya se ha señalado anteriormente, hay algún convenio colectivo que amplía las competencias o facultades de los representantes de los trabajadores. Nos referimos al CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30/11/2007), que hace depender la duración de contrato de puesta a disposición de la existencia de acuerdo con los representantes de los trabajadores: un mes si no hay acuerdo y la que fijen las partes si se alcanza acuerdo (art. 63). Y también al CC de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista

⁵² Art. 17 CC de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana (BO Comunidad Valenciana 5/3/2004).

⁵³ CC de Grandes Almacenes (BOE 27/4/2006). También, a nivel de empresa en el CC de la empresa Leroy Merlin, S.A. (BOE 30/6/2003).

⁵⁴ Flor Fernández, M^a. L., «Empresas de...», op. cit., pág. 237.

de los mismos materiales (BOE 31/8/2007) y al CC de perfumería y afines (BOE 23/8/2007), en la medida en que establecen que corresponde a la representación de los trabajadores junto con las empresa determinar las actividades y los grupos profesionales en los que pudieran emplearse trabajadores provenientes de ETTs. Y todo ello al margen de algún otro convenio colectivo que prevé la creación de una comisión paritaria con el fin de evaluar y efectuar un seguimiento de la contratación temporal a través de ETTs o que incluye entre las competencias de la Comisión Paritaria del Convenio la regulación de las mismas, como el CC de trabajo del sector de Industria de Hostelería de Navarra (BO Navarra 8/8/2007).

2.4. Cesión ilegal de trabajadores

Sólo se han encontrado dos referencias a la cesión ilegal de trabajadores que por otra parte son meras reiteraciones de la norma legal. De una parte, el CC de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE 31/8/2007), que reproduce, palabra por palabra si no es por la enunciación expresa de ambos sexos, el artículo 43 ET: «la contratación de trabajadores/trabajadoras para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de ETT's debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan. En todo caso, se entiende que se incurre en cesión ilegal de trabajadores/trabajadoras contemplada en el presente artículo cuando se produzcan alguna de las siguientes circunstancias: Que el objeto de los contratos de servicio entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores/trabajadoras de la empresa cedente a la empresa cesionaria. Que la empresa cedente carezca de una organización propia y estable. Que la empresa cedente no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad. Que no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores/trabajadoras y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos. Los trabajadores/trabajadoras sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que le correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste

servicio en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal». Y, en términos similares, el CC del sector de Hostelería de Valencia (BO Valencia 1/9/2008), que establece que las empresas afectadas por el presente Convenio que contraten con empresas de servicios, deberán cuidar del cumplimiento estricto de lo previsto en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, en evitación de incurrir en cesión ilegal de trabajadores; la cual se producirá cuando se dé una sola de las causas que seguidamente se concretan: que el objeto del servicio se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, que no cuente dicha empresa con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario (art. 7).

3. «EMPRESAS DE MULTISERVICIOS» O «EMPRESAS DE GESTIÓN INTEGRAL»

En relación a los supuestos de externalización de la actividad productiva, y dentro del abanico de cauces y técnicas reconocidas como nuevas formas de organización empresarial, conviene fijarse, por su novedad, en el tratamiento que la negociación colectiva hace de las denominadas «empresas de multiservicios» o «empresas de gestión integral». Llamadas así porque tienen un objeto social muy amplio, que abarca desde la limpieza o la vigilancia hasta la eliminación de residuos sólidos, la jardinería, el mantenimiento de instalaciones de calefacción y aire acondicionado, las reparaciones y en general cualquier tipo de servicio que precise la empresa cliente y que han irrumpido de una forma que aparece como imparablemente creciente tanto en el ámbito de las empresas privadas como cada vez con mayor incidencia en el ámbito público⁵⁵.

La cuestión de base que se plantea en este estudio es, como ya señalamos, la de analizar el tratamiento que se da a estas empresas de servicios en la negociación colectiva de las empresas que externalizan parte de sus actividades. Vale la pena, no obstante, reparar antes en

⁵⁵ Ampliamente sobre este nuevo fenómeno en el contexto de la descentralización productiva empresarial, Rivero Lamas, J., De Val Tena, A.L., De Val Arnal, J.J., *La negociación...*, op. cit.. También, Alameda Castrillo, M.T., «La cesión de trabajadores a través de empresas de multiservicios», RL, nº 19-20, 2005 págs. 247 y ss.

cómo intervienen estas empresas en el mercado y el modo en que lo están acusando las estructuras de la negociación colectiva vigentes, pensadas para un sistema de relaciones laborales no tan entrecruzado y más lineal.

La forma en que actúan las «empresas de multiservicios» es a través de la contratación con otras empresas que externalizan parte de sus actividades. Aparecen en el mercado como empresas contratistas o concesionarias (en el sector público) para atender la actividad descentralizada de las empresas clientes o por las Administraciones Públicas. No estamos, por tanto, ante un equivalente desregulado de las ETTs, a pesar de que alguna doctrina judicial así lo ha declarado⁵⁶, sino que estas empresas actúan, como ha señalado Cavas Martínez, dentro del margen de legalidad que les otorga la contrata lícita de servicios⁵⁷, con la única especialidad de que no tienen una finalidad productiva concreta y específica sino tantas como actividades o servicios realizan. Ciertamente pueden darse actuaciones ilícitas o maniobras fraudulentas, porque en realidad se oculte bajo la apariencia de la contratación de obras o servicios una mera actividad de suministro de la mano de obra, pero sólo entonces tales actuaciones pueden entenderse como vulneradoras del art. 43 ET y no como encuadradas en el art. 42 del mencionado texto legal.

Lo que sí es cierto es que las prácticas descentralizadoras, a partir de la opción normativa vigente, han provocado un empeoramiento de las condiciones de trabajo de una parte importante de los trabajadores que desempeñan sus labores en empresas auxiliares. Porque el supuesto más común no es la convergencia en una misma regulación colectiva de la empresa cliente y de la empresa de multiservicios sino

⁵⁶ Nos referimos a la STSJ Castilla-La Mancha 22 marzo 2006 (*Tol 889340*), que declara aplicable el convenio colectivo de hostelería a la trabajadora de una empresa de multiservicios que realiza tareas de limpieza y puesta a punto de habitaciones en un hotel, en el entendimiento de que, «en realidad, se está utilizando la técnica de la contrata y subcontrata para burlar las exigencias legales tuitivas previstas en favor de los trabajadores cuando interviene una ETT; es decir, con un claro ánimo de fraude de Ley, que debe encontrar la respuesta que establece el artículo 6.4 del Código Civil, de aplicar la norma que se pretende evitar con la maniobra fraudulenta (...), la paridad salarial (artículo 11,1 LETT), que sería de aplicación, en el supuesto de ser legalmente posible, en el caso de una relación de puesta a disposición entre una ETT y la empresa principal, o en otro caso, por concurrir una cesión prohibida de trabajadores (artículo 43,3 ET)».

⁵⁷ Aunque es también este sector el que ofrece mayores problemas de calificación y el que se desenvuelve en zonas próximas al fraude de ley, Cavas Martínez, F., «Empresas de multiservicios...», op. cit., págs. 14 y 15.

la aplicación de regulaciones convencionales distintas, en lo que se ha dado en llamar la «diaspora convencional»⁵⁸. Al hilo de la descentralización productiva la negociación colectiva se resiente, se fragmenta y quiebra la unidad de estatuto jurídico de los trabajadores que participan en la ejecución del ciclo productivo de las empresas clientes respecto de aquellos otros que pertenecen a las unidades productivas de las empresas de servicios. Las unidades de negociación colectiva tradicionales experimentan una reducción de su tamaño a medida que las empresas afectadas se redimensionan y desplazan a las empresas de multiservicios parte de sus actividades, hasta el límite de lo que consideran sus competencias básicas. Mientras que las nuevas unidades de negociación se configuran casi siempre con un menor nivel de tutela, en parte porque son negociadas en sectores en los que no hay una gran tradición sindical⁵⁹, pero también sin duda por las propias debilidades de las empresas periféricas en la cadena de producción.

Desde el punto de vista de las empresas de multiservicios, las hay que mantienen con su personal un régimen laboral propio que contempla la pluriactividad de su objeto social en un convenio colectivo de empresa. Otro contingente de empresas de servicios integrales que aplica los salarios y el resto de condiciones laborales del convenio sectorial que corresponde a cada una de las actividades que desempeña su personal, por ejemplo si la concesión es de limpieza, el convenio colectivo provincial correspondiente. Y, en tercer lugar, las hay que carecen de régimen convencional alguno para todo su personal o parte de él, en la medida en que no tienen convenio colectivo propio y no existe tampoco sectorial para la actividad principal que hace el objeto de la contrata o concesión, lo que se traduce en unas condiciones de trabajo inferiores para los trabajadores que realizan los servicios externalizados⁶⁰.

Pues bien, partiendo de esta situación, en la negociación colectiva de las empresas principales han aparecido algunas fórmulas tendentes

⁵⁸ Escudero Rodríguez, R., «Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo», en AA.VV., *Cuestiones actuales en la negociación colectiva*, XIV Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, MTAS, Madrid, 2002, pág. 55.

⁵⁹ Menéndez Calvo, R., «Descentralización productiva y subcontratación», en AA.VV., (Coord. Escudero Rodríguez, R.) *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, pág. 247.

⁶⁰ Así, lo denuncia Rivero Lamas, J., *Las empresas...*, op. cit., pág. 33.

a hacer posible una cierta convergencia de condiciones laborales de los trabajadores de la empresa contratista con los niveles mínimos garantizados por el convenio colectivo aplicable a los propios de la empresa principal. Son cláusulas convencionales que, aunque con diverso alcance, extienden la aplicabilidad de las condiciones del convenio colectivo a los trabajadores de las empresas de multiservicios.

Estamos hablando en la muestra seleccionada de tres concretos convenios colectivos:

En primer lugar, el CC del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Valencia (BO Valencia 29/9/2005), que primero establece que las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación del presente Convenio, y a continuación señala que lo anterior será de aplicación también a las empresas de mantenimiento y gestión integral.

En segundo lugar, el CC del Sector de la Hostelería de las Islas Baleares (BO Islas Baleares, 26/8/2008), en tanto que dispone que «las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad propia de la categoría de Camarero o Camarera de pisos, deberán garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidos en las condiciones que vienen recogidas en el presente Convenio para dicha categoría profesional» (art. 14). En este caso no estamos ante una equiparación de condiciones de trabajo entre los trabajadores de la empresa principal y los de las empresas auxiliares del sector de la hostelería por la vía de la imposición indirecta, sino más limitadamente ante el compromiso de que las empresas que recurran a la contrata o subcontrata, y para la sola actividad de camarera de pisos, garanticen que se retribuya conforme a las tablas contenidas en el convenio colectivo.

Y por último, el CC del sector de la Hostelería de la provincia de Málaga (BO Málaga 28/7/2006), en tanto que establece que a «las actividades desarrolladas por camareras de pisos, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que presten sus servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo» (art. 3). Un intento, parece, de «proteger» a los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas esta vez por la vía de extender directamente la aplicación de

la norma sectorial de la empresa principal a determinadas categorías profesionales de las empresas auxiliares.

Un tipo de cláusulas que son tan interesantes como discutibles. Desde la perspectiva constitucional porque inciden sobre la libertad de las empresas de multiservicios para conformar su organización productiva, sin previa habilitación legal, y restringen el juego de la libre competencia. Y desde la perspectiva legal porque afectan de un modo u otro a sujetos que no se encuentran representados por ninguno de los bancos que componen la comisión negociadora⁶¹. La afectación a terceros ajenos al convenio colectivo no es negociable, siendo que, en caso contrario, el convenio colectivo puede ser impugnado, y las cláusulas anuladas, por lesión grave del «interés de terceros», en este caso, las empresas contratistas (art. 90.5 ET y 161 y ss. LPL). Tal y como, por otra parte, ya apreciaron en su día numerosos pronunciamientos judiciales a propósito de algunos convenios colectivos que incluían cláusulas similares respecto de los trabajadores de las ETTs⁶², en la consideración de que tales previsiones convencionales lesionaban el interés de terceros al imponer, directa o indirectamente, obligaciones a empresas no incluidas en su ámbito de aplicación: «Daño no causado con «animus nocendi» —sino todo lo contrario—, pero que desde el momento en que se involucra en la regulación de condiciones de trabajo de empresas (y trabajadores) no incluidos en su ámbito de aplicación, contraviene el ordenamiento jurídico, en concreto las previsiones contenidas en el artículo 82.3 ET»⁶³.

⁶¹ Las SSTs de 12 de marzo y 28 de octubre de 1996 (RJ 1996, 7797) dejaron sentado que «la libertad que tienen las partes negociadoras de fijar el ámbito de aplicación del convenio... no puede ser entendida en términos absolutos, sino como relación a la unidad de negociación de que se trate y a la representación que ostentasen»; el convenio no puede contener «cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación ni, en su contenido normativo, establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran representadas en su ámbito de aplicación».

⁶² Entre otros, el CC de Trabajo para Carpintería, Ebanistería, Tapicería y Varios de la región de Murcia (BO Región de Murcia 21/4/1997): «Las empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que los correspondientes a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio» (art. 27).

⁶³ STSJ Murcia 28 julio 1999 (AS 1999, 2670); En el mismo sentido, SSTSJ Andalucía, Granada 10 junio 1999 (AS 1999, 4042); Cataluña 13 enero 2000 (AS 2000, 1587); Comunidad Valenciana 19 enero 1999 (AS 1999, 195) y 31 octubre 2001 (AS 2001, 1000).

Ante esta situación, y por las razones expuestas, considero que una estrategia más adecuada sería tratar de incluir a las empresas auxiliares en el mismo convenio colectivo que rige para la empresa principal, pero no de manera indirecta, sino como mismas partes negociadoras. Si se superan los obstáculos de la falta de legitimación o de concurrencia, resulta perfectamente posible que las empresas auxiliares queden encuadradas en el ámbito funcional del mismo convenio colectivo que rige para la empresa principal. Los sectores productivos no son realidades inmutables, sino que la determinación del ámbito funcional corresponde a la libertad de las partes negociadoras, de modo que al menos teóricamente, presentes las representaciones que la Ley demanda, nada se opone a que se reintegren en el convenio colectivo de referencia las actividades que, por decirlo de algún modo, se han ido desgajando del proceso productivo del sector tradicional pero que están directamente conectadas. Una solución que además tendría la virtualidad de erradicar cualquier sospecha de utilización de la descentralización productiva como fórmula de abaratamiento de los costes laborales y de huida del Derecho o, más precisamente, de fraude al Derecho Sindical, en la medida que en que la fragmentación del proceso productivo no supondría el cambio de convenio o, incluso, la falta de convenio colectivo.

4. CONCLUSIONES

Como se ha visto, los convenios colectivos que regulan la cesión de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal pueden agruparse, en función de su contenido, en dos grandes bloques. De una parte, están los que se dirigen a evitar una pérdida comparativa de derechos por el mero hecho de haber sido contratado a través de una empresa de trabajo temporal y no directamente por la empresa. Son aquellos convenios colectivos que reconocen a los trabajadores puestos a disposición los mismos derechos que a los trabajadores de la empresa usuaria, más allá, por tanto, de la limitada exigencia legal de que unos y otros perciban la misma retribución, y en línea con la reciente Directiva 2008/104/CE, que, profundizando en el principio de igualdad de trato, exige que las «condiciones esenciales de trabajo y de empleo» de unos y otros trabajadores sean, por lo menos, las mismas. Y, por otra parte, están los convenios colectivos que, como una manifestación más del rechazo que todavía persiste en ciertos sectores de nuestra sociedad hacia esta forma de organización de la

actividad productiva, restringen o, incluso, prohíben la realización de contratos de puesta a disposición. Lo cual plantea serios problemas, tanto desde un punto de vista constitucional, en tanto que podrían resultar contrarios a la libertad de empresa y restringir el juego de la libre competencia, como desde la perspectiva legal, desde el momento en que afectan directa o indirectamente a los intereses de terceros, que no participaron en la mesa de negociación y que, sin embargo, pueden verse seriamente perjudicados, en la medida en que reduce sus legítimas expectativas de negocio. Amén de que entran en abierta contradicción con la anteriormente citada Directiva 2008/104/CE, que impone eliminar, también en los convenios colectivos, las restricciones o prohibiciones que no estén estrictamente justificadas por razones de interés general.

Unas dudas que, por último, pueden hacerse extensivas también a aquellos convenios colectivos sectoriales —ciertamente poco numerosos— que establecen condiciones laborales para los trabajadores de las empresas contratistas, aun cuando éstas últimas no se encuadren propiamente dentro del ámbito funcional del convenio. Unas veces por vía de considerar directamente aplicables a los trabajadores de la empresa auxiliar determinadas condiciones del convenio, y otras obligando a la empresa principal a exigir el cumplimiento de las mismas en su contratación con las empresas de servicios. Una estrategia, como en el caso anterior, loable desde el punto de vista de la finalidad que persigue, pero a la que igualmente cabe oponer importantes reparos desde el punto de vista de la técnica jurídica elegida, en cuanto que, desde la perspectiva legal, los convenios colectivos no pueden establecer reglas dirigidas a quienes no están incluidos en su ámbito de aplicación, ni lesionar el interés de terceros.

CAPÍTULO IV.

SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

Rosario Cristóbal Roncero
Profesora Contratada Doctora. Acreditada para Profesora
Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad Complutense.

1. INTRODUCCIÓN

La subcontratación de obras y servicios constituye una de las formas de descentralización productiva del sistema de trabajo. Este mecanismo encuentra su base jurídica en el art. 38 CE, que consagra la libertad de empresa, dentro de la cual se integra la libertad del empresario de elegir su forma de organización productiva. Esta libertad de opción encuentra reflejo, entre otros preceptos de nuestro ordenamiento jurídico laboral, en el art. 42 ET, que prevé la utilización lícita de la contrata o subcontrata de obras o servicios, es decir, permite al empresario optar por el desplazamiento de determinadas partes o actividades del ciclo de su actividad empresarial a otras empresas. A fin de evitar que esta alternativa de actuación empresarial encubra un fraude de ley, somete el ejercicio de este derecho al cumplimiento de determinados deberes y obligaciones en materia salarial, de seguridad social, de prevención de riesgos laborales, y de información y consulta a los representantes de los trabajadores. En esta misma línea, la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, expresamente reconoce que «la contratación y subcontratación de obras y servicios es una expresión de la libertad de empresa que reconoce la Constitución en su artículo 38 y que en

el marco de una economía de mercado, cualquier forma de organización empresarial es lícita, siempre que no contraríe el ordenamiento jurídico»¹.

Para su proceso productivo determinadas empresas requieren los servicios de otras especializadas, que «cooperan en la ejecución de la obra y aportan sus propios trabajadores para la realización de la prestación convenida»². A través de esta vía, las empresas flexibilizan tanto productividad como plantilla. Lo primero, «al dividir y repartir la actividad productiva entre las contratas y éstas a su vez en las subcontratas»³, y lo segundo, ya que «permite adaptar o adecuar el número de trabajadores a las necesidades de la empresa»⁴.

Así, la descentralización productiva, a través de la concurrencia de varias organizaciones empresariales coordinadas entre sí, se presenta como una alternativa al complejo proceso que presentan determinados ciclos de producción.

De los convenios colectivos sectoriales analizados cuentan con cláusulas de subcontratación los siguientes:

Ámbito estatal:

- XV convenio colectivo de la industria química (BOE 29/08/2008).
- IV convenio colectivo general del Sector de la construcción (BOE 01/08/2007).
- Convenio de ámbito estatal de conservas semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos (BOE 3/02/2007).
- Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 16/11/2007).
- Convenio colectivo de ámbito estatal de perfumerías y afines (BOE 09/08/2007).

¹ Exposición de Motivos, Ley 32/2006, de 18 de octubre (BOE 19-10-2006).

² Montoya Melgar, A: *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, 30ª edición, Madrid, 2009, pág. 412.

³ Castro Argüelles, M^a.A: *Formas alternativas de contratación del trabajo: de los contratos de actividad a la descentralización productiva*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 2007, pág. 111.

⁴ Castro Argüelles, M^a.A: *Formas alternativas de contratación del trabajo*, cit., pág. 111.

Ámbito autonómico:

- Convenio colectivo del sector de Hostelería de las Islas Baleares (BOE 02/08/2005).
- Convenio colectivo autonómico de Madrid del sector de la construcción y obras públicas, suscrito por AECOM, CCOO y UGT (BOCAM 12/07/2008).
- Convenio colectivo autonómico de Aragón de las Empresas Galerías Primero (BOA 05/07/2006).

Ámbito provincial:

- Convenio colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BOValencia 19/07/2007)
- XXVII del sector de la Industria de la Marroquinería y afines de Castellón y Valencia (DO.Generalitat Valenciana 15/04/2006)
- Convenio colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla (BO Sevilla 30/11/2007)
- Convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Alicante, (BO Alicante, 30/06/ 2008)
- Convenio colectivo de la Industria de la Hostelería de Castellón (BO Castellón 28/08/2008)
- Convenio colectivo provincial de Hostelería de Tenerife (BO Tenerife 12/04/2005)
- Convenio colectivo de industria siderometalúrgica de Guipúzcoa de 2007-2009 y del Acuerdo sobre aportaciones a las EPSV-Gerca (BO Guipúzcoa 17/01/2008)

Por su parte, de los convenios de empresa analizados cuentan con cláusulas de subcontratación los siguientes:

- Convenio colectivo de la empresa Saint Gobain la Granja, S.L (BOE 10/10/2007).
- Convenio colectivo de Alstom Transporte, S.A. Unidad Train Life Services (BOE 31/08/2006).
- Convenio colectivo de la empresa Pirelli Neumáticos S.A. (BOE 09/04/2008).

- Convenio colectivo de Ediciones Primera Plan, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos S.A., Logística de Medios de Catalunya, Zeta Gestión de Medios, S.A. y Grupo Zeta S.A (BOE 18/04/2007).
- II Convenio colectivo de la empresa Exide España para todas las empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor S.A. y Chloride Motive Power Ibérica S.L (BOE 11-07-2006).
- XXIII convenio colectivo de la empresa Philips Ibérica S.A.U, (BOE 13/09/2005).
- II convenio colectivo de la empresa Cemex España, S.A (BOE 6/09/2006).
- Convenio colectivo de la empresa Talleres Escoriaza, S.A, (BOGuizpuzcoa 25/10/2006).
- IX Convenio colectivo de Repsol Química S.A (BOE 09/03/2007).
- XII Convenio colectivo de Repsol Butano (BOE 9/03/2007).
- VII Convenio colectivo Repsol Petróleo (BOE 12/02/2007)
- I Convenio colectivo de Repsol YPF (BOCAM 3/10/2003)
- II Convenio colectivo de la empresa CWT Viajes de Empresa S.A.U. (BOE 11704/2003)
- Convenio colectivo de la empresa Compañía de Petróleos, CEPSA (BOE 29/09/2003)

2. LÍMITES A LA SUBCONTRATACIÓN DE ACTIVIDADES

La fijación de límites a la subcontratación de obras o servicios constituye una de las cláusulas más habituales entre los convenios colectivos analizados.

Por todos es sabido, que el régimen jurídico previsto en el art. 42 ET no se aplica a todos los supuestos de contrata y subcontrata sino únicamente a aquellos en los que la empresa principal contrata «la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos». En efecto, el Tribunal Supremo, ya puso de manifiesto que, «el ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para su contratación, y así lo reconoce el art. 42.1 ET, cuando se refiere a la

contratación o subcontratación para la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa» (STS 27 de octubre de 1994)⁵. Al respecto del concepto de «propia actividad», la jurisprudencia ha sostenido dos interpretaciones diferentes: «a) la que entiende que «propia actividad» es la actividad indispensable, de suerte que integrarán el concepto, además de las que constituyen el ciclo de producción de la empresa, todas aquellas que resulten necesarias para la organización del trabajo, y b) la que únicamente integre en el concepto de «propia actividad» las actividades inherentes; de modo que sólo las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal se entenderán «propia actividad» de aquélla». En el primer caso se incluyen como propias las tareas complementarias, mientras que en el segundo, estas labores «no nucleares» quedan excluidas del concepto, y en consecuencia, de la regulación del art. 42 ET»⁶. Por tanto, lo que determina que una actividad sea «propia» de la empresa es su condición de «inherente» a su ciclo productivo, pues de «no haberse concertado la propia actividad con la empresa contratista, las obras y servicios debieran haberse realizado por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial»⁷.

El concepto de «propia actividad» viene a limitar, por tanto, el carácter de derecho necesario absoluto que contiene el art. 42.1 ET. Puesto que la negociación colectiva no puede prever que es lo que ha de entenderse por «propia actividad», salvo que incurra en ilegalidad, cabría preguntarse, si los negociadores puede identificar supuestos de propia actividad, dentro —claro está— del entendimiento que sobre el particular realizan tanto la doctrina legal como la jurisprudencial.

Como regla general, los convenios colectivos que prevén cláusulas de limitación a la subcontratación de actividades no tratan de identificar los supuestos de propia actividad⁸. Como primera muestra, el

⁵ RJ 1994, 8531.

⁶ STS 24 de noviembre de 1998 (RJ 1998, 10034).

⁷ STS 18 de enero de 1995 (RJ 1995, 514).

⁸ Convenio colectivo provincial de hostelería de Tenerife, BOTenerife de 12 de abril de 2005 establece que «no contratarán o subcontratarán con otras empresas personal para los servicios de bares, restaurante, cocinas, recepción y pisos», es decir, mantiene la prohibición de subcontratación para las actividades identificadas con el supuesto de propia actividad; sin embargo permite la subcontratación de «actividades accesorias», tales como: «jardinería, servicios de socorrismo y de limpieza, tareas específica de mantenimiento técnico, bodas, conmemoraciones, banquetes o atención a congresos y reuniones» (art. 16). En los idénticos términos: convenio colectivo de la industria de hostelería de Catellón, BO Castellón 28 de agosto de 2008, art. 35.

convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería⁹ se limita a señalar que «la aplicación del convenio se llevará a cabo, cuando se subcontraten actividades industriales correspondientes a la propia actividad propia de la empresa principal tanto en su propio centro de trabajo como fuera de él». Es decir, reproduce, sin aportar referencia nueva alguna, el tenor literal del art. 42 ET. Por su parte, el XV convenio colectivo de la industria química¹⁰, señala las actividades que no son susceptible de contratación o subcontratación ex. art. 42¹¹, y para ello reproduce, de forma literal, el contenido del art. 43 ET, lo que supone una reiteración gratuita del concepto de cesión ilegal de trabajadores, que no aporta novedades en el concepto de propia actividad. En esta línea de reiteración de preceptos, destacan dos convenios colectivos de empresa: el convenio colectivo de la empresa Pirelli Neumáticos S.A.¹² y el II convenio colectivo de la empresa Cemex España, S.A.¹³. Por lo que se refiere al primero de ellos, el convenio de la empresa Pirelli Neumáticos S.A afirma que para la celebración de la contrata, se requiere que la empresa contratante se asegure de que la empresa contratada pueda demostrar que:

- es una empresa legalmente constituida
- dispone de una organización propia y tiene una existencia autónoma independiente
- el objeto social de la empresa contratada (actividad económica) debe corresponder con el trabajo que se contrata
- cuenta con los medios personales y materiales necesario para el desarrollo de su actividad (no puede ser una empresa «aparente»)

⁹ BOE 16/11/2007, art. 64. En igual sentido, convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y de Valencia, DO Generalitat Valenciana 21 de abril de 2006, art.38 bis y Convenio colectivo del sector de industrias transformadoras de plástico de Valencia, BO Valencia 19 de julio de 2007, art.20.2

¹⁰ XV convenio colectivo de la industria química, BOE 29 de agosto de 2007.

¹¹ Art. 16.: No serán susceptibles de contratación o subcontratación las siguientes actividades: (1) cuando el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente al cesionario, o (2) cuando la empresa carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o (3) no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o (4) no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

¹² BOE 09/04/2008, art. 21.

¹³ BOE 06/09/2006, art. 29.

- organiza y dirige el desarrollo de su propia actividad tiene a sus trabajadores en situación legal (seguridad social, contrato de trabajo...)
- sus trabajadores estarán afectados por algún convenio colectivo que éste en vigor en territorio español (el de la empresa, sector, provincial, autonómico, etc...)

Por su parte, el II Convenio Colectivo de la empresa Cemex España S.A., para las actividades de fabricación del cemento¹⁴ prevé cláusulas que permiten la subcontratación de obras y servicios para actividades que no son inherentes o indispensables para el ciclo productivo con empresas que cuente con organización y medios propios, aportando a la ejecución de la contrata su propia dirección y gestión; sin embargo limita la subcontratación de obras o servicios para actividades que pertenecen al ciclo productivo de las plantas cementeras y molindas, así como el control de calidad del proceso, y dispone que éstas serán realizadas por personal propio de la empresa y no serán subcontratadas a terceros.

Otros convenios, en su mayoría de empresa, hacen referencia a las actividades susceptibles de externalización¹⁵ —actividades todas ellas muy alejadas del concepto de propia actividad acuñado por la jurisprudencia¹⁶—, haciendo depender la externalización del informe previo al Comité de Empresa. En igual sentido, el convenio colectivo de la empresa Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos S.A., Logística de Medios de Catalunya, Zeta Gestión de Medios, S.A. y Grupo Zeta S.A, reconoce «la existencia de empresas subcontratadas para determinadas actividades

¹⁴ BOE 6/09/2006, art. 29

¹⁵ CC de la empresa Saint Gobain La Granja S.L procede a enumerar, en su art. 27, las actividades susceptibles de externalización de servicios, a saber: Actividades de limpieza y evacuación de desperdicios, ya sea de materias. primas, de producto elaborado u originados en el proceso de producción; las actividades para la carga y descarga de camiones; actividades de vigilancia y control (control de entradas y salidas de personal y vehículos, etc.); asistencia técnica a través de constructores, instaladores de módulos industriales o de empresas especializadas en tecnologías; depósito y movimiento de cartón; vigilancia de la salud; control medio ambiental y estudios en materia de prevención de riesgos laborales.

¹⁶ Por ejemplo, el convenio CC de la empresa Alstom Transporte, S.A. Unidad Train Life Services se compromete a limitar la subcontratación a través de una serie de actividades, a saber: trabajos auxiliares, no programables con antelación, trabajos de limpieza, pinturas de ramas completas, montaje de cristales; tapizado y enmoquetado de ramas completas y modificaciones.

de la empresa», prevé la ampliación de «este tipo de de subcontrataciones en actividades diferentes a las contratadas a la fecha de la firma del convenio», y también dispone que, antes de que se lleve a cabo la subcontratación, se informe previamente al Comité de Empresa. Tanto en un caso como en otro el informe previo que se solicita a la representación unitaria de la empresa, al carecer de carácter vinculante, no supone una limitación a la libertad de subcontratación de obras o servicios que legalmente tiene el empresario.

Junto a estos supuestos, algún convenio colectivo incorpora cláusulas que regulan los supuestos en los que no cabe la externalización de servicios, siempre que se mantenga el empleo fijo en la empresa. En efecto, el XIII CC interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas¹⁷ limita la utilización del desplazamiento de actividades a otras empresas a los siguientes supuestos:

- No se podrá hacer uso de las empresas de servicio para la cobertura de un puesto de trabajo que haya estado ocupado anteriormente por un contrato en la empresa usuaria mediante modalidad contractual de eventual por circunstancias de la producción cuando ya se hubiera agotado el plazo máximo de los doce meses dentro de un período de dieciocho, así como tampoco cuando este puesto de trabajo hubiera sido ocupado, cualquiera que sea su modalidad contractual, por un período de nueve meses por empresas de servicios de forma continua o discontinua¹⁸.
- Obligatoriedad de mantener un porcentaje de empleo fijo, que establece en un 80% de trabajadores con contrato indefinido, en aquellas empresas con quince o más trabajadores, y en un 70 % las que tengan menos de quince trabajadores. En definitiva, lo que hace la norma convencional es exigir que se alcance el porcentaje de empleo establecido, y una vez cumplido, posibilita el uso de las empresas de servicios. Además, prevé las consecuencias del incumplimiento de esta cláusula, otorgando el derecho a ser fijos en plantilla de la empresa usuaria a los trabajadores puestos a disposición.

Es cierto que estas cláusulas establecen un claro límite a la libertad de contratación y subcontratación de obras y servicios como

¹⁷ XIII CC interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas, BOE de 22 de julio de 2008, art. 13.

¹⁸ XIII CC interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas, BOE de 22 de julio de 2008, art. 13.

manifestación del derecho constitucional a la libertad de empresa, sin embargo, tal limitación podría justificarse por cuanto la aplicación del precepto convencional queda vinculada al mantenimiento del empleo estable. En la misma línea, debemos también citar el convenio colectivo de la empresa Philips Ibérica SAU ¹⁹ que «se compromete a no recurrir a la subcontratación de trabajos en cualquiera de sus formas, en tanto exista personal fijo, en expectativa de destino, que reúna las condiciones necesarias». Entendiendo por tal «al empleado que no tenga ocupación efectiva de puesto de trabajo». De esta forma, el XXIII convenio colectivo de la empresa Philips Ibérica SAU también otorga preferencia en la contratación a los «trabajadores en expectativa de destino que reúnan las condiciones», que no dejan de ser potenciales trabajadores de plantilla, antes de acudir a la subcontratación de obras o servicios. En todo caso, si finalmente se decidiera recurrir a la subcontratación, al igual que sucede en otros convenios colectivos analizados ²⁰, se informará a los representantes del personal de cada división sobre los distintos aspectos que soliciten sobre subcontratación ²¹.

Por su parte, el convenio colectivo de la empresa CC de la empresa Alstom Transporte, S.A. Unidad Train Life Services ²² prevé la posibilidad de acudir a la subcontratación siempre que se observen las siguientes exigencias ²³, a saber: Una, que la carencia de profesionales especializados por no acudir a la subcontratación pueda poner en riesgos el plan de entregas de la Unidad, para lo cual se establece que, previamente, se hayan agotado las posibilidades de contratación de mano de obra, y dos, que la subcontratación de obras o servicios no lleve aparejado «subactividad o falta de ocupación de la plantilla de la Unidad». Estas cláusulas también disponen limitaciones a la libertad del empresario de decidir si subcontrata o no determinadas obras o servicios y las vincula al compromiso de mantenimiento de empleo en la propia Unidad.

¹⁹ BOE 13/09/2005, art. 12.

²⁰ CC de la empresa Saint Gobain La Granja S.L (BOE 10/10/2007), art. 27; CC de Ediciones Primera Plan, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos S.A., Logística de Medios de Catalunya, Zeta Gestión de Medios, S.A. y Grupo Zeta S.A (BOE 18/04/2007), Disp. Final 9ª.

²¹ Sobre el deber de información a los representantes de los trabajadores: Vid., epígrafe 3º.

²² CC de la empresa Alstom Transporte, S.A. Unidad Train Life Services, BOE 31/08/2006, art. 17.

²³ Esta supeditación o vinculación a cláusulas concretas ya la hemos observado en algunos de los convenios colectivos analizados en el epígrafe limitación a la subcontratación de actividades por vía negativa. A título de ejemplo, cabe citar entre otros: el XIII convenio colectivo de empresas para el comercio de flores y plantas, BOE 22/07/2008, art. 13, XXIII convenio colectivo de la empresa Philips Ibérica SAU, art. 12 etc.

En fin, al margen de las cláusulas convencionales que prevén límites a la subcontratación de obras y servicios señalas, cabe destacar que el II convenio colectivo de la empresa Exide España para todas las empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor S.A. y Chloride Motive Power Ibérica S.L.²⁴ prevé, con ingenuidad, que la subcontratación se llevará a cabo con «instrumentos basados en criterios de especialización, eficacia y competitividad, pero garantizando altos estándares de calidad en los mismos».

3. OBLIGACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Constituye derecho necesario absoluto el régimen de responsabilidades que prevé el art. 42.1 ET para los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicio correspondiente a su propia actividad empresarial. Básicamente, el citado precepto establece garantías y cautelas destinadas a evitar que la utilización de la subcontratación de obras y servicios menoscabe los derechos de los trabajadores.

Para ello, se exige al empresario principal la obligación, antes de concertar la contrata, de comprobar que el contratista —y, éste a su vez respecto del subcontratista— está al corriente del pago de las cuotas de Seguridad Social. En definitiva, el carácter de derecho necesario absoluto del precepto se extiende al carácter solidario de la responsabilidad, a los empresarios que contraten o subcontraten con otros las propia actividad, a las obligaciones de naturaleza salarial y de seguridad social, y a las obligaciones contraídas durante el período de la vigencia de la contrata. Con estas previsiones legales, la intervención al respecto de la negociación colectiva queda del todo excluida.

Con carácter general, son escasos los convenios colectivos que contienen previsiones generales sobre el régimen de obligaciones y responsabilidades derivadas de la celebración de contratas y subcontratas. Destáquese, a modo de jemplo, el convenio colectivo de las industrias transformadoras de plásticos de Valencia, que dispone que «cuando la actividad subcontratada se desarrolle en el propio centro de trabajo, la empresa asume responsabilidad solidaria con la empresa subcontratista en relación con el cumplimiento en ésta de las condi-

²⁴ BOE 11-07-2006, Disp. Adic. 5ª.

ciones laborales (salarios, condiciones de trabajo, salud y seguridad, etc...) fijadas en el convenio»²⁵.

Como excepción a las reglas de derecho necesario absoluto que encierra el art. 42.1 ET, podemos citar tres convenios colectivos de los analizados que fijan responsabilidades más allá de las específicas establecidas por la ley:

— IV convenio colectivo general del sector de la construcción²⁶ dispone que «las empresas que subcontraten con otras de sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el art. 42 ET y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción». Así, la responsabilidad en materia salarial y de seguridad social se fija, en el IV convenio colectivo general del Sector de la construcción, a través de la aplicación simultánea de la norma general, art. 42 ET, y de la sectorial²⁷, Ley 32/2006. Por ello, el empresario principal, durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial y de las deudas de seguridad social durante el período de vigencia de la contrata. Pero además, la mencionada norma convencional mejora de forma muy notable el ámbito de la responsabilidad de la empresa principal. En efecto, en aquella se extenderá «a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente o absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactadas en el art. 62 del presente convenio»²⁸. Esta importante extensión de

²⁵ BO Valencia de 19 de julio de 2007, art.20.En idéntico sentido: XXVII convenio colectivo del sector de la industria de la marroquinería y afines de Castellón y Valencia, DO Generalitat Valenciana 21 de abril de 2006, art. 38 bis. Ahora bien, continua el precepto, «cuando la actividad subcontratada no se desarrolle en el propio centro de trabajo de la empresa subcontratante, sino en la empresa del contratista, la primera se obliga a velar para que la segunda aplique correctamente las oportunas disposiciones, dando cuenta de esta función a los representantes de los trabajadores».

²⁶ BOE 01/08/2007, art. 22. En igual sentido: Convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Sevilla, BO Sevilla 20 de noviembre de 2007, art. 19.

²⁷ «Normas generales y normas sectoriales», en Montoya Melgar, A.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 83.

²⁸ En efecto, el art. 64 del cc general del sector de la construcción «establece una serie de indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por el convenio: a) en caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable en cada momento vigente; b) en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o grande invalidez, derivada de accidente de trabajo, determina un escalado de cantidades económicas que se ven incrementadas, cada año, en 1.000 euros; c) en caso de incapacidad permanente total derivada

responsabilidad «se centra en los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el convenio». De esta forma, se amplía a los trabajadores de la subcontratas, las mejoras previstas para los trabajadores afectados por el convenio.

— el convenio colectivo autonómico de Madrid del sector de la construcción y obras públicas, suscrito por AECOM, CCOO y UGT²⁹, en idénticos términos, regula el régimen de la subcontratación. En efecto, la norma colectiva reproduce el texto del convenio colectivo de ámbito estatal, remitiendo el régimen de responsabilidades salariales y de seguridad social al art. 42 ET y a la Ley 32/2006. Asimismo, el convenio colectivo autonómico de Madrid del sector de la construcción y obras públicas extiende la responsabilidad solidaria de la empresa principal a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente o absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactadas en el art. 45 del presente convenio»³⁰. En definitiva, se requiere que se ejecute la subcontratación de obras o servicios en los propios términos de la normativa antedicha³¹ para que juegue tanto el sistema de garantías previsto en la norma general y sectorial cuanto la extensión de la responsabilidad solidaria de la empresa principal a determinadas indemnizaciones de naturaleza no salarial³².

— CC del sector de Hostelería de las Islas Baleares³³, según el cual «las empresas que contraten o subcontraten con otras las realiza-

de accidente de trabajo o enfermedad profesional, también prevé un escalado de cantidades económicas que se incrementan, cada año, en 1.000 euros (...). En parecidos términos: Convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Sevilla, BO Sevilla 20 de noviembre de 2007, art. 19. También: Convenio colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Alicante, BO Alicante, 30 de junio de 2008, art. 18.

²⁹ BOCAM 12/07/2008.

³⁰ En efecto, el art. 45 del cc autonómico de Madrid del sector de la construcción y obras públicas, suscrito por AECOM, CCOO y UGT «establece una serie de indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por el convenio: a) en caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable en cada momento vigente; b) en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o grande invalidez, derivada de accidente de trabajo: 44.000 euros, para el año 2008; c) en caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 25.000 euros, para el año 2008 (...).»

³¹ Art. 17.1 del cc autonómico de Madrid del sector de la construcción y obras públicas, suscrito por AECOM, CCOO y UGT

³² Art. 17.2 del cc autonómico de Madrid del sector de la construcción y obras públicas, suscrito por AECOM, CCOO y UGT.

³³ BOE 2/08/2005, art. 14

ción de servicios correspondientes a la actividad propia de la categoría de camarero o camarera de pisos, deberán garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidos en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio para dicha categoría profesional». Lo que significa que para que juegue el sistemas de garantías laborales se requiere que los supuestos de contratas o subcontratas se refieran a la propia actividad. Además, el convenio del sector de Hostelería de las Islas Baleares extiende, en idénticos términos, esta obligación de garantía de la percepción de la retribución a las empresas a afectadas por el convenio. En concreto, les exige que cuando «contraten o subcontraten con otras empresas pertenecientes al sector de la hostelería la realización de servicios propios correspondientes a la actividad principal de la empresa, *comprueben* a efectos de garantía de su percepción que los trabajadores prestatarios de tales servicios vienen siendo retribuidos, al menos, en las condiciones que vienen recogidas en el convenio».

Estas cláusulas convencionales, de conformidad con la doctrina judicial³⁴ y científica, vendrían a ampliar la responsabilidad más allá de la mera materia salarial y de Seguridad Social. Lo que significaría que «estamos ante un elemento de derecho necesario relativo incrustado en un precepto cuyo grueso debe seguir siendo considerado de derecho necesario absoluto» (PÉREZ DE LO COBOS)

Por lo demás, el resto de las cláusulas convencionales analizadas se limitan a reproducir los términos legales del régimen de responsabilidades previsto por el art. 42 ET. A modo de ejemplo, cabe citar los siguientes:

— XV convenio colectivo de la industria química³⁵, según el cual las empresas de servicios deben estar «al corriente de sus cotizaciones sociales», así como también del cumplimiento de todos los derechos y obligaciones de la relación laboral (salarios, seguridad y salud, etc..).

— convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería³⁶ reitera las obligaciones laborales y de seguridad social que prevé el ET: a) Así, cuando la actividad subcontratada se realice en el propio centro de trabajo de la empresa principal, ésta será responsable de conformidad con el art. 42.2 ET, «en cuanto al cumplimiento por la

³⁴ STSJ Aragón 25 de mayo de 2005 (AS 2005/1542).

³⁵ BOE 9/08/2007.

³⁶ BOE 16/11/2007, art. 64

empresa subcontratada de las condiciones laborales y de seguridad y salud laboral fijadas por la legislación vigente y el presente convenio»³⁷. En este sentido, el empresario principal «responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas con sus trabajadores y de las referidas de seguridad social». Lo que significa que «tanto los trabajadores del contratista como las Entidades Gestoras de la Seguridad Social pueden reclamar el pago a cualquier de los empresarios implicados»³⁸, y b) Ahora bien, si la actividad se desarrolla en centro distinto a la de la empresa principal, «ésta estará obligada a vigilar que la empresa subcontratista cumpla con la condiciones laborales y de seguridad y salud laboral fijadas tanto por art. 42 ET como por el presente convenio»³⁹.

— II convenio colectivo de la empresa Exide España para todas las empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor S.A. y Chloride Motive Power Ibérica S.L.⁴⁰ prevé que «las empresas subcontratadas acrediten de manera precisa al comienzo de la actividad y con la frecuencia establecida: la adecuada contratación laboral de sus trabajadores, así como la afiliación a la Seguridad Social de los mismos y estar al corriente de las cotizaciones sociales».

En fin, los últimos tres convenios señalados constituyen una muestra del escaso margen de actuación de los negociadores, dado el carácter de derecho necesario absoluto que ostenta el art. 42.1 ET y a pesar de la reciente tesis judicial que entiende la posible ampliación de la responsabilidad legal en materia salarial, mejorada por convenio colectivo a otras condiciones de trabajo, tales como: jornada, vacaciones y permisos, indemnizaciones o percepciones extrasalariales.

4. DEBERES DE INFORMACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Las obligaciones en materia de información reconocidas a favor de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores del contratista y del subcontratista constituyen el segundo bloque de garantías

³⁷ Art. 64. pá. 2º, CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería BOE 16/11/2007.

³⁸ Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, 18ª ed., Madrid, 2009, pág. 240.

³⁹ Art. 64. pá. 3º CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería BOE 16/11/2007.

⁴⁰ BOE 11-07-2006, Disp. Adic. 5ª.

que establece el art. 42 ET. Estas garantías deben ser consideradas de derecho necesario relativo, y en consecuencia, la negociación colectiva puede, cualquiera que sea su ámbito, mejorar la regulación legal prevista sobre el particular.

En relación con las obligaciones en materia de información podemos distinguir dos grupos de convenios colectivos:

— un primer bloque que está formado por aquellos convenios colectivos que mejoran las previsiones legales contenidas en el Estatuto de los Trabajadores⁴¹. Tomando como punto de partida de su regulación, el párrafo 4º del art. 42 ET, el convenio de colectivo del sector de la Hostelería de las Islas Baleares⁴² parece ampliar el régimen jurídico de los derechos de información a los representantes de los trabajadores. En efecto, reconoce la obligación de la empresa de informales trimestralmente acerca de las previsiones en materia de subcontratación, dispone el deber más específico de informar sobre los extremos señalados legalmente, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista [art. 42.4 a) - e) ET], para después reiterar en apartados adicionales, otros «extremos de deber de información» que ya prevé la propia norma legal. Así reproduce literalmente en el apartado f) del art. 14 del convenio colectivo del sector de la Hostelería de las Islas Baleares la obligación de indicar numéricamente el número de trabajadores que serán ocupados por la empresa principal, reiterando no sólo la letra del apartado d) de la citada norma convencional y del propio art. 42. 4 ET. Obligación de informar que reitera en relación al deber del empresario principal de establecer medidas de coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. En definitiva, lo que parecía una mejora de los derechos de información de los trabajadores no es más que una repetición literal de tales deberes de información a los representantes de los trabajadores.

Destáquese, no obstante, que el convenio colectivo del sector de la Hostelería de las Islas Baleares fija un plazo para informar a los representantes legales de los trabajadores sobre determinados aspectos de la empresa contratista y subcontratista. Primero, señala que se les deberá

⁴¹ CC del sector de la Hostelería de las Islas Baleares, BOIB 26/08/2008, art. 42; cc de ámbito estatal de perfumerías y afines, BOE 09/08/2007, art. 13; cc de la empresa Pirelli Neumáticos S.A, BOE 9/04/2008, art. 21; CC de la empresa Pirelli Neumáticos, S.A., BOE 09/04/2008, art. 21.

⁴² BOIB 26/08/2008

informar con «la suficiente antelación» del inicio de la ejecución de la contrata, y para delimitar este lapso de tiempo indeterminado en un plazo más concreto de «al menos, siete días»⁴³. Por tanto, la norma convencional parece asegurar que los deberes informativos de la empresa principal hacia los representantes de los trabajadores pueden ser cumplidos incluso antes del inicio de la contrata.

También el convenio colectivo de ámbito estatal de perfumerías y afines⁴⁴ inicia la regulación del deber de información de la empresa principal a los representantes de los trabajadores a partir del específico deber que señala el art. 42.4 ET, si bien añade un nuevo «extremo» a los citados en la norma legal, a saber: informar sobre el convenio de aplicación⁴⁵.

Por su parte, el convenio colectivo de la empresa Pirelli Neumáticos S.A, en consonancia con los requisitos previos que exige a la empresa contratada para que se celebre la contrata⁴⁶, regula determinados aspectos informativos y participativos para garantizar los derechos de los trabajadores implicados. Para ello, crea una «Comisión Mixta de empresa externas» que deberá recibir de la «empresa contratante», con la suficiente antelación, todas las informaciones y notificaciones necesarias en relación con: las tareas y servicios que pretenda contratar o donde se estén realizando estudios para ello y las necesidades y justificación de nuevas contrataciones de tareas o actividades a empresas externas.

Estos derechos de información y participación de la Comisión Mixta no sólo se circunscriben al momento previo a la concertación de la contrata, sino que también se extienden durante la celebración de la misma. Así, la «Comisión Mixta de empresas externas» será informada tanto «de la dimensión de la contratación, concretando el personal que desarrolla la actividad, sistemas de trabajos y otra información que pueda ser de interés para las partes», cuanto «de los horarios seguidos por el personal de las empresas externas».

Esta sustancial mejora de las previsiones convencionales respecto de las normativas en materia de deberes de información y participación de la empresa principal hacia los representantes de sus trabajadores no concluye aquí. En efecto, el convenio colectivo de la empresa

⁴³ Art. 14.2 inciso final del cc sector de la Hostelería de las Islas Baleares

⁴⁴ BOE 09/08/2007, art. 13.

⁴⁵ Art. 13 f) del cc de ámbito estatal de perfumerías y afines, BOE 09/08/2007.

⁴⁶ Vid., Epígrafe 2°.

Pirelli Neumáticos S.A. dispone un nuevo canal de información a la representación de los trabajadores. En este sentido, se mantendrá informado al Comité de Empresa a través una nueva Comisión, formada por cuatro miembros del propio Comité y dos representantes de la Empresa. Esta Comisión se crea tanto en el centro trabajo de Manresa, como en el de Barcelona. Por tanto, el convenio colectivo configura la creación de una Comisión, a efectos informativos de la subcontratación, en sendos centro de trabajo. Dicha comisión se reunirá con una periodicidad trimestral, siendo objeto de las reuniones los siguientes temas: información de todos los trabajos realizados dentro del centro respectivo por empresas externas, control de la situación de alta de las empresas externas y control de condiciones de Seguridad e Higiene, con que realizan sus trabajos en las dependencias del centro.

— un segundo bloque que se remite a reproducir los deberes de información que el art. 42 ET hace recaer tanto sobre la empresa principal (art. 42.4) como sobre la contratista y subcontratista (art. 42.3 y 5)⁴⁷. Estos convenios no disponen de los espacios abiertos que la negociación colectiva les brinda. Se limitan, por tanto, a reiterar la obligación de informar que recae sobre el empresario principal sobre los siguiente extremos de la contrata: a) nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista; b) objeto y duración; c) lugar de ejecución; d) en su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal; e) medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. Tal es el caso del convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, del convenio colectivo para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos e industriales y de droguería, perfumería y del convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias

⁴⁷ Art. 64 pá 4º CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 16/11/2007); art. 26 cc para la empresas mayoristas e importadores de productos químicos e industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 1/08/2008); CC de la industria siderometalúrgica de Guipúzcoa 2007-2009 y del Acuerdo sobre aportaciones a la EPSV-Gerca, BO Guipúzcoa 17/1/2008, art. 43; CC de la empresa Talleres Escoriaza, S.A, BO Guipúzcoa 25/10/2006, art. 36; CC del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia, BO Valencia 19/07/2007 art. 20; II convenio colectivo de la empresa Exide España para todas las empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor S.A. y Chloride Motive Power Ibérica S.L, BOE 11-07-2006, Disp. Adic. 5ª.

del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales remite, reproduciendo el texto legal, al contenido de los art. 42 párrafos 4º, 5º, 6º y 7º ET⁴⁸. En relación con este último conviene, cabe destacar que es el único convenios colectivos analizados que recoge las novedades normativas, incorporadas en materia de información del empresario principal a los representantes de los trabajadores «propios y ajenos»⁴⁹, por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora del crecimiento del empleo. Así:

— exige que la empresa principal disponga de un libro registro en el que se refleje la información anterior (nombre o razón social, objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución, número de trabajadores ocupados por la contrata o subcontrata, medidas previstas para la coordinación de actividad, sobre la empresa principal, contratista o subcontratista), siempre que las empresas citadas compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo⁵⁰. Y en los mismos términos que el Estatuto de los Trabajadores establece que el libro registro «estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores/trabajadoras».

— También reconoce a los trabajadores de las empresas contratista o subcontratista el derecho a «formular a los representantes de los trabajadores/trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro y carezcan de representación»⁵¹, si bien, en línea con el art. 42. 6 párr. 2º ET, excluye de la aplicación de tal derecho a «las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende».

— Además, los representantes legales de los trabajadores/trabajadoras de la empresa principal y de la empresa contratista y subcontratista, cuando compartan de forma continuada el centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación a

⁴⁸ BOE 16/08/2007, art. 64

⁴⁹ Sempere Navarro, A.V.: «Descentralización productiva: contratas o subcontratas, ETTs y cesión de trabajadores», en VVAA: *La Reforma Laboral de 2006. Análisis del Real Decreto-ley 5/2006*, de 9 de junio, cit., pág. 129.

⁵⁰ art. 64.1 párr. 2º cc de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, BOE 16/08/2007.

⁵¹ art. 64.1 párr. 3º cc de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, BOE 16/08/2007.

la condiciones de ejecución de la actividad laboral⁵², «disponiendo de un local y tablón o tabloneros de anuncio que les facilitará la empresa siempre que sea posible» (art. 81 ET).

5. DEBERES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La determinación del régimen de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales constituye una de las cláusulas más habituales entre los convenios colectivos analizados⁵³.

Recuérdese que el art. 24 LPRL, y su desarrollo reglamentario a través del RD 171/2004, establecen una serie de obligaciones para las empresas que desarrollen su actividad en el mismo centro de trabajo. En efecto, el recurso a la subcontratación de obras y servicios puede ocasionar posibles siniestros— ya sea por la disminución de obra cualificada, por el encadenamiento de contratos temporales, por el propio ritmo con el que se ejecuta la obra o servicio, etc...—; lo que ha llevado al legislador a articular toda una serie de obligaciones en aras de vigilar sobre el particular.

En concreto, se les impone al empresario la obligación de prever los medios de coordinación que sean necesarios para la protección y prevención de riesgos laborales e información de los mismos a los trabajadores. Se distinguen tres supuestos de concurrencia de actividades empresariales, exigiendo diferentes obligaciones de coordinación

⁵² art. 64.1 párr. 4º cc de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, BOE 16/08/2007.

⁵³ Ámbito estatal: XV cc de la industria química, BOE 9/08/2007, art.66; cc estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, BOE 16/11/2007, art. 64. Ámbito autonómico: cc de las Empresas Galerías Primero, BOA 05/07/2006, art. 55.7 Ámbito empresarial: IX cc de Repsol Química S.A., BOE 09/03/2007, arts 34.4 y 40; XII cc de Repsol Butano, BOE 9/03/2007, art. 68 bis; VII cc Repsol Petróleo, BOE 12/02/2007, art. 79 bis y I cc de Repsol YPF, BOCAM 3/10/2003, art. 20.; II cc de Exide España para todos los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor, S.A. y Chloride Motive Power Ibérica S.L., BOE 11/07/2006, Disp. Adic. 5ª, II cc de la empresa CWT Viajes de Empresa S.A.U. , BOE 11/04/2003, arts. 74 y 75; cc de la empresa Compañía de Petróleos, CEPSA, BOE 29/09/2003, capítulo IX, art. 1.6; cc de la empresa Talleres Escoriaza, S.A, BO de Guipúzcoa 25/10/2006, art. 45. IV; cc de Alstom Transporte S.A. Unidad Train Life Services, BOE 31/08/2006, art. 17.

en cada uno de ellos, a saber: concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular; concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando exista un empresario principal⁵⁴. Sin perjuicio de cualesquiera otros medios de coordinación que puedan establecer las empresas concurrentes en el centro de trabajo, de los que puedan establecerse en la negociación colectiva y de los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades, cabe destacar los siguientes:

- a) El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes
- b) La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes
- c) Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención
- d) La impartición de instrucciones
- e) El establecimiento conjunto de medidas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimiento o protocolos de actuación
- f) La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes
- g) La designación de una o más personas encargadas de las coordinación de las actividades preventivas (art. 11 del RD 171/2004)

El art. 11 RD 171/2004 constituye un precepto de derecho necesario relativo, y en consecuencia, la negociación colectiva puede mejorar la regulación legal, ampliando los modos de coordinación

⁵⁴ Aguilera Izquierdo, R.: «El desarrollo reglamentario del art. 24 LPRL: la coordinación de actividades empresariales», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, nº 53. Un estudio del art. 24 lo encontramos en: Sánchez-Urán Azaña, Y.: «Comentario al art. 24 LPRL: coordinación de actividades», en Pérez de los Cobos Orihuel, F (Dir.): *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con Jurisprudencia*. Ed. La Ley, Madrid, 2008, págs. 467-490.

entre las empresas concurrentes para garantizar y vigilar la prevención de riesgos laborales. Se trata, por tanto, de conocer en que medida la negociación colectiva explota las posibilidades que le concede la ley.

A esta materia, los convenios colectivos analizados suelen prestar una especial atención con la finalidad de garantizar a los trabajadores la prevención y/o información de los riesgos laborales, tratando de adecuar las actividades de la empresa a los posibles riesgos existentes:

— el XV convenio colectivo de la industria química se ocupa de establecer, de forma general, el marco jurídico básico de la coordinación de actividades preventivas. Así, dispone que «la dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa. Por el contrario, para el supuesto de empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo establece la obligación, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, de «acudir necesariamente a algunos de los medios de coordinación que establece la ley»⁵⁵.

Pero este convenio va aún más allá, pues declara como medio de coordinación de actividades empresariales en la prevención de riesgos laborales «la constitución de Comité de Seguridad y Salud Intercontratas». Este nuevo medio de coordinación intervendrá en «aquellos centros de trabajo que cuente con más de 200 trabajadores de plantilla en un centro de trabajo y cuando la naturaleza de los trabajos realizados sea especialmente peligrosa o compleja y el número de trabajadores de otras empresas auxiliares, de servicio, contratas y subcontratas, exceda durante un período superior a los tres meses de un 30% en relación con la plantilla total de la empresa principal». Como complemento de la ley actúa, pues, la negociación colectiva; en este caso, adoptando el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información e instrucción adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes.

⁵⁵ Art. 66.6 párr. 3º, BOE 09/08/2007.

Al pactarse la constitución del Comité de Seguridad y Salud Intercontratas por convenio colectivo, tendrá que ser la norma convencional la que determine su existencia y composición. Así, dicho «Comité de Seguridad y Salud Intercontratas» tendrá un máximo de «12 miembros de los cuales 6 serán designados por y entre las Direcciones de las empresas concurrentes y, los otros seis, por las Federaciones sindicales más representativas que organizan a los trabajadores de dichas empresas de entre los Delegados de Prevención de las mismas. En cuanto a las funciones, al ser una creación convencional, no podrá arrogarse otras que las expresamente se le concede en el XV convenio colectivo de la industria química en el momento de su creación. Así, el «Comité de Seguridad y Salud Intercontratas» se reunirá trimestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa laboral, «limitándose sus funciones a analizar los problemas comunes al conjunto de trabajadores que desarrollan su actividad en el ámbito de la empresa principal y promover la medidas que estimen oportunas». Esta reunión será presidida por el presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.

— IX convenio colectivo de la empresa Repsol Química S.A.⁵⁶, en sentido similar al anterior convenio, dispone los medios de coordinación de actividades entre las empresas concurrentes en el centro de trabajo⁵⁷, reiterando literalmente lo establecido en la norma legal.

⁵⁶ BOE 09/03/2007, art. 34.4.

⁵⁷ Repárese que la cláusula convencional, se compromete a proseguir con el Plan de actuación respecto de las empresas contratistas incluidas en el ámbito del actuación del IV Acuerdo Marco, que consiste en las siguientes medidas: a) Formación del personal de empresas contratistas: las empresas del Grupo definirán los mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas contratistas. Éstas formarán a sus trabajadores en la prevención de los riesgos propios de su oficio y les informarán de los riesgos existentes en las instalaciones de Repsol; b) Información de riesgos a los contratistas: Previamente a la realización de trabajos por parte de los contratistas, se les informará acerca de la normativa de seguridad u de los riesgos existentes en sus centros, utilizando para ello diversos documentos: normas de seguridad internas, descripción de riesgos, medidas preventivas, fichas de riesgos de productos, planes de emergencia, etc; c) En la fase de ejecución de los trabajos se utilizarán los permisos de trabajo existentes en cada empresa, como documentos autorizantes de la actividad y garantes de que ésta se realiza en condiciones seguras; d) Planificación de seguridad por los contratistas: el contratista estará obligado a realizar un plan de seguridad de los riesgos que deberá incluir la designación de un responsable de seguridad, la descripción de riesgos, las medidas de prevención, la acreditación de que los trabajadores del contratista y de posibles subcontratistas están debidamente formados en prevención e informados de los riesgos existentes en el trabajo, el plan de inspecciones y cualquier otros requisito legalmente exigible desde el

A su vez, estructura la participación sindical en dos niveles: coordinación interna y coordinación externa. Repárese que la enumeración de medios que ofrece la norma es meramente ejemplificativa, lo que permite a la negociación colectiva ocupar los espacios abiertos que la ley le ofrece, y actuar — o no— en función del grado de peligrosidad de las actividades, del número de trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo, de la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas, etc..

Pues bien, en relación con el primer nivel de «coordinación interna», la cláusula convencional designa como medio de coordinación «la celebración de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes —en concreto, representantes de la dirección y los representantes de los trabajadores, preferentemente Delegados de Prevención».

En relación con el nivel de «coordinación externa», el IX convenio colectivo de Repsol Química S.A reproduce la estructura del XV convenio colectivo de la industria Química, en el que se designa como medio de coordinación de actividades preventivas *externas* al «Comité de Seguridad y Salud Intercontratas». En el caso del IX convenio de la empresa Repsol Química S.A, la cláusula convencional ni exige número de trabajadores en el centro de trabajo, ni tampoco una especial peligrosidad en la actividad que se desarrolle en la empresa. Así, el «Comité de Seguridad y Salud Intercontratas» estará formado por «ocho miembros de los cuales cuatro serán designados por las empresas concurrentes y, los otros cuatro, por las Federaciones sindicales más representativas que organizan a los trabajadores de dichas empresas, éstos últimos entre los Delegados de Prevención que presten sus servicios en el centro de trabajo». Obsérvese que el número de miembros que compone el comité constituye un límite máximo, ya que la norma convencional prevé que «éste pueda ser inferior en los centros o empresas en los que así se justifique». Dependerá, por tanto, del número de trabajadores del centro de trabajo o empresa en el que el «Comité de Seguridad y Salud Intercontratas» actúe como medio de coordinación de actividades.

punto de vista de seguridad; e) Vigilancia y control: Los contratistas deberán comunicar a Repsol sus datos de accidentalidad y los informes de investigación de los accidentes con bajas. De otra parte, se establecen inspecciones para evaluar el grado de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, la normativa de seguridad de Repsol, los requerimientos de los permisos de trabajo y los planes de seguridad de las empresas contratistas.

En cuanto a las funciones, el Comité de Seguridad y Salud Intercontratas «se reunirá semestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, para analizarlas medidas de coordinación de actividades a adoptar en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas correctora que se estimen oportunas»

Asimismo, en los casos de paradas generales o grandes reparaciones el Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal, con una antelación mínima de 15 días al inicio de la parada para analizar «toda la programación de la misma y medidas de seguridad e higiene contempladas durante su desarrollo, así como para proponer aquellas medidas que considere necesarias para la mejora de los aspectos preventivos de esta actividad laboral». Estas reuniones conjunta serán presididas por el presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal⁵⁸.

— XII convenio colectivo de la empresas Repsol Butano⁵⁹ regula en términos idénticos al convenio colectivo de Repsol Química S.A. la participación sindical en materia de coordinación de actividades. En este sentido, estructura tal participación en dos niveles: coordinación interna y coordinación externa. Tanto en un nivel como en otro se incorporan cláusulas normativas idénticas a las que hemos analizado en el XII convenio colectivo de Repsol Química S.A. (reuniones periódicas entre los representantes de la Dirección y los representantes de los trabajadores, creación, composición, funciones del Comité de Seguridad y Salud Intercontratas, etc...,)⁶⁰.

— VII convenio colectivo de la empresa Repsol Petróleo S.A. reproduce la cláusulas del XII convenio colectivo de Repsol Química S.A, referidas tanto a medidas de coordinación de actividades empresariales cuanto a la participación sindical en la materia⁶¹.

— I convenio colectivo de la empresa Repsol YPF, S.A.⁶², de aplicación a los centros de trabajo con ámbito en la Comunidad de Madrid, señala que «para garantizar la coordinación de la empresa Repsol YPF, S.A con las empresas contratistas se potenciará la uti-

⁵⁸ Art. 40.2, BOE 9/03/2007.

⁵⁹ BOE 9/03/2007

⁶⁰ Art. 79. 1 y 2.

⁶¹ Arts. 64. 1.5 y 68 bis.

⁶² BOCAM 3/10/2003

lización de medios como los siguientes: a) reuniones periódicas con las direcciones de estas empresas, b) contactos periódicos con sus servicios de prevención y c) reuniones previas a las paradas y grandes trabajos para la coordinación y seguimientos de éstos».

— II convenio colectivo de Exide España para todos los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor, S.A. y Chloride Motive Power Ibérica S.L.⁶³. Este convenio considera como aspectos prioritarios tanto la salud de los trabajadores como la creación de unas relaciones laborales de calidad que abarquen a todos los agentes participantes en las mismas, incluidos los procesos de subcontratación. Para ello, crea en el seno del comité Intercentros, una Comisión de prevención de riesgos laborales y subcontratación, que ha de tratar de implementar las mejores prácticas en el campo de la contratación. En este sentido, exige que las empresas subcontratadas acrediten, de manera precisa al comienzo de la actividad y con la frecuencia establecida, el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. En concreto, se refiere a los siguientes extremos: aptitud de sus trabajadores mediante los correspondientes certificados de vigilancia de la salud; evaluación de riesgos; planificación de la actividad preventiva; información y formación de los mismos, así como entrega y utilización de sus equipos de protección⁶⁴.

— III convenio colectivo de la empresa CWT Viajes de Empresa S.A.U, en el que se contiene, con carácter general, una cláusula vaga referida a las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, y que se concreta en el deber genérico de colaboración y cooperación entre ellas regulado en los arts. 16 y 24 LPRL. Salvo la incorporación denominada «cláusulas tipo»⁶⁵, el convenio colectivo constituye una clara remisión a la norma legal.

⁶³ BOE 11/07/2006.

⁶⁴ Disp. Adici. 5ª, BOE 11/07/2006.

⁶⁵ En aras de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, la norma convencional crea los cauces de participación mediante cláusulas tipo del siguiente tenor: a) «Para la ejecución de los trabajos contratados, con arreglo a lo estipulado en los arts. 16 y 24 de la LPRL, la empresa CWT Viajes de Empresa S.A.U. declara tener conocimiento de las normas y/o procedimientos de Seguridad del Centro de la Empresa (cliente), los acepta y se obliga a cumplir con las indicaciones contenidas en los mismos», b) Asimismo, «la empresa CWT Viajes de Empresa S.A.U., antes de hincar los servicios contratados aportará su evaluación de riesgos correspondientes a los trabajos contratados, el plan de prevención a aplicar por C.W.T. en la ejecución de los trabajos y los documentos justificativos que acrediten que sus trabajadores han recibido información y formación adecuada para realizar los mismos y de la normativa que hay que cumplir tanto de ámbito general como específica en aquellos que se lleve a cabo», c) «La empresa CWT Viajes de Empresa S.A.U. se compro-

Por lo demás, en los demás convenios colectivos analizados apenas se articulan medidas concretas sobre el marco jurídico de regulación de la coordinación de actividades empresariales. En este sentido:

— el convenio colectivo de la empresa Compañía de Petróleos, CEPSA, «se compromete a cooperar con las contratadas en aplicación de las disposiciones relativas a la Seguridad, la Higiene, y la Salud y pondrá a disposición de las mismas un sistema de coordinación con vista a la protección y prevención de riesgos profesionales e intercambio de experiencias al respecto, sin que esta colaboración libere o limite a estas contratadas de sus obligaciones con el personal a sus servicios, ni de su gestión empresarial, pero sí hará un seguimiento exhaustivo del cumplimiento de las normativas en esta materia»⁶⁶.

— el convenio colectivo de Talleres Escoriaza S.A. determina que, a fin de garantizar a los trabajadores de las empresas contratistas o de servicios las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores, «la empresa principal establecerá las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales»⁶⁷. Además, la norma convencional atribuye a los órganos responsables de la prevención de la empresa principal las competencias que establezcan en las medidas previstas para la coordinación de actividades de prevención.

— el convenio colectivo de Alstom Transporte S.A. Unidad Train Life Services prevé que «la dirección deberá garantizar que se cumplan unas adecuadas condiciones de seguridad y salud laboral por parte de las empresas subcontratistas respecto de sus trabajadores»⁶⁸.

En esta misma línea de simple alusión de la materia preventiva, se pronuncia el convenio colectivo autonómico de las Empresas Galerías Primero. Con el fin de garantizar la seguridad de los trabajadores de empresas externas en los centros de trabajo de Galerías Primero, la propia empresa ha desarrollado «protocolos y procedi-

mete a aportar a las (cliente) en un plazo de 30 días contados a partir de la fecha de la firma del presente contrato, su Evaluación de riesgos y Plan de Prevención relativos al (implant), así como los modelos de registro de formación de los trabajadores», d) En caso de cambio, «los nuevos trabajadores de la empresa CWT Viajes de Empresa S.A.U. que pasen a prestar sus servicios deberán acreditar con carácter previo al inicio de su trabajo estar informados y formados sobre la evaluación de los riesgos tanto de ámbito general como específica del centro en que los trabajos se lleven a cabo Art. 75, BOE 11/04/2003.

⁶⁶ Capítulo IX, art.1.6, BOE 29/09/2003.

⁶⁷ Art. 45. IV, BO de Guipuzcoa 25/10/2006.

⁶⁸ Art. 17, BOE 31/08/2006.

mientos de coordinación en materia de prevención de riesgos laborales»⁶⁹.

En fin, llama la atención que del análisis realizado, que allí donde la ley llama a la negociación colectiva para que desempeñe un papel preponderante, como es el caso de la determinación de los medios de coordinación de actividades preventivas de las empresas concurrentes en el centro de trabajo, aquélla se aparte del planeamiento legal y abunde en la flexibilidad normativa

6. SEGUIMIENTO DE LA SUBCONTRATACIÓN

El convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería⁷⁰ prevé un seguimiento de la subcontratación. A tal efecto el art. 65 exige una serie de requisitos: que el seguimiento sea anual y se realice preferentemente durante el primer trimestre del año. Asimismo, dispone que tal seguimiento se concrete en un análisis sobre la subcontratación, «utilizada durante el año anterior y las previsiones para el mismo». También el convenio colectivo de ámbito provincial de CC de la industria siderometalúrgica de Guipúzcoa 2007-2009 y del Acuerdo sobre aportaciones a la EPSV-Gerca «faculta a la Comisión Permanente del convenio para el seguimiento y análisis de la evolución de la subcontratación, con el objeto de evitar situaciones de cesión ilegal de trabajadores o menoscabo de sus condiciones laborales»⁷¹.

Por su parte, el XXIII convenio colectivo de la empresa Philips Ibérica SAU⁷² prevé la creación de una «comisión de vigilancia de la subcontratación». Recuérdese que este convenio colectivo «se compromete a no recurrir a la subcontratación de trabajos en cualquiera de sus formas, en tanto exista personal fijo en expectativa de destino, que reúna las condiciones necesarias». Entendiendo por tal «al empleado que no tenga ocupación efectiva de puesto de trabajo». Para comprobar que solo se acude a la subcontratación una vez que se han cumplido los extremos exigidos convencionalmente, el XXIII convenio colectivo de la empresa Philips Ibérica SAU dispone que «se podrán crear en cada División comisiones de trabajo para analizar las

⁶⁹ Art. 55.7, BOA 05/07/2006.

⁷⁰ BOE 16/11/2007, art. 65

⁷¹ BO Guipúzcoa 17/1/2008, art. 43.

⁷² BOE 13/09/2005, art. 12.

problemática de la subcontratación». En este sentido, otorga libertad a la «comisiones de vigilancia de la subcontratación para que elaboren sus propias normas de procedimiento sus decisiones vinculantes para las partes».

De esta forma, el XXIII convenio colectivo de la empresa Philips Ibérica SAU otorga preferencia en la contratación a los «trabajadores en expectativa de destino que reúnan las condiciones», antes de acudir a la subcontratación de obras o servicios. Si finalmente se decidiera recurrir a la subcontratación, al igual que sucede en otros convenios colectivos analizados, se informará a los representantes del personal de cada división la información que éstos soliciten sobre subcontratación.

El convenio colectivo de la empresa Pirelli Neumáticos S.A.⁷³ incorpora una cláusula que permite la comprobación y seguimiento de la subcontratación. En efecto, este convenio colectivo incluye como funciones de la «Comisión Mixta de empresas externas» la verificación «in situ» de que las actividades contratadas se corresponden con lo establecido en el contrato. En definitiva, la norma convencional incorpora una previsión más en orden a garantizar el cumplimiento de los requerimientos que exigen tanto antes de la concertación de la contrata como durante la celebración de la misma.

También, el CC de la empresa Alstom Transporte, S.A. Unidad Train Life Services⁷⁴ dispone la obligación de la empresa de comprobación y seguimiento del desarrollo de la subcontratación. Básicamente, se trata de verificar que las empresas subcontratadas cumplen con las adecuadas condiciones de seguridad y salud laboral respecto de sus trabajadores, así como también con las obligaciones que la normativa impone en los aspectos cuya verificación corresponde a Alstom Transporte, S.L. En este sentido, se concede a la Comisión Paritaria de Empleo la posibilidad de intervenir «cuando el proceder de las empresas subcontratadas sea negligente o inadecuado».

Asimismo, el convenio colectivo de la empresa Talleres Escoriaza, S.A.⁷⁵ faculta a la Comisión Paritaria de Convenio para el seguimiento y análisis de la evolución de la subcontratación de obras y servicios. En este sentido, la norma convencional dispone de forma expresa que

⁷³ BOE 9/04/2008, art. 21

⁷⁴ CC de la empresa Alstom Transporte, S.A. Unidad Train Life Services, BOE 31/08/2006, art. 17

⁷⁵ BO Guipúzcoa 25/10/2006, art. 36.

tal seguimiento y análisis se realice «con el objeto de evitar situaciones de cesión ilegal de trabajadores o menoscabo de sus condiciones laborales, pudiendo adoptar, en su caso, las medidas que se consideren convenientes, en la línea de las adoptadas para los trabajadores de las ETT, en aquellas empresas cuyos trabajadores no estén afectados por los ámbitos personal y funcional de algún convenio colectivo de carácter sectorial»⁷⁶.

⁷⁶ Art. 36.3º, BO Guipúzcoa 25/10/2006.

CAPÍTULO V.

SUCESIÓN DE CONTRATAS

Raquel Aguilera Izquierdo
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid

1. CUESTIONES PREVIAS: LA SUCESIÓN DE CONTRATAS EN LA JURISPRUDENCIA

El fenómeno de la sucesión de contratatas no cuenta con regulación legal específica en la normativa laboral, sin embargo, desde hace tiempo se viene planteando la duda de si los supuestos de sucesión de contratatas constituyen auténticas sucesiones de empresa a las que debe aplicarse el mecanismo subrogatorio previsto en el art. 44 ET. La contrata no constituye unidad productiva autónoma a los efectos del art. 44 ET, de manera que, en principio, los trabajadores que prestan servicios en la contrata ven amenazado su empleo una vez extinguida la contrata. Con la intención de garantizar la continuidad en el empleo de esos trabajadores se ha intentado asimilar, no sin importantes dificultades, el fenómeno de la sucesión de contratatas al de la sucesión de empresas.

La jurisprudencia tradicional ha mantenido que para que exista la transmisión de empresas regulada en el art. 44 ET no basta con el hecho de que trabajadores de una entidad empresarial pasen a prestar servicio a otra compañía diferente, pues es necesario además que se haya producido «la transmisión al cesionario de los elementos patrimoniales que configuran la infraestructura u organización

empresarial básica de la explotación»¹. En consecuencia, según dicha jurisprudencia, quedan excluidos del supuesto regulado en el art. 44 ET los supuestos de cambio de contratista de un servicio si no lleva aparejado la transmisión de los elementos patrimoniales precisos para ejecutarlo, por lo que el nuevo contratista no queda sujeto a un deber de subrogación en el vínculo laboral de los trabajadores empleados por el contratista saliente al amparo de lo dispuesto en dicho precepto, sin perjuicio de que esa obligación pueda surgir por disposición del convenio colectivo o por exigencia del titular del servicio impuesta en el pliego de condiciones correspondientes. En efecto, el convenio colectivo aplicable, o el propio titular del servicio que celebra la contrata, puede prever la obligatoria subrogación del nuevo contratista en los trabajadores del anterior, en cuyo caso el cumplimiento de esta obligación quedará sujeto a los términos y condiciones impuestos por la fuente que fija la obligación de subrogación (convenio colectivo o pliego de condiciones), independientemente de la regulación legal de la sucesión de empresas en el art. 44 ET.

Esta doctrina ha sido sin embargo modificada a partir de la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 2004², que ha incorporado los criterios que, respecto a la sucesión o transmisión de empresas ha establecido el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea en diferentes sentencias. Entre dichas sentencias podemos destacar la STJCE de 11 de marzo de 1997, Süzen, según la cual «la

¹ SSTS 5-4-1993 (RJ 1993, 2906); 23-2-1994 (RJ 1994, 1227); 25-10-1996 (RJ 1996, 7793); 15-12-1997 (RJ 1997, 9197); 27-12-1997 (RJ 1997, 9639); 29-2-2000 (RJ 2000, 2413); 30-4-2002 (RJ 2002, 5688), 17-5-2002 (RJ 2002, 9888), 18-3-2002 (RJ 2003, 3385); 8-4-2003 (RJ 2003, 4975). Como con claridad señala la STS 15-12-1997 (RJ 1997,9197), la doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo puede resumirse del siguiente modo: «..en los supuestos de sucesión de contratas la pretendida transmisión de contratas, no es tal, sino finalización de una contrata y comienzo de otra, formal y jurídicamente distinta, con un nuevo contratista, aunque materialmente la contrata sea la misma, en el sentido de que son los mismos servicios los que se siguen prestando, de ahí, que para que la subrogación del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la antigua se produzca tenga que venir impuesto por norma sectorial eficaz que así lo imponga o por el pliego de condiciones que pueda establecerla, aceptada por el nuevo contratista; ante la ausencia de aquéllas, en otro caso, sólo podrá producirse aquélla, conforme a lo dispuesto en el art. 44 ET cuando se produzca la transmisión al nuevo concesionario de los elementos patrimoniales que configuren la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación, pero sin que exista aquélla cuando lo que hay es una mera sucesión temporal de actividad sin entrega del mínimo soporte patrimonial necesario para la realización de ésta».

² RJ 2004, 7162. A esta sentencia siguieron las de 21-10-2004 (RJ 2004, 7341); 27-10-2004 (RJ 2004, 7202); 26-11-2004 (RJ 2004, 7341).

transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada», debiéndose tener en cuenta que «el concepto de entidad hace referencia a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio». Continua la sentencia afirmando que «para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trata, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios o los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades». Para el Tribunal de Justicia de la Unión Europea «si la actividad empresarial descansa fundamentalmente en la mano de obra puede mantenerse la identidad después de la transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y competencia del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea». Por ello, se entiende que la entidad económica «puede mantener su identidad aún después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente en dicha tarea»³. Esta doctrina se conoce con el nombre de «sucesión de plantilla»: la entidad económica se entiende como el conjunto formado por la cesión de la actividad y de una parte significativa de la plantilla.

Siguiendo la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Tribunal Supremo ha estimado que «constituye un supuesto de traspaso o sucesión la transferencia de la mera actividad cuando la misma va acompañada de la asunción de relaciones laborales con un núcleo considerable de la plantilla anterior, al poder valorarse ese conjunto como una entidad económica». Pero la comentada sentencia del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 2004, que trata de asumir

³ Sentencias Stüzen; 10-12-1998, Hernández Vidal; 10-12-1998, Sánchez Hidalgo; 2-12-1999, Allen; 25-1-2001, Liikenne; 24-1-2002, Temco.

la aplicación en nuestro país de los criterios y decisiones de la jurisprudencia comunitaria en orden a interpretar los mandatos del art. 44 ET, también ha establecido la siguiente doctrina: «Lo decisivo, sin embargo, es que la solución de la sentencia recurrida no sólo es contraria a la doctrina de la Sala, como ella misma reconoce sino que tampoco puede apoyarse en el criterio de ‘la sucesión en la plantilla’ y ello por la sencilla razón de que es precisamente esa pretendida sucesión en la plantilla lo que se está aquí discutiendo. Lo que ha habido es una decisión de la empresa demandada Iberia de transferir parte de su plantilla a otra empresa, fundándose en el pliego de condiciones de una concesión administrativa. Ahora bien, la decisión de una empresa de transferir su plantilla a otra no equivale a la asunción de plantilla que la doctrina comunitaria considera como un supuesto de transmisión de empresa, porque tal asunción tiene que ser pacífica, efectiva y real, y esto no sucede cuando se trata de una mera decisión unilateral de una parte, que, como es conocido ha sido impugnada por un gran número de trabajadores».

No hay duda de que la aplicación de la doctrina de la «sucesión de plantilla» plantea numerosas dudas, la principal de ellas derivada de la confusión entre lo que es la causa y el efecto de la transmisión. La asunción de la plantilla no es la causa que determina la transmisión sino el efecto de dicha transmisión. La aplicación de la doctrina comunitaria supone que si la empresa principal decide dar por terminada una contrata y la nueva contrata no asume a ningún trabajador de la plantilla de la anterior no hay sucesión de empresas pues, para que exista tal sucesión el nuevo empresario no debe limitarse a continuar con la actividad de que se trata, sino que además debe hacerse cargo de una parte esencial del personal que su antecesor destinaba a dicha actividad⁴.

Estamos, sin duda, ante una doctrina jurisprudencial confusa y no siempre coherente, que tiene indudable trascendencia en aquellos supuestos en los que la subrogación empresarial está prevista en el propio convenio colectivo. Como a continuación se expondrá algunos convenios colectivos imponen límites a dicha subrogación empresarial, por ejemplo, fijando un porcentaje de trabajadores que deben ser asumidos por la nueva contrata. Así, aplicando la doctrina jurisprudencial señalada se planteará la duda de si el resto de trabajadores que no se ven beneficiados por la subrogación pueden solicitar la incor-

⁴ En este sentido, ver, STS 27-6-2008 (RJ 2008, 4557).

poración a la nueva contrata aplicando la doctrina de la «sucesión de plantilla». Como ha señalado el Tribunal Supremo, «en empresas de limpieza, o de servicios, en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, que mantendrá su identidad aun después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea»⁵. En consecuencia, si el convenio colectivo impone un límite en el número de trabajadores afectados por la subrogación empresarial, el resto podrá exigir su incorporación a la nueva contrata alegando que nos encontramos ante un supuesto de sucesión de empresa, pues no sólo habrá transferencia de la actividad sino que la misma irá acompañada, porque así lo exige el convenio colectivo aplicable, de la subrogación en los contratos de un número considerable de trabajadores de la anterior contratista. Pero aún podríamos ir más allá. En aquellos supuestos en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, como por ejemplo, la limpieza o la seguridad, el mero conjunto de trabajadores podría constituir una entidad económica, según la jurisprudencia, y su sucesión dar lugar a una sucesión de empresas regulada en el art. 44 ET. Por tanto, sería de aplicación en estos supuestos lo dispuesto en dicho precepto, de manera que el papel de la negociación colectiva quedaría relegado a la simple mejora de lo dispuesto legalmente.

Aplicando la doctrina jurisprudencial impuesta a partir del año 2004, habría que concluir que algunos de los convenios colectivos que contienen cláusulas de subrogación del personal en los supuestos de sucesión de contratas, contienen reglas que podrían considerarse ilegales al limitar las garantías legales previstas en el art. 44 ET. En virtud de dicha doctrina, parece que la regulación de la sucesión de contratas por convenio colectivo debería quedar limitada o a la mejora de lo dispuesto en el art. 44 ET o a establecer reglas particulares, al margen de lo dispuesto en dicho precepto, pero sólo en aquellos supuestos en los que por el tipo de actividad de que se trata no basta con una mera transmisión de la plantilla para que el nuevo empresario pueda continuar haciéndose cargo de la prestación del servicio —supuesto, en el que según dicha jurisprudencia habría una sucesión de empresas—, sino que esa transmisión de plantilla debe ir acompañada de la

⁵ STS 27-6-2008 (RJ 2008, 4557).

transmisión de una serie de elementos patrimoniales para que se pueda seguir desempeñando la misma actividad productiva. En este caso, si sólo se transmite una parte de la plantilla no habría sucesión de empresa según la jurisprudencia y, en consecuencia, podría actuar la negociación colectiva estableciendo las reglas que considere oportunas para regular dicha sucesión.

La negociación colectiva, por tanto, debería tener muy presente la postura jurisprudencial, es cierto que no siempre clara, existente en esta materia a la hora de fijar las condiciones para que la subrogación empresarial tenga lugar en los supuestos de sucesión de contratas. Probablemente sea la falta de claridad en la doctrina jurisprudencial lo que está llevando a la negociación colectiva a continuar incluyendo cláusulas de subrogación al margen de la citada doctrina jurisprudencial comentada al considerar que la sucesión de contratas es un fenómeno distinto, como tradicionalmente lo ha venido siendo, al de la sucesión de empresas.

2. LA SUCESIÓN DE CONTRATAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Existen diversos sectores de actividad en los que la prestación de servicios a través del negocio jurídico de la contrata de obras y servicios constituye su forma habitual de trabajar. Piénsese, por ejemplo, en empresas del sector de la construcción, empresas de mantenimiento, empresas de limpieza o empresas de seguridad. En estos sectores es frecuente encontrar en los convenios colectivos cláusulas que prevén, en los supuestos de sucesión de contratas, la obligación de subrogación del nuevo contratista en los contratos de trabajo del anterior. Este tipo de cláusulas son más comunes en los convenios sectoriales, mientras que en los convenios de empresa, con alguna excepción, no suelen aparecer.

De los convenios sectoriales analizados cuentan con cláusulas de subrogación empresarial los siguientes:

Ámbito estatal

- CC Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE 12/3/2004).
- CC General del Sector de la Construcción (BOE 17/8/2007).
- III Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería (BOE 25/2/2008).

- CC Estatal de las Empresas de Seguridad (BOE 10/6/2005).
- CC Estatal del sector de Contact Center (BOE 20/2/2008).
- Acuerdo Marco Estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 14/9/2005).
- CC General del sector de Limpieza Pública, viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 7/3/1996).
- I CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (Handling) (BOE 18/7/2005).
- III CC Marco Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio (BOE 30/7/2003).
- CC estatal para las empresas y trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (BOE 16/11/2007).
- CC estatal de Jardinería (BOE 19/7/2006).

Ámbito de Comunidad Autónoma

- CC del sector «Industria de Hostelería» de Navarra (BO Navarra 8/8/2007).
- CC de Hostelería de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 15/3/2008).
- CC del sector de Hostelería y actividades turísticas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 5/10/2007).
- CC del sector de la Construcción y Obras Públicas de la Comunidad Madrid (BO Comunidad de Madrid 12/6/2008).
- CC de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria (BO Cantabria 10/7/2007).

Ámbito provincial

- CC del sector de transporte sanitario de ambulancias colectivas y urgente de Cádiz (BO Cádiz 22/2/2006)
- CC del sector de la industria del Metal de Cádiz (BO Cádiz 6/2/2007)

- CC del sector de la Construcción y Obras Públicas de Alicante (BO Alicante 30/6/2008)
- CC del sector de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz (BO Cádiz 20/10/2008)
- CC del sector de la Construcción y Obras Públicas de Granada (BO Granada 1/2/2007)
- CC del sector de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla (BO Sevilla 30/11/2007)
- CC para el sector de la Industria Siderometalúrgica en Valladolid (BO Valladolid 17/9/2007)
- CC del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia (BO Bizkaia 9/1/2008).

Por el contrario, de los convenios de empresa analizados, únicamente cuentan con cláusulas de subrogación empresarial los siguientes:

- III CC de EADS CASA, Airbus España, S.L. y EADS CASA ESPACIO (BOE 5/11/2008).
- CC de Fomento de Construcciones y Contratas (Saneario Urbano-Valencia) (BO Valencia 31/1/2007).

2.1. Justificación o finalidad de la subrogación

Todos los convenios colectivos analizados que cuentan con cláusulas de subrogación del personal comienzan tratando de justificar o explicar la razón por la que se establece esta medida. Así, la gran mayoría señalan que la absorción del personal entre quienes se sucedan en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del convenio colectivo tiene por objeto «contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo»⁶, aunque no siempre esto implica «la estabilidad en el puesto de trabajo» como el CC Estatal de las

⁶ Ver, art. 49 CC General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 7/3/1996); art. 10 Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales; art. 23 IV CC General del Sector de la Construcción; art. 47 III Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería. La misma justificación repiten los convenios colectivos autonómicos y provinciales de los sectores señalados.

Empresas de Seguridad⁷ puntualiza. Partiendo de esta finalidad, unos desarrollan más esta justificación. En este sentido, podemos destacar el VII CC Estatal de Entrega Domiciliaria⁸ según el cual, «con el fin de mantener el empleo, dada la rigidez del mercado que no posibilita la búsqueda de nuevos clientes cuando alguno de ellos ha sido captado por otro competidor, poniendo en peligro el total del empleo de la empresa que pierde el cliente, las partes convienen en pactar la presente cláusula de subrogación». Pero el convenio colectivo que justifica de un modo más pormenorizado la finalidad de la subrogación del personal es el II CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling)⁹. En concreto, el art. 61 de este convenio que lleva por rúbrica «*Antecedentes y finalidad de la subrogación*» señala:

«Debido al nuevo marco de liberalización del sector de asistencia en tierra y de la nueva normativa legal que lo regula, los servicios aeroportuarios de asistencia en tierra (Handling) que los ‘Agentes de Asistencia en Tierra’ prestan, en una o varias de sus categorías, a las compañías aéreas como usuarias de un aeropuerto, así como los realizados por las propias Compañías Aéreas en régimen de autoasistencia, precisan en la actualidad, de una regulación convencional que permita la más efectiva garantía del principio de estabilidad en el empleo, finalidad ésta de especial relevancia y tutela por la autonomía colectiva y al tiempo se de mejor y más satisfactoria respuesta a las necesarias fluctuaciones de la actividad de las empresas que prestan estos servicios en los aeropuertos, derivadas de la libre competencia y, por consiguiente, de la permanente situación de pérdida o incremento del volumen de trabajo, contribuyendo, así mismo, a una mínima aproximación y homogenización de las condiciones de trabajo en el sector.

La Directiva 96/67/CE, del Consejo de 15 de octubre, establece el marco regulador para el acceso al mercado de asistencia en Tierra en los aeropuertos de la Comunidad.

En cumplimiento del citado precepto, el Real Decreto 1161/1999, de 2 de julio, modificado por el RD 99/2002, de 25 de enero, regula la prestación de éstos servicios en el ámbito del territorio del Estado español.

⁷ Art. 14 BOE 10/6/2005.

⁸ Art. 18.1 BOE 12/2/2004.

⁹ BOE 18/7/2005.

Dichos servicios tienen un tratamiento jurídico diferente en lo que respecta a su repercusión sobre la estabilidad en el empleo. Todos los servicios de asistencia en tierra en sus diversas categorías —excepto los Servicios de Rampa—, pueden prestarse libremente por las empresas que reúnan las condiciones y requisitos exigidos legalmente, mientras que los Servicios de Rampa son adjudicados por la Autoridad Administrativa competente con ciertas restricciones, mediante concesión o autorización administrativa.

Este nuevo marco de relaciones en el sector de handling, crea una situación fundada de incertidumbre entre los trabajadores del sector en cuanto a la estabilidad y calidad en el empleo.

Las partes signatarias firman el presente Convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores del sector y acuerdan establecer un mecanismo de subrogación empresarial, por quien suceda o capte parte de la actividad de otro operador, de tal forma que los trabajadores de la empresa o entidad cedente de la actividad que voluntariamente lo acepten, podrán pasar a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que vaya a realizar el servicio».

2.2. Aplicación supletoria de la regulación legal sobre sucesión de empresas

Como regla general, los convenios colectivos que prevén cláusulas de subrogación del personal en los supuestos de sucesión de contratos no tratan de diferenciar previamente este supuesto del de la sucesión de empresas. Es cierto que, en ocasiones, contienen alguna referencia mínima al art. 44 ET, para dejar claro que lo previsto en la cláusula convencional correspondiente se aplica con independencia, en su caso, de lo previsto en el art. 44 ET en materia de sucesión de empresas¹⁰. Sin embargo, como excepción a esta tendencia en la negociación colectiva debemos citar el III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería¹¹, que al regular la subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social en su Capítulo VIII comienza haciendo una introducción sobre esta materia que trata

¹⁰ Ver, por ejemplo, art. 52 CC General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 7/3/1996).

¹¹ BOE 25/2/2008.

de aclarar cualquier duda interpretativa que este complejo fenómeno de la sucesión empresarial puede plantear. Se trata, sin duda, del convenio colectivo que regula con mayor precisión y detalle esta materia.

Así, tras realizar una pequeña introducción acerca del tratamiento que recibe el fenómeno de la sucesión de empresas en la normativa comunitaria y en la jurisprudencia, trata de centrar cuál es el objetivo de la subrogación de personal previsto en dicho Acuerdo, que no es otro que el de garantizar la subrogación empresarial en los supuestos de sucesión o sustitución de empresas de Colectividades en las que no concorra el requisito de la transmisión patrimonial. Por ello, cuando resulte de aplicación el art. 44 ET, porque se produzca una simultánea transmisión efectiva de los elementos patrimoniales configuradores de la infraestructura de la explotación, se estará al régimen y efectos previstos en dicho precepto. Ahora bien, cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación del art. 44 ET, porque no hay transmisión patrimonial, los efectos subrogatorios vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en el Acuerdo laboral comentado, si bien, en todo lo no previsto en este Acuerdo, será de aplicación subsidiaria el art. 44 ET.

Ningún otro convenio colectivo de los analizados prevé la aplicación supletoria del art. 44 ET. Aunque en una primera lectura de la cláusula señalada pudiéramos pensar que es positiva esta regulación, lo cierto es que, a nuestro juicio, en la práctica puede inducir o fomentar la confusión, en general existente, entre el fenómeno de la sucesión de contratas y la sucesión de empresas. Es cierto que, muchas de las cláusulas de los convenios colectivos analizados, en relación con los efectos derivados de la subrogación, parecen inspiradas en el precepto legal señalado, pero ninguno declara su aplicación subsidiaria a pesar de los múltiples aspectos derivados de la subrogación que dejan sin resolver, entre otros, como después señalaremos, el relativo a la responsabilidad que en esta materia deriva para la empresa entrante y saliente.

2.3. Concepto de contrata y causa de la sustitución de la anterior contrata en la prestación del servicio

Algunos convenios colectivos antes de especificar los supuestos y condiciones en los que procederá la subrogación del personal definen

qué se entiende por contrata a los efectos de que proceda dicha subrogación. En este sentido, son significativos:

- el CC General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado¹² y el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales¹³, según los cuales «el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público»;
- el IV CC General del Sector de la Construcción¹⁴ señala que «el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten»;
- el III Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería¹⁵ va más allá, fijando la definición de sucesión de contratos en los siguientes términos: «concesión de la explotación de servicios y concesiones administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones administrativas operará el presente capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de condiciones»; y,
- el CC estatal de Jardinería¹⁶ que en el término contrata engloba con carácter genérico «cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, excepto cuando el usuario final sea particular y destinado a su uso privativo y residencial, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público».

¹² Art. 49 BOE 7/3/1996

¹³ Art. 10 BOE 14/9/2005.

¹⁴ Art. 23 BOE 17/8/2007. La misma definición contiene el art. 20 del CC del sector de la Construcción y Obras Públicas de Alicante (BO Alicante 30/6/2000) y art. 18 del CC del sector de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 5/10/2007).

¹⁵ BOE 25/2/2008. El CC del sector «Industria Hostelería» de Navarra (BO Navarra 8/8/2007) contiene la misma definición.

¹⁶ Art. 43 BOE 19/7/2006.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que algunos convenios colectivos limitan la subrogación de personal a los supuestos en los que la empresa contratista presta servicios para una Administración Pública, organismo autónomo o Empresa Pública, pero no cuando el servicio se presta en una empresa privada¹⁷.

No faltan tampoco convenios colectivos que hacen referencia a la causa que motiva la sucesión en la prestación del servicio, haciendo depender la subrogación del personal o sus condiciones de dicha causa. Así, podemos distinguir varios tipos de convenios colectivos:

- en primer lugar, aquellos que expresamente declaran que es indiferente la causa que ha motivado la sustitución de la anterior empresa en la prestación del servicio. En este sentido, el art. 18 del VII CC Estatal de Entrega Domiciliaria¹⁸ señala que «la nueva empresa que sustituya a la anterior, bien sea por concesión del servicio o por otro tipo de causas o disposiciones legales, competencia desleal, etc., adscribirá a su plantilla al personal que perteneciese a la empresa afectada, subrogándose en las obligaciones y derechos derivados de la obligación laboral existente siendo considerada como mínimos»;
- en segundo lugar, aquellos que sólo prevén la subrogación en el supuesto de finalización del contrato que unía a la empresa principal con la contratista. En esta línea se incluye el CC estatal del sector de Call Center¹⁹; y,
- en tercer lugar, aquellos que prevén otros supuestos más allá de la mera finalización del contrato entre la empresa principal y la contratista. Es el caso del CC del sector de Transporte Sanitario de Ambulancias Colectivas y Urgentes de Cádiz que en su art. 35 señala que, «la subrogación se producirá por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos

¹⁷ En este sentido, ver art. 13 CC para el sector de la Industria Siderometalúrgica de Valladolid (BO Valladolid 17/7/2007).

¹⁸ BOE 12/3/2004.

¹⁹ BOE 20/2/2008. El art. 18 de este convenio señala que «cuando finalice la campaña o servicio contratado como consecuencia de la extinción del contrato mercantil que la fundamentaba, y la empresa principal volviera a sacar a concurso otra de características similares o semejantes a la finalizada, la empresa contratista de Contact Center, si fuera distinta a aquella que tuvo adjudicada la anterior campaña o servicio...».

y obligaciones que venían disfrutando con la empresa sustituida».

Por último, en relación con este apartado, debe tenerse en cuenta que los convenios colectivos suelen limitar la subrogación del personal al supuesto estricto de sucesión de contratas y no aplican dicha subrogación cuando el servicio inicialmente externalizado por una empresa a través de la correspondiente contrata pasa, una vez finalizada ésta, a ser realizado por la propia empresa. Como excepción podemos citar el I CC General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling) que prevé la subrogación del personal incluso en el supuesto de que una compañía aérea decida poner fin al servicio de rampa contratado para asumirlo directamente²¹ y el CC del sector de Transporte Sanitario de Ambulancias Colectivas y Urgentes de Cádiz²² que prevé, en el supuesto de que el cliente rescinda la contrata para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, que operará la subrogación para el propio cliente, ya se trate de empresa pública o privada, entidad sin ánimo de lucro u organismo público. También en esta misma línea debemos citar el Acuerdo Marco estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales²³ que admite la subrogación en el supuesto de que el cliente rescinda el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente decide contratar con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año. En este caso la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza²⁴. Asimismo, en el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a

²⁰ BO Cádiz 22/2/2006.

²¹ BOE 18/7/2006, Art. 67 E): «La subrogación de personal operará igualmente y en los términos anteriormente expuestos cuando un usuario (compañía aérea) que realizaba su propio servicio de asistencia en tierra (autoasistencia) decida contratar el servicio a un Agente de Asistencia en Tierra, así como en el supuesto inverso».

²² BO Cádiz 22/2/2006.

²³ Art. 10.6, BIE 14/9/2005.

²⁴ La misma cláusula contiene el art. 14 CC de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria (BO Cantabria 10/7/2004) que prevé que «en el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa afectada por este convenio, con la idea de realizarla con su propio personal y en el plazo de 12 meses contratase con otra empresa dicho servicio, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la empresa cuya contrata se rescindió».

los trabajadores afectados de la empresa de limpieza hasta entonces prestadora de dicho servicio.

2.4. Límites a la subrogación del personal: trabajadores afectados

Todos los convenios colectivos analizados establecen límites a la subrogación del personal pues dicha subrogación no va a afectar a todos los trabajadores de la anterior contrata sino sólo a aquéllos que reúnan los requisitos que expresamente señalan las correspondientes cláusulas convencionales. En general, todos los convenios colectivos prevén la subrogación de los trabajadores en activo que tengan una determinada antigüedad en la empresa contratista, así como también de los trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo en el momento de la finalización de la contrata y de los trabajadores con contrato de interinidad.

En concreto entre los requisitos exigidos a los trabajadores por los convenios colectivos para que puedan beneficiarse de la correspondiente subrogación podemos destacar los siguientes:

a) Antigüedad en la empresa. El tiempo mínimo de antigüedad en la empresa que suelen exigir los convenios colectivos es de 4 meses²⁵, si bien algunos exigen una antigüedad mínima de 3 meses²⁶ 6 meses²⁷, de 7 meses²⁸ o incluso de 12 meses²⁹ en la empresa. En aquellos sectores

²⁵ Art. 49 CC General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 7/3/1996); Art. 10 Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 14/9/2005); art. 23 IV CC General del Sector de la Construcción (en igual sentido todos los convenios colectivos del sector de la Construcción provinciales analizados); art. 46 III Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería; Art. 43 CC estatal de Jardinería (BOE 19/7/2006).

²⁶ Art. 14 CC de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial de Cantabria (BO Cantabria 10/7/2007); art. 59 III CC Marco Estatal de Residencia Privadas de Personas mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio (BOE 30/7/2003).

²⁷ Art. 18 VII CC Estatal de Entrega Domiciliaria; Disposición final décima CC de Ediciones Primera Plana, S.A. Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A. y otros (BOE 18/4/2007); CC del sector de la Industria del Metal de Cádiz (BO Cádiz 6/2/2007).

²⁸ Art. 14 CC estatal de las Empresas de Seguridad (BOE 10/6/2005); CC estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (BOE 16/11/2007); CC del sector de Transporte Sanitario de Ambulancias Colectivas y Urgentes de Cádiz (BO Cádiz 22/2/2006).

²⁹ Art. 18 CC estatal del sector de Contact Center (BOE 20/2/2008).

en los que los trabajadores fijos discontinuos tienen una indudable trascendencia la antigüedad exigida se suele fijar bien en función del número de meses trabajados en la empresa³⁰ o bien en función del número de días trabajados durante la campaña anterior. Así, por ejemplo, el CC de Hostelería de la Región de Murcia³¹ exige para que proceda la subrogación de personal al término de la concesión de una contrata de comedor escolar o cualquier otra colectividad que los trabajadores fijos discontinuos hayan prestado sus servicios en dicho centro de trabajo durante al menos el 75% de los días trabajados en la campaña anterior.

Asimismo, y con la finalidad de evitar posibles dudas interpretativas acerca de si el tiempo que computa a efectos del cálculo de la antigüedad es el efectivamente trabajado o también se pueden incluir otros períodos como los de suspensión del contrato de trabajo³², el III Acuerdo Laboral estatal para el sector de Hostelería³³, así como los convenios autonómicos del mismo sector³⁴, puntualizan que a efectos del cómputo de la antigüedad exigida «se entenderá como tiempo de trabajo los períodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causa legal o paccionada». En el mismo sentido, el CC estatal de las empresas de seguridad³⁵, a efectos del cómputo de la antigüedad incluye en dicho período de permanencia «las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los art. 45 (vacaciones), 46 (licencias) y 50 (permisos sin sueldo) de este Convenio Colectivo, las situaciones de incapacidad temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las exce-

³⁰ Así, por ejemplo, el art. 44 CC del sector de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 5/10/2007) exige a los trabajadores fijos discontinuos una antigüedad mínima de cuatro meses en el centro de trabajo.

³¹ Anexo I, BO Región de Murcia 15/3/2008.

³² Recuérdese que este es un problema que ha tratado de ser resuelto por alguna sentencia del Tribunal Supremo. En este sentido podemos citar la STS 8-6-1998 (RJ 1998, 6693) según la cual «la norma sectorial ha de ser interpretada restrictivamente, puesto que viene a constituir una excepción a la regla general, y en tal sentido cuando exige que los siete meses inmediatamente anteriores a la sucesión en la contrata o concesión el trabajador esté destinado a ella, salvo las ausencias reglamentarias, ha de ser aplicado literalmente, de modo que no cabe incluir en dicho período de permanencia la ausencia del trabajador durante un mes en que estuvo destinado a otro local, del que regresó después».

³³ Art. 47 (BOE 25/2/2008).

³⁴ Anexo I CC de Hostelería de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 15/3/2008); CC del sector de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad Madrid 5/10/2007).

³⁵ Art. 14 (BOE 10/6/2005).

dencias reguladas en el art. 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado».

b) Modalidad de contrato. Como regla general, todos los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas de subrogación del personal prevén dicha subrogación independientemente de la modalidad de contrato de trabajo que une al trabajador con la empresa contratista saliente³⁶. Como excepción a esta regla debemos citar el CC de EADS CASA, Airbus España, S.L y EADS CASA Espacio y otros, que limita la subrogación a aquellos trabajadores que tengan contrato indefinido o contrato para obra o servicio determinado³⁷.

c) Suspensión del contrato de trabajo y contrato de interinidad. La gran mayoría de los convenios colectivos analizados prevén expresamente que quedarán incluidos en la correspondiente subrogación los trabajadores, con derecho a reserva del puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva del servicio tengan la antigüedad mínima exigida, en el convenio correspondiente, en la empresa saliente, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o situaciones análogas³⁸. Específicamente el CC del sector de «Industria de Hostelería» de Navarra incluye entre las causas de suspensión del contrato de trabajo no sólo las prevista legalmente sino también convencionalmente³⁹.

³⁶ A modo de ejemplo, podemos citar, el CC General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 17/3/1996) que en su art. 49 señala: «...Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos: 1. Trabajadores en activo que realice n su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata».

³⁷ BOE 5/11/2008.

³⁸ Art. 67 I CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling) (BOE 18/7/2005); Art. 49 CC General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 17/3/1996); Art. 10 Acuerdo Marco estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 14/9/2005); Art. 18.1 VII CC Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE 12/3/2004); Art. 23 IV CC General del sector de la Construcción (BOE 17/8/2007).

³⁹ Anexo III BO Navarra 8/8/2007. Señala expresamente que quedarán incluidos en la subrogación los «trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia, en servicio militar o prestación social sustitutoria o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca (...)».

En relación con los trabajadores vinculados a la empresa contratista saliente con un contrato de interinidad podemos distinguir dos bloques de convenios colectivos:

- un primer bloque está formado por aquellos convenios colectivos que no hacen referencia expresa a este supuesto pero al prever que es indiferente la modalidad de contrato del trabajador y centrarse únicamente en la exigencia de una antigüedad mínima en la empresa habrá que entender que también se verán afectados por la subrogación. En ese caso únicamente deberán tenerse en cuenta las previsiones que el convenio colectivo contenga acerca de cuáles son las condiciones en las que se efectúa la subrogación y, por tanto, si se mantiene la misma modalidad contractual que tenían con la anterior empresa⁴⁰; y,
- el segundo bloque está formado por aquellos convenios colectivos que prevén expresamente la inclusión de los trabajadores con contrato de interinidad entre los beneficiarios de la subrogación independientemente de la antigüedad que tengan en la empresa y mientras dure su contrato⁴¹.

d) Incorporación por exigencia del cliente. Algunos convenios colectivos prevén expresamente que quedarán afectados por la subrogación «los trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación en los cuatro meses anteriores a la finalización de

⁴⁰ Es el caso del Art. 67 CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling) (BOE 18/7/2005); art. 14 CC estatal de las Empresas de Seguridad (BOE 10/6/2005); Art. 18 CC estatal del sector de Contact Center (BOE 20/2/2008); Art. 14 CC de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria (BO Cantabria 10/7/2007).

⁴¹ Art. 49 CC General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 17/3/1996); Art. 10 Acuerdo Marco estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 14/9/2005); Art. 18.1 VII CC Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE 12/3/2004);); Art. 23 IV CC General del sector de la Construcción (BOE 17/8/2007); art. 47 III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (BOE 25/2/2008); Anexo III CC del sector de «Industria de Hostelería» de Navarra (BO Navarra 8/8/2007); Anexo I CC de Hostelería de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 15/3/2008); Art. 44 CC del sector de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 5/10/2007); Art. 18 CC del sector de la Construcción de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 12/6/2008).

aquella»⁴². Este supuesto es matizado por el IV CC General del sector de la Construcción⁴³ al exigir que la ampliación perdure en la siguiente contrata. En caso de que perdure, no se exige a dichos trabajadores de nuevo ingreso por exigencia del cliente que tengan una antigüedad mínima en la empresa.

e) Nuevas incorporaciones por vacantes. Supuesto distinto del anterior, en el que los convenios colectivos hacen alusión a los trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella, es el previsto en el Acuerdo Marco Estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales que incluye entre los trabajadores afectados por la subrogación a aquellos de «nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa»⁴⁴.

f) Contratas continuadas. En determinados sectores es frecuente contar con servicios externalizados a través de las correspondientes contrata desde el inicio de actividad de la empresa principal. De esta manera distintas contrata se van sucediendo en la prestación del servicio a lo largo del tiempo. Esto es muy frecuente, por ejemplo, en el sector de limpieza, de ahí que sea de nuevo el Acuerdo Marco Estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales⁴⁵ el que prevea expresamente este supuesto. En concreto, el art. 10 de dicho Acuerdo incluye entre los trabajadores afectados por la subrogación a los «trabajadores de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses».

⁴² Art. 49 CC General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 17/3/1996); Art. 10 Acuerdo Marco estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 14/9/2005); Art. 14 CC de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria (BO Cantabria 10/7/2007).

⁴³ Art. 23 BOE 17/8/2007.

⁴⁴ Art. 10, BOE 14/9/2005.

⁴⁵ BOE 14/0/2005.

g) Sustitución de trabajadores jubilados. Algunos convenios colectivos prevén expresamente que son beneficiarios de la correspondiente subrogación los trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario en virtud del RD 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo⁴⁶. Junto a este supuesto, algún convenio colectivo menciona también el supuesto de sustitución de trabajadores jubilados parcialmente a través de un contrato de relevo⁴⁷.

h) Trabajadores con vínculos familiares. El CC de Hostelería de la Región de Murcia excluye de la subrogación a los trabajadores con vínculos familiares con los responsables de la empresa saliente. Así, se señala que «no existirá subrogación alguna respecto de los trabajadores contratados como fijos o fijos discontinuos que tengan una antigüedad en el centro menor de dos años y que tengan relación de parentesco por afinidad o consaguinidad con el empresario individual o con los socios accionistas, administradores, gerentes o personas responsables de las empresas salientes, ni respecto de los encargados y personal de confianza».

i) Cupo de trabajadores afectados. Debe tenerse en cuenta que aunque se reúnan los requisitos exigidos y el trabajador se encuentre en alguno de los supuestos previstos por la correspondientes cláusulas convencionales, algunos convenios colectivos prevén también una limitación del número de trabajadores afectados por la subrogación. Es el caso del CC estatal del sector de Contact Center⁴⁸ que fija el siguiente porcentaje de trabajadores: «Ya se ejecute la campaña en plataforma interna, como en plataforma externa, a partir de la publicación del Convenio el 90% de la nueva plantilla habrá de integrarse

⁴⁶ Art. 67 I CC del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (BOE 18/7/2005); Art. 49 CC General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 17/3/1996); Art. 26 CC estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (BOE 16/11/2007).

⁴⁷ Art. 23 IV General del Sector de la Construcción (BOE 17/8/2007).

con trabajadores que estaban contratados en la campaña o servicios por la anterior empresa que llevaba la misma». Al fijar un límite de trabajadores el propio convenio señala el criterio a utilizar para llevar a cabo su elección. Así, «a los efectos de llevar a cabo la elección de los trabajadores, la misma se realizará mediante la aplicación de un baremo sobre los siguientes factores: 50% de tiempo de prestación de servicios en la campaña; 10% formación recibida durante la campaña y 40% selección».

En la misma línea debemos también citar el CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling)⁴⁹ que fija un cupo diferente de trabajadores que pueden ser afectados por la subrogación dependiendo de si ha habido una pérdida total o parcial de la actividad. En el supuesto de subrogación por pérdida total de la actividad, el número de trabajadores a subrogar al nuevo operador se corresponderá con el total de la plantilla del operador saliente que voluntariamente manifiesten su aceptación. Por el contrario, en el supuesto de subrogación por pérdida parcial de la actividad y subrogación por autohandling, debe determinarse el porcentaje de actividad perdida conforme a lo previsto en el propio convenio y ese porcentaje se aplicará por tipo de contrato y por grupo laboral, tomando como referencia la plantilla dedicada a esa actividad existente en el centro de trabajo afectado del operador saliente.

2.5. Situación de los trabajadores excluidos de la subrogación

Con respecto a los trabajadores que no se hayan podido beneficiar de la correspondiente subrogación son muy pocos los convenios colectivos que contienen previsiones al respecto. De entre todos, destacan dos: el CC del sector de Contact Center y CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling). Por lo que se refiere al primero de ellos, el CC del sector de Contact Center⁵⁰, prevé la creación de una bolsa de empleo durante un determinado período formada por aquellos trabajadores que no se hayan podido beneficiar de la correspondiente subrogación. En concreto, señala el art. 18.4 que «la nueva empresa constituirá una bolsa de trabajo, durante un plazo máximo de seis meses, para aquellos trabajadores

⁴⁸ Art. 18 BOE 20/2/2008.

⁴⁹ Art. 66 BOE 18/7/2005.

⁵⁰ Art. 18, BOE 20/2/2008.

que, habiendo superado el proceso de selección, no entren en el porcentaje fijado para cada campaña. De producirse vacantes en tal campaña durante el plazo de tiempo señalado, la empresa vendrá obligada a cubrirlas con el personal de dichas bolsas, salvo que tuviera trabajadores con contrato indefinido pendientes de reubicación, quienes, en todo caso, tendrán preferencia absoluta para ocupar dicha vacante».

Por su parte, el I CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling)⁵¹, crea lo que denomina «Excedente Estructural» para incluir en él el excedente de plantilla que no haya sido cubierto con la subrogación de trabajadores voluntarios. Este «Excedente Estructural» se verá afectado por el correspondiente expediente de regulación de empleo cuya tramitación regula el propio convenio colectivo. Así, las partes del convenio declaran que la pérdida de actividad por sucesión en la concesión o autorización del handling de rampa por cambio en la titularidad del operador o el traspaso de actividad entre operadores y servicios de autohandling constituye una causa productiva a los efectos del despido previsto en los art. 51.1 y 52 ET. La empresa afectada y los representantes de sus trabajadores, presentarán ante la Autoridad Administrativa competente, de manera simultánea a la solicitud empresarial, el Acuerdo sobre el expediente de regulación de empleo para la extinción de las relaciones entre la empresa y los trabajadores afectados en las siguientes condiciones: la extinción tendrá carácter forzoso y los trabajadores percibirán como compensación una indemnización por importe de 21 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Finalmente, el III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería⁵² se limita a señalar que los trabajadores no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos y el CC para el sector de la Industria Siderometalúrgica de Valladolid dispone que, «si la nueva empresa no tuviera necesidad de toda la plantilla que venía realizando estos trabajos, deberá en estos casos subrogarse en el número de trabajadores que necesite, manteniendo el resto durante doce meses un derecho preferente de contratación en el servicio o contrata subrogada, con el salario, categoría y antigüedad que tenían en la empresa cesante»⁵³.

⁵¹ Art. 69, BOE 18/7/2005.

⁵² Art. 47, BOE 25/2/2008.

⁵³ BO Valladolid 17/9/2007.

2.6. Subrogación de los representantes de los trabajadores

Algunos convenios colectivos contienen previsiones expresas en relación con la continuidad del mandato de los representantes legales de los trabajadores, inspirados por lo dispuesto en el art. 44 ET. De entre ellos destacan los siguientes:

- Acuerdo Marco estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales⁵⁴. En caso de subrogación de contratas la subrogación de los representantes legales de los trabajadores se realizará teniendo en cuenta lo siguiente: a) Los representantes de los trabajadores, unitarios o sindicales, de centro de trabajo, conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato, siempre y cuando mantenga su identidad como centro de trabajo objeto de subrogación; b) Los representantes de los trabajadores, unitarios o sindicales, que no hubieran sido específicamente elegidos en proceso electoral referido al centro de trabajo cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario, serán subrogados pero solo mantendrán las garantías estipuladas o establecidas en el artículo 68 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose para estos trabajadores la obligación de abrir expediente contradictorio en los supuestos previstos en el ET, por el tiempo que reste del mandato iniciado en la empresa o empresas anteriores y manteniendo, en todo caso, el período mínimo de un año.
- VII CC estatal de Entrega Domiciliaria⁵⁵. Este convenio prevé que «los delegados de personal o, en su caso, los miembros del Comité de empresa afectada por la subrogación, continuarán en su mandato hasta la terminación del mismo por el plazo para el que resultaron elegidos, sin perjuicio de su cese por las causas y procedimientos que establece la Ley». Parece, por tanto, que esto supone la continuidad de la totalidad de los representantes unitarios existentes en la contrata saliente hasta el final de su mandato. En la misma línea, el III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería⁵⁶ afirma

⁵⁴ Art. 10, BOE 14/9/2005.

⁵⁵ Art. 18, BOE 12/3/2004.

⁵⁶ Art. 50, BOE 25/2/2008.

que «la nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos delegados de personal o miembros del comité de empresa y delegados sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos».

- CC estatal de las Empresas de Seguridad⁵⁷. Este convenio colectivo contiene una curiosa cláusula en esta materia. Así, como regla general, prevé el derecho de opción de los representantes de los trabajadores a permanecer en su empresa o a subrogarse en la nueva empresa adjudicataria del servicio. Sin embargo, la subrogación de los representantes a la nueva empresa será obligatoria en tres supuestos: cuando el miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación; cuando hubiera sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del centro de trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla de la empresa; y cuando la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del grupo profesional, personal operativo, de la unidad productiva. En el mismo sentido se pronuncia el CC estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia⁵⁸.
- CC estatal del sector de Contact Center⁵⁹. Este convenio colectivo contiene una cláusula de dudosa interpretación. Así, según establece el art. 18.5 «los representantes legales de los trabajadores, cuando no exista en la nueva empresa dentro de la provincia donde se va a ejecutar la campaña representación legal de los trabajadores, mantendrán su condición por el tiempo indispensable hasta la celebración de elecciones sindicales en dicha circunscripción y empresa». De este precepto parece deducirse que únicamente mantendrán su cargo si en la nueva empresa no hay representación legal de los trabajadores, pero que si la hubiera la subrogación extinguirá por si misma el mandato de los representantes.
- III CC Marco estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio⁶⁰. Este conve-

⁵⁷ Art. 14, BOE 10/6/2005.

⁵⁸ Art. 26, BOE 16/11/2007.

⁵⁹ Art. 18, BOE 20/2/2008.

⁶⁰ Art. 59 BOE 30/7/2003.

nio, tras reconocer que en caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas convencional y legalmente, señala que los delegados de personal o miembros del comité de empresa que hubieran sido elegidos en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes de personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla. En caso de discrepancia, se acudirá a la Comisión Paritaria.

2.7. Obligaciones impuestas a la empresa saliente

Los convenios colectivos que prevén cláusulas de subrogación de personal en los supuestos de sucesión de contratas imponen una serie de obligaciones en materia de información a la empresa saliente. Esta información deberá facilitarse siempre a la empresa entrante en los plazos fijados en la propia norma convencional, pero en determinados sectores, por las características del proceso de selección de la nueva contrata, se exige una obligación de información previa en el momento de iniciarse el proceso de licitación para que todas las empresas que concursen tengan conocimiento de las condiciones laborales de los trabajadores que deben ser subrogados de serles adjudicada la contrata. Este es el caso, por ejemplo, del IV CC General del sector de la Construcción ⁶¹ que en su art. 23.5 señala que, «al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes».

Una vez adjudicada la contrata a la nueva empresa, la información exigida deberá facilitarse mediante la presentación de los documentos

⁶¹ BOE 17/8/2007.

oportunos y, en líneas generales, la gran mayoría de los convenios colectivos exigen la entrega de la siguiente documentación⁶²:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social;
- fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados;
- fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses;
- relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores se especificará el período de mandato del mismo;
- fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación;
- copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

A estos documentos básicos algunos convenios colectivos añaden los siguientes:

- los partes de IT y o confirmación de la misma para los supuestos en los que se subrogan trabajadores en dicha situación en el momento de la extinción de la contrata o documento en el que se acredite los días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencia retribuidas⁶³;

⁶² Ver, por todos, Art. 71 I CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling) (BOE 18/7/2005); Art. 67 I CC del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (BOE 18/7/2005); Art. 49 CC General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 17/3/1996). Algunos convenios colectivos no prevén la entrega de documentación alguna, es el caso del CC del sector de Contact Center (BOE 20/2/2008).

⁶³ Acuerdo Marco estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 14/9/2008).

- toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales, exigencia que, en coherencia con el alto volumen de siniestralidad laboral existente en el sector de la construcción, es exigida por el CC General de dicho sector⁶⁴;
- certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, certificación negativa de la Administración de Hacienda, pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores, sean de carácter individual o colectivo, e información, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o ante cualesquiera organismos públicos, tanto respecto a los trabajadores en activo como a los ya cesados⁶⁵;
- dependiendo del sector en el que se presta la actividad puede exigirse a la empresa saliente entregar a la entrante la documentación relativa a la titulación requerida para el ejercicio de la profesión. Es el caso del CC estatal de las Empresas de Seguridad⁶⁶ que exige entregar fotocopias de la cartilla profesional, tarjeta de identidad profesional y, en su caso, licencia de armas o del CC estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia⁶⁷ que exige la entrega de original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

Son escasos los convenios colectivos que suelen fijar las consecuencias que se derivan de la falta de entrega de la documentación exigida en el plazo previsto. Como excepción, podemos citar cuatro convenios colectivos de los analizados, que, además, fijan consecuencias distintas ante dicha falta de entrega de la documentación requerida:

- el Acuerdo Marco estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales⁶⁸ según el cual «en ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la Subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documen-

⁶⁴ Art. 23, BOE 17/8/2007.

⁶⁵ Art. 48 III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (BOE 25/2/2008).

⁶⁶ Art. 14, BOE 10/6/2005.

⁶⁷ Art. 26 BOE 16/11/2007.

⁶⁸ Art. 10.2 BOE 14/9/2008.

tación a que vienen obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear»;

- el IV CC General del sector de la Construcción⁶⁹, que considera que la entrega de los correspondientes documentos a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el plazo improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la misma, es «requisito imprescindible para que opere esta subrogación». En sentido similar, aunque siendo mucho más explícito, el CC estatal de las Empresas de Seguridad⁷⁰ según el cual la empresa cesante en el servicio «responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados»; y,
- el CC de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria⁷¹ prevé que «en caso de incumplimiento por la empresa entrante y saliente, de las obligaciones de comunicación señaladas en este convenio, se producirá la subrogación automática en todo el personal que preste servicios en el centro de trabajo o unidad productiva. La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad, con los mismos derechos y obligaciones que tuviese en la empresa cesante».

A falta de previsión en los convenios colectivos acerca de las consecuencias que se derivan de la falta de entrega de la documentación exigida, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Supremo ha declarado que este incumplimiento acarrea la inaplicación de la cláusula de subrogación. «En los supuestos en que no se produce una transmisión de empresa en los términos del art. 44 ET, la subrogación empresarial puede tener lugar con fundamento en el convenio colectivo aplicable, a cuyos presupuestos, extensión y límites debe estarse, por lo que, partiendo del incumplimiento por parte de la empresa saliente de sus esenciales obligaciones de información a la entrante necesarias para que se produjera la subrogación, cabe negar la existencia de subroga-

⁶⁹ Art. 23, BOE 17/8/2007.

⁷⁰ Art. 14, BOE 10/6/2005.

⁷¹ Art. 14, BO Cantabria 10/7/2007.

ción, garantizándose, en todo caso, el empleo de los trabajadores al mantenerse la relación laboral con la empresa saliente»

Por último, al margen de las obligaciones informativas señaladas y que prácticamente todos los convenios colectivos analizados recogen, debemos destacar que el CC de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia⁷³ prevé una obligación indemnizatoria de la empresa adjudicataria a la empresa cesante, por los gastos de formación del personal realizados durante el contrato extinguido y que sean debidamente acreditados cuando estén relacionados con la acreditación o titulación profesional exigida por la administración para la prestación del servicio.

2.8. Información a los trabajadores afectados por la sucesión

Como hemos señalado en el apartado anterior, prácticamente todos los convenios colectivos que contienen cláusulas de subrogación del personal prevén, como es lógico, la obligación de información de la empresa entrante a la saliente sobre distintos aspectos que afectan a la situación laboral y de seguridad social de los trabajadores subrogados. Sin embargo, son pocos los convenios colectivos que establecen previsiones sobre el deber de información a los trabajadores afectados. En concreto sólo prevén esta obligación de información el III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería⁷⁴, el CC del sector de Empresas de Seguridad⁷⁵, el CC de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria⁷⁶, el CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling)⁷⁷ y el III CC Marco Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio⁷⁸. De los cuatro, es el primero el que contiene especificaciones más detalladas acerca de la información que tanto la empresa cedente, como la empresa cesionaria, deben facilitar a los representantes legales de los trabajadores afectados por la sucesión con anterioridad a su efectividad, siguiendo en gran

⁷² SSTS 16-12-1997 (RJ 1998, 736); 9-2-2998 (RJ 1998, 1644); 29-1-2002 (RJ 2002, 4271).

⁷³ Art. 26 BOE 16/11/2007.

⁷⁴ Art. 51, BOE 25/2/2008.

⁷⁵ Art. 14, BOE 10/6/2005.

⁷⁶ Art. 14, BO Cantabria 10/7/2007.

⁷⁷ Art. 66 F) BI 18/7/2005.

⁷⁸ Art. 59 BOE 30/7/2003.

medida lo dispuesto en el art. 44.6 ET en relación con la sucesión de empresa. Así, las cuestiones sobre las que deben ser informados son: la fecha cierta o prevista del traspaso; los motivos del mismo; las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores; las medidas previstas respecto de los trabajadores; la relación nominal de la totalidad de trabajadores, incluidos aquéllos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo; la relación nominal y motivada de trabajadores excluidos de la subrogación empresarial; TC2 de los últimos cuatro meses.

Por su parte el CC estatal de las Empresas de Seguridad únicamente señala que la empresa cesante en el servicio «deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia»⁷⁹, mientras que el CC de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria y el CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling) sólo recuerdan la obligación de poner en conocimiento de los trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

2.9. La aceptación por los trabajadores afectados

Una cuestión dudosa que puede plantear la subrogación de personal vía convenio colectivo es la de determinar si dicha subrogación resulta de obligada aceptación para los trabajadores afectados. En principio, y aunque el convenio colectivo no diga nada al respecto, a nuestro juicio la respuesta a esa cuestión debe ser afirmativa, pues dado el carácter de norma de obligado cumplimiento que tienen los convenios colectivos estatutarios, no cabe disposición individual en contrario salvo que el convenio colectivo así lo prevea expresamente.

En este sentido, de los convenios colectivos analizados sólo el CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling)⁸⁰ exige expresamente, para que la subrogación tenga lugar, que el trabajador acepte voluntariamente prestar sus servicios para el

⁷⁹ En el mismo sentido se pronuncia el III CC Marco Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio (BOE 30/7/2003).

⁸⁰ Art. 67 BOE 18/7/2005.

nuevo adjudicatario. Dado que es necesaria la aceptación por parte del trabajador para que opere la subrogación, el convenio colectivo prevé el procedimiento a través del cual los trabajadores podrán manifestar su consentimiento. Así, la empresa afectada por la pérdida total o parcial de actividad, publicará en cada centro de trabajo afectado, una oferta de «Recolocación Voluntaria» dirigida a sus trabajadores. En dicha oferta se concretará: número de trabajadores que pueden acogerse por tipo de contrato y grupo laboral; nombre del operador donde se oferta el pase voluntario; las condiciones en las que se producirá el citado cambio. En el caso de un exceso de voluntarios respecto al cupo ofertado tendrán preferencia para la subrogación los trabajadores con menor antigüedad reconocida, dentro de cada tipo de contrato y grupo laboral. Los trabajadores voluntarios hasta agotar el número ofertado se incorporarán a la nueva empleadora.

Junto a este convenio debe recordarse, como ya hemos señalado, que el CC del sector de Empresas de Seguridad ⁸¹ prevé la posibilidad de opción entre la nueva contrata o el mantenimiento en la anterior a los representantes legales de los trabajadores. Asimismo, el CC estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia ⁸² también prevé que por acuerdo mutuo entre la empresa cesante y el trabajador, podrá éste permanecer en la antigua empresa adjudicataria.

En consecuencia, en el resto de convenios colectivos analizados y a falta de previsión expresa al respecto habrá que entender que la subrogación del personal será obligatoria. En este sentido, y para que no haya lugar a dudas, algunos convenios colectivos se encargan de resaltar la obligatoriedad de la subrogación. Como ejemplo podemos citar el Acuerdo Marco estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales ⁸³, que expresamente recalca la obligatoriedad de lo dispuesto en el citado Acuerdo en materia de subrogación del personal al señalar que «la subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a

⁸¹ BOE 10/6/2005.

⁸² Art. 26 BOE 16/11/2007. En el mismo sentido, art. 35 CC de Transporte Sanitario de Ambulancias Colectivas y Urgentes de Cádiz (BO Cádiz 22/2/2006).

⁸³ Art. 10 BOE 14/9/2005.

cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ellos con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el art. 44 ET, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de subrogación». En la misma línea también es significativo el art. 23.8 del CC General del sector de la Construcción⁸⁴ al recordar que la aplicación de lo dispuesto en dicho convenio colectivo en materia de subrogación del personal «será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador (...)».

2.10. Efectos de la subrogación convencional

2.10.1. Convenio colectivo aplicable

Como consecuencia de la subrogación será necesario determinar, al igual que sucede en los supuestos de sucesión de empresa, cuál será el convenio colectivo aplicable a los trabajadores de la empresa saliente. Esta cuestión, pese a la trascendencia práctica que tiene, es tratada en pocos de los convenios colectivos analizados. Entre los convenios colectivos que abordan esta cuestión las soluciones aportadas son muy similares al declararse aplicable el convenio colectivo de la nueva empresa⁸⁵. Sólo el III Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería⁸⁶ dedica especial atención a esta cuestión, y señala en su art. 49, que en lo que respecta al convenio colectivo de aplicación se tendrán en cuenta las siguientes previsiones:

- en el supuesto de que la actividad de la empresa principal sea la hostelería, con excepción hecha de alojamiento y hospedaje, y ceda servicios, propios y característicos de ésta, y por tanto, previstos dentro del contenido de la prestación laboral de las categorías profesionales reguladas en este Acuerdo, el convenio de aplicación para los trabajadores que desempeñen

⁸⁴ BOE 17/8/2007. En el mismo sentido se pronuncia el CC estatal de Jardinería (BOE 19/7/2006).

⁸⁵ Ver, art. 67 CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling) (BOE 18/7/2005)

⁸⁶ BOE 25/2/2008.

el servicio cedido, con independencia de cuál sea el objeto principal de la empresa cesionaria, será el convenio colectivo de Hostelería del ámbito correspondiente;

- en los supuestos en que el objeto de la empresa principal no sea la hostelería, pero se cedan servicios de comidas y bebidas, aun cuando la comida no se elabore en la cocina del cliente sino en las instalaciones propias de la empresa cesionaria, se mantendrá a estos trabajadores el contenido normativo del convenio colectivo que regía las relaciones laborales de la empresa de procedencia, manteniendo las condiciones de trabajo de que venían disfrutando en la empresa cedente durante un período de doce meses, en el que se llevarán a cabo las oportunas negociaciones con la representación de los trabajadores, al objeto de efectuar el cambio al marco normativo de aplicación general del sector de Hostelería. Si transcurrido dicho período no existiese acuerdo la Comisión Paritaria establecerá el convenio colectivo que resulte de aplicación.

A falta de previsión expresa en el convenio colectivo habrá que entender que en aquellos supuestos en los que se prevea expresamente que el empresario entrante respetará los derechos y obligaciones que los trabajadores disfrutaban en la empresa sustituida, el convenio colectivo de aplicación será aquél por el que los trabajadores venían rigiendo sus condiciones de trabajo en la empresa saliente, pues entre los derechos y obligaciones que los trabajadores tenían en dicha empresa quedan también incluidos los derivados del convenio colectivo aplicable.

2.10.2. *Condiciones de trabajo*

Los convenios colectivos suelen contener escasas previsiones acerca de cuáles van a ser las condiciones de trabajo en la nueva contrata. Debe tenerse en cuenta que la mayoría de los convenios colectivos reconocen que la nueva empresa respetará los derechos y obligaciones que disfrutaban en la empresa sustituida⁸⁷, en una clara asimilación del fenómeno de la sucesión de contratas al de la sucesión de empre-

⁸⁷ Así, se suelen utilizar expresiones del siguiente tenor: «la empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores». Entre otros, III Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (BOE 25/2/2008); Art. 23 IV CC General del sector de la Construcción (BOE 17/8/2007).

sas tal y como ésta aparece regulada en el art. 44 ET. En consecuencia, el nuevo titular de la contrata, a partir del momento de la sustitución, pasa a ocupar el mismo papel que tenía el contratista saliente. Por ello, se mantendrá el mismo contrato de trabajo, el mismo salario sin posibilidad de que se suprima ningún complemento salarial, las mismas mejoras pactadas individualmente, la misma jornada, las condiciones de trabajo derivadas del convenio colectivo que se viniera aplicando a los trabajadores de la empresa saliente, etc. A este respecto es significativa, por ejemplo, la cláusula contenida en el art. 14 del CC estatal de las Empresas de Seguridad⁸⁸ al señalar que la empresa adjudicataria del servicio, «deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocido en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar»; o, la contenida en el art. 14 del CC de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria⁸⁹ al declarar que «los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quién se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopte el empleador, incluida la de sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro, etc.»; o la prevista en el art. 43 del CC estatal de Jardinería⁹⁰ que declara que los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, «respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida»; o, por último, la prevista en el art. 26 del CC estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, que aunque señala que la nueva empresa debe respetar los derechos y obligaciones reconocidos a los trabajadores por la empresa anterior, esta obligación se limita a los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los siete meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos.

Asimismo, es significativo en este sentido el CC para la Industria Siderometalúrgica de Valladolid⁹¹, que con la finalidad de que no haya dudas acerca de si los trabajadores subrogados pueden seguir disfru-

⁸⁸ BOE 10/6/2005.

⁸⁹ BO Cantabria 10/7/2007.

⁹⁰ BO 19/7/2006.

⁹¹ BO Valladolid (BO Valladolid 17/9/2007).

tando de las condiciones más beneficiosas que tuvieran reconocidas respecto del convenio colectivo aplicable, señala que sólo se respetarán las mejoras o acuerdos con una antigüedad superior a doce meses.

Dado, por tanto, que como regla general los convenios colectivos se limitan a reiterar lo dispuesto en el art. 44 ET en relación con los efectos de la subrogación, lo más normal será aplicar, en caso de duda, la jurisprudencia existente acerca de la interpretación que debe darse a la expresión «quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior» recogida en dicho precepto legal. Por lo tanto, y partiendo de las diferencias teóricas entre ambos supuestos de sucesión, debe recordarse que la doctrina del Tribunal Supremo al respecto puede sistematizarse del siguiente modo: a) la subrogación empresarial sólo abarca «aquellos derechos y obligaciones realmente existentes en el momento de la integración, es decir, los que en ese momento el interesado hubiere ya consolidado y adquirido, incorporándolos a su acervo patrimonial, sin que dicha subrogación alcance de ningún modo a las meras expectativas legales o futuras»⁹²; b) «el principio de continuidad en la relación de trabajo no impone una absoluta congelación de las condiciones de trabajo anteriores, que condenaría al fracaso cualquier intento de regulación homogénea en supuestos de integración en la misma entidad de distintos grupos de trabajadores»⁹³; y d) la subrogación «no obliga al nuevo empresario al mantenimiento indefinido de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo que la empresa transmitente aplicaba, sino sólo a respetar las existentes en el momento de la transferencia, por lo que en el futuro habrá de acomodarse a las normas legales o pactadas que regulan la relación laboral con el nuevo empleador»⁹⁴.

Ahora bien, algunos convenios colectivos tras acordar que las condiciones laborales serán las que se venían disfrutando con la empresa saliente puntualizan esta afirmación al tener en cuenta el convenio colectivo que tras la subrogación será de aplicación. En este sentido, el CC de EADS CASA, AIRBUS España S.L. y EADS CASA ESPACIO⁹⁵ señala que «las condiciones laborales de aplicación serán las que viniesen percibiendo y procedan por aplicación del convenio colectivo correspondiente».

⁹² SSTS 5-7-1992 (RJ 1992, 10059); 20-1-1997 (RJ 1997, 618).

⁹³ STS 13-2-1997 (RJ 1997/1265),

⁹⁴ STS 15-12-1998 (RJ 1998, 10509).

⁹⁵ BOE 5/11/2008..

Junto a los convenios colectivos que se limitan a señalar que el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones del anterior, existen otros, menos frecuentes, que acuerdan que los trabajadores afectados por la subrogación van a disfrutar condiciones diferentes en determinadas materias. Sistemáticamente los convenios colectivos analizados hacen referencia a las siguientes condiciones laborales:

A) Salario

En esta materia sólo dos convenios colectivos de los analizados contienen previsiones específicas; a saber:

- el CC estatal del sector de Contact Center⁹⁶ que acuerda el respeto por parte del nuevo empresario de determinadas partidas salariales reconocidas a los trabajadores por el contratista saliente, pero no la subrogación en todas las condiciones salariales disfrutadas hasta entonces. Así, señala que «para llevar a cabo la nueva contratación de aquel personal que hubiera prestado sus servicios en la anterior campaña, la nueva empresa contratista de Contact Center, vendrá obligada a respetar las condiciones salariales de convenio consolidadas que el trabajador hubiera venido percibiendo antes de producirse el cambio de empresa, es decir, con independencia de los pluses funcionales y de turno, salvo que el trabajador en la nueva campaña venga a realizar idénticas funciones y en los mismos turnos. De la misma forma se respetarán las condiciones salariales extra convenio, pactadas colectivamente con la anterior empresa, siempre que las mismas estuvieran acordadas con una antelación no menor a seis meses a la fecha de la sucesión». En cualquier caso, recuerda el convenio que «las posibles modificaciones en la estructura de la nómina, como consecuencia del respeto a las condiciones salariales, no supondrán variación alguna en la naturaleza de los conceptos salariales que venía percibiendo el trabajador»; y,
- el I CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling)⁹⁷. Este convenio prevé que la empresa cesionaria deberá respetar a los trabajadores subrogados la percepción económica bruta anual, en caso de realizar

⁹⁶ Art. 18 BOE 20/2/2008.

⁹⁷ BOE 18/7/2005.

las mismas variables. Ahora bien, en el caso de que las percepciones económicas derivadas de la aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria, sean más favorables, le serán de aplicación éstas. Este sistema deberá volver a aplicarse cada vez que el trabajador sea subrogado a otra empresa, a fin de que su retribución anual se adapte a los conceptos y cuantías de aplicación en la nueva empresa, de modo que se calculen las nuevas condiciones.

B) Vacaciones

A esta materia los convenios colectivos analizados suelen prestar una especial atención con la finalidad de que los trabajadores comiencen a disfrutar de los días de vacaciones que les corresponden en la nueva empresa, y tratando de liquidar los días de vacaciones pendientes en la empresa saliente. No obstante, podemos establecer una clasificación de los convenios en dos grupos en función de la fórmula prevista para abordar esta materia:

a) Un primer grupo de convenios colectivos estaría formado por aquellos convenios que acuerdan un abono proporcional de las vacaciones entre la contrata saliente y la entrante en el supuesto de que en el momento de producirse el cambio los trabajadores no hubieran disfrutado de las vacaciones devengadas hasta la fecha. En este grupo se incluye:

- el CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling)⁹⁸ según el cual al término de la contrata «cada empresa abonará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda en función de la fecha en que se produzca la subrogación. Los días de vacaciones no disfrutados antes de la subrogación se disfrutarán en la empresa cesionaria en las fechas programadas, si lo permiten las necesidades productivas, liquidándose entre ambas empresas, en su caso, las posibles diferencias». Pero este convenio va aún más allá, pues a partir de ese momento, y una vez que los trabajadores se incorporen a la nueva empresa, se les respetará el número de días de vacaciones reconocido en la empresa saliente;
- el CC del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Con-

⁹⁸ Art. 67 BOE 18/7/2005.

servación de Alcantarillado⁹⁹ según el cual «los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación»;

- el Acuerdo Marco Estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales¹⁰⁰ en sentido similar al anterior acuerda que «los trabajadores que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio»;
- el IV CC General del sector de la Construcción¹⁰¹ vuelve a contener una cláusula similar a las anteriores: «los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación»;
- el CC de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria¹⁰² señala que «si una empresa tiene prefijado su calendario de vacaciones con su plantilla, y cesa en la titularidad de la contrata, la nueva adjudicataria deberá respetar los períodos de disfrute acordados. Si el cambio de empresa empleadora se produce antes del disfrute de las vacaciones, el empresario cesante deberá liquidar la parte proporcional que corresponda a cada trabajador. Este a su vez, podrá disfrutar el período integro de días de descanso por vacaciones acordado, pero el abono de la nueva empresa entrante será en proporción a los días no liquidados por el empresario empleador anterior. Si la empresa cesante no tiene prefijado el período de vaca-

⁹⁹ BOE 7/3/1996.

¹⁰⁰ Art. 10 BOE 14/9/2005.

¹⁰¹ Art. 23 BOE 17/8/2007.

¹⁰² Art. 14 BO Cantabria 10/7/2007.

ciones, se seguirá el mismo criterio que se ha señalado en el párrafo anterior, si bien acordarán las fechas de disfrute»; y,

- el CC Estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia¹⁰³ acuerda que «los trabajadores que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación». Cláusula idéntica a la transcrita contiene también el CC estatal de Jardinería¹⁰⁴.

b) Un segundo grupo de convenios colectivos estaría formado por aquellos que prevén la liquidación de las vacaciones en la forma que las partes acuerden. Es el caso de:

- el III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería¹⁰⁵ que en su art. 48 señala que «en el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente»; y, de
- el III CC Marco Estatal de Residencias Privadas de Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio¹⁰⁶. Según establece el art. 59 de este convenio «las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa. En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior. Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina del trabajador o, en su

¹⁰³ Art. 26 BOE 16/11/2007.

¹⁰⁴ Art. 43 BOE 19/7/2006.

¹⁰⁵ Art. 48 BOE 25/2/2008.

¹⁰⁶ Art. 59 BOE 30/7/2003.

caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina, según el caso. En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la Seguridad Social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones. De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal del personal, a la asociación empresarial y a la Comisión Paritaria del Convenio».

c) Modalidad contractual

Pocos convenios colectivos hacen referencia a este tema. Sólo dos de los convenios analizados contienen una mera alusión a esta materia para recordar que las empresas que incorporen en su plantilla a trabajadores de la empresa saliente, lo harán manteniendo la modalidad de contrato que dichos trabajadores tenían, ya se trate de contratos eventuales, interinos, temporales, a tiempo parcial, etc ¹⁰⁷.

d) Otras condiciones laborales

De los convenios colectivos analizados el I CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling) ¹⁰⁸ es el único que contiene una relación detallada del tratamiento que el nuevo empresario debe dar a distintas y variadas condiciones de trabajo que hasta entonces venían disfrutando los trabajadores de la contrata saliente. Al margen del salario, que ya hemos incluido en el epígrafe correspondiente, las condiciones de trabajo a las que alude expresamente este convenio son las siguientes:

- Antigüedad. La empresa cesionaria deberá respetar a los trabajadores subrogados la antigüedad sólo a efectos indemnizatorios en caso de resolución del contrato por causas ajenas al trabajador.
- Derechos económicos en curso de adquisición. La empresa

¹⁰⁷ I CC General del sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling) (BOE 18/7/2005); CC de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para Cantabria (BOE Cantabria 10/7/2007).

¹⁰⁸ BOE 18/7/2005.

entrante deberá respetar a los trabajadores subrogados los derechos económicos en trance de adquisición referidos a la antigüedad y/o progresión, si los hubiere en la empresa saliente, hasta que se perfeccionen. Una vez consolidados comenzará el cómputo para la antigüedad y progresión en las condiciones establecidas en la nueva empresa.

- Jornada anual. La empresa entrante deberá respetar la jornada anual ordinaria de cada trabajador subrogado.
- Protección social complementaria. La empresa entrante deberá respetar a los trabajadores subrogados los derechos derivados de seguros colectivos siempre que estos seguros tengan su origen en el convenio colectivo de la empresa saliente. Asimismo, también deberá respetar los compromisos sobre planes de pensiones y cualesquiera otros sistemas de previsión social, siempre que estuvieran regulados en el convenio colectivo de la anterior empresa contratista.
- Otras mejoras. La empresa entrante deberá respetar el derecho de utilización de billetes de avión en las condiciones en que esté establecido en el convenio colectivo de la empresa saliente.

2.11. Responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social

Sólo uno de los convenios colectivos analizados hace referencia a las responsabilidades que en materia salarial y de Seguridad Social pueden asumir la empresa saliente y la empresa entrante. Téngase en cuenta que si no hay sucesión de empresas no serán aplicables las responsabilidades previstas en el art. 44 ET. Ahora bien, si la sucesión de contratas se considera, en determinados supuestos, aplicando la doctrina jurisprudencial, una sucesión de empresas, entonces independientemente de lo que diga el convenio colectivo habrá que aplicar lo dispuesto en el art. 44 ET y la responsabilidad que de él se deriva. Fuera de estos supuestos, y si el convenio colectivo no dice nada, la empresa entrante no responderá de las deudas que en materia salarial o de Seguridad Social pudiera tener contraídas la empresa saliente, siendo responsable de ellas, solidaria o subsidiariamente, la empresa principal. Además, debe tenerse en cuenta, que la mayoría de los convenios colectivos, con la finalidad de evitar posibles reclamaciones, entre la documentación que la empresa saliente debe entregar a la

empresa entrante, suelen exigir una copia de documentos diligenciados debidamente por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

El único convenio colectivo de los analizados que hace alusión expresa a esta materia es el III Acuerdo laboral estatal para el sector de Hostelería¹⁰⁹. Así, en relación con las deudas salariales y extrasalariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente, el Acuerdo se limita a aplicar el art. 42 ET al declarar responsable de dichas deudas a la empresa cedente y solidariamente a la empresa principal. Por otro lado, en relación con las prestaciones de la Seguridad Social se establecen dos reglas:

- la empresa cesionaria está obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales. Por lo que se refiere a los regímenes complementarios, ya estén regulados en norma legal o convencional, si procediera el pago de alguno de ellos (jubilación, invalidez, pagos a favor de supervivientes o cualesquiera otros) la empresa que asuma dicho pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les pudiera corresponder;
- y, en el caso de existir deudas con la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, será ésta la que responda de las mismas, sin que exista responsabilidad alguna por parte de la empresa cesionaria.

¹⁰⁹ Art. 49 BOE 25/2/2008.

CONCLUSIONES

Francisco Pérez de los Cobos Orihuel

Estas conclusiones son compartidas por todos los autores

1° Pudiera, desde un punto de vista estrictamente dogmático sorprender que en un mismo estudio se aborde el análisis del tratamiento convencional de instituciones tan dispares como la contratación temporal, el contrato de relevo, la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal o la contratación y subcontratación de obras o servicios. Se trata, en efecto, de instituciones autónomas tanto desde el punto de vista de su regulación normativa como desde la lógica de su funcionalidad en el sistema de relaciones laborales. Ello no obstante, lo cierto es que el encargo al que responde esta investigación suponía la existencia de una situación de interacción entre unas instituciones y otras, y esta certera perspectiva se ha visto corroborada por el análisis realizado. En realidad, tanto a través de la contratación directa como a través de la contratación a través de empresas de trabajo temporal como, incluso, mediante el recurso a la contratación o subcontratación de obras o servicios las empresas satisfacen sus necesidades temporales de mano de obra y, de facto, existe una relación de vasos comunicantes entre unas instituciones y otras. Por ello, a la hora de extraer conclusiones operativas la consideración todos los elemento en juego ha resultado ser una perspectiva particularmente iluminadora

2° Comoquiera que el análisis de cada institución ha sido individualizado, antes de acometer una reflexión conjunta, parece necesario en este apartado resaltar brevemente las conclusiones que el análisis arroja respecto de cada institución analizada:

- El análisis del tratamiento convencional de la contratación temporal permite afirmar, en relación con el contrato de obra o servicio determinado, que la apertura con que se concibe el objeto del contrato excede en mucho los márgenes propios de su regulación legal en el artículo 15.1.a) del ET, siendo además muy escasas las aportaciones imaginativas que incorporan los convenios colectivos en este sentido, por referencia a la participación de la Comisión Paritaria en la concreción de las tareas, la diferenciación por áreas de la empresa de cara a la identificación de las mismas, o por la inclusión de una relación de exclusiones. Respecto al contrato eventual por circunstancias de la producción, el bagaje sobre el tratamiento dado por la negociación colectiva resulta también muy limitado, atendida la atención prioritaria que merece el factor temporal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, en detrimento de la llamada que se hace a la negociación colectiva para la determinación de las actividades donde contratar trabajadores eventuales.

- Por lo que hace a la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal se han constatado dos tendencias en la negociación colectiva que regula el particular. Por una parte, los convenios colectivos que se dirigen a evitar una pérdida comparativa de derechos por el mero hecho de haber sido contratado a través de una empresa de trabajo temporal y no directamente por la empresa. Son aquellas cláusulas que extienden a los trabajadores puestos a disposición los mismos derechos que el convenio establece para los trabajadores de la empresa usuaria, en línea, por cierto, con lo que contempla la reciente Directiva 2008/104/CE, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. Y, por otra parte, los convenios colectivos que, como una manifestación más del rechazo que todavía persiste en ciertos sectores de nuestra sociedad hacia esta forma de organización de la actividad productiva, restringen o, incluso, prohíben la realización de contratos de puesta a disposición, en abierta contradicción, a nuestro entender, con la anteriormente citada Directiva 2008/104/CE, que impone eliminar, también en los convenios colectivos, las restricciones o prohibiciones que no estén estrictamente justificadas por razones de interés general.

- Por lo que se refiere a la subcontratación de obras y servicios, no debemos olvidar que el art. 42 ET constituye un precepto de derecho necesario absoluto que deja escaso margen de actuación a la negociación colectiva. A pesar de ello, se advierte la existencia de cláusulas convencionales que curiosamente vienen a establecer claros límites a la libertad de contratación y subcontratación de obras o servicios en aras al mantenimiento del empleo estable. Aunque la doctrina ha calificado este precepto de “estructura institucional del Derecho del Trabajo” y, por consiguiente, excluido de toda intervención al respecto del contrato colectivo y/o individual, en consonancia con la doctrina judicial, existen cláusulas convencionales que fijan responsabilidades más allá de la mera materia salarial y de Seguridad Social establecidas por la ley. Por el contrario, en aquellos aspectos que el precepto legal permite la intervención de la negociación colectiva, como por ejemplo en materia de información a los representantes de los trabajadores del contratista y subcontratista, los convenios colectivos no aprovechan la oportunidad que les brinda el legislador mejorando la regulación legal.

Especial mención merecen las cláusulas convencionales que prevén la sucesión de contratistas imponiendo al nuevo contratista la obligación de subrogarse en la posición contractual del anterior y asumir la plantilla de aquel. En esta materia es importante que la negociación colectiva, a la hora de fijar las condiciones exigidas para que la subrogación empresarial se produzca, tenga en cuenta, especialmente en aquellos supuestos en los que la actividad descansa de manera esencial en la mano de obra, la doctrina jurisprudencial que parece haber comenzado a imponerse a partir del año 2004 conocida con el nombre de “sucesión de plantilla”, según la cual el mero conjunto de trabajadores puede constituir una entidad económica y su sucesión dar lugar a una sucesión de empresas. Asimismo, y dado que la sucesión de contratistas tiene su fundamento en el convenio colectivo aplicable, a cuyos presupuestos, extensión y límites debe estarse, los convenios colectivos deberían ser muy escrupulosos a la hora de regular los requisitos y efectos de la subrogación para ofrecer una mayor seguridad jurídica a los trabajadores y empresarios afectados por la misma, pues son muchas las dudas interpretativas que la sucesión de contratistas plantea.

- Por lo que a las otras modalidades contractuales analizadas se refiere, y en particular el contrato de trabajo a tiempo parcial, el tratamiento en la negociación colectiva es, como en el caso de los contratos temporales, escaso, reiterativo, asistemático e incompleto. Con la diferencia de que el protagonismo que la ley concede a la negociación colectiva es aquí mucho mayor, pues hasta en nueve ocasiones se remite el art. 12 ET al convenio colectivo; y con el agravante de que cuando efectivamente se regula el particular, si por tal entendemos algo más que reproducir pedazos de este precepto legal, es únicamente para ampliar las facultades empresariales de gestión del trabajo a tiempo parcial, desatendiendo en cambio aquellos otros aspectos que tutelan los intereses del trabajador, como la colocación y forma de realización de las horas complementarias o el tratamiento de los derechos que refuerzan el carácter voluntario de esta modalidad de contratación.

3º Las conclusiones parciales adelantadas constituyen una buena base para una reflexión más amplia, que conecte los diversos elementos en juego.

El primer dato del que debe partirse, a nuestro juicio, es la constatación de que la negociación colectiva, en punto a los espacios que le abre la ley para la regulación de los contratos temporales, abunda en la cultura de la temporalidad y no desempeña el papel de autocontrol que la ley espera que haga. Parece evidente que la ley quiere de la negociación colectiva que ésta ejerza un papel de racionalización y control en el uso de las modalidades contractuales de duración determinada; un papel que podría ser importante para poner coto a lo que ya se conoce como la «anomalía española», que viene dada por los desmesuradamente altos índices de temporalidad en nuestra contratación. Pues bien, lejos de desempeñar este rol, la contratación colectiva no entra en la mayoría de los casos a regular el particular y, a veces, incluso opera en el sentido contrario y se presta a la desnaturalización de algunos tipos contractuales y a la utilización de la contratación temporal en supuestos en los que no resulta factible. Es verdad, sin duda alguna, que estas previsiones convencionales deben ser ubicadas dentro de la lógica negocial y que seguramente responden a contraprestaciones patronales. Pero el hecho de que en el «do ut des» de la negociación se haya asumido con tanta naturalidad que el establecimiento de mecanismos que abundan en la temporalidad constituye una moneda de cambio manejable no deja de ser significativo. Se diría que

la contratación colectiva ha hecho propia la cultura de la temporalidad, que empapa sus textos; circunstancia que probablemente remita a la valoración que de la misma hace la propia sociedad española de la que aquella no deja de ser una manifestación.

Como se ha apuntado en el primer capítulo, a diferencia de lo que ocurre en materia de contratación temporal donde la Ley llama claramente a la contratación colectiva y le encomienda claramente un papel, tanto por lo que se refiere a la contratación a través de empresas de trabajo temporal como a la contratación o subcontratación de obras y servicios, los espacios que la negociación colectiva pueden ocupar no son ni mucho menos claros. No puede decirse que las reformas laborales que se han sucedido hayan abierto un claro espacio a la negociación en estos ámbitos y, quizás por ello, la negociación colectiva actúa aquí con timidez e inseguridad. Adviértase, de otra parte, que en ambos casos las restricciones convencionales a la contratación afectan al derecho a la libertad de empresa y, por consiguiente, deberían conciliarse con el reconocimiento constitucional y legal de este derecho.

Como ha quedado reflejado en el análisis, la negociación colectiva que entra a regular la utilización de las empresas de trabajo temporal lo hace, en su gran parte, para constreñir e incluso proscribir su utilización. La misma negociación que ampara y aún extiende la contratación temporal de trabajadores cuando ésta viene directamente realizada por la empresa se muestra beligerante contra la contratación laboral realizada a través de empresas de trabajo temporal, a pesar de las garantías suplementarias que la Ley de Empresas de Trabajo Temporal contempla. Tal intervención, que viene desde luego a limitar la libertad de contratación de las ETT al restringir su mercado, se lleva a cabo sin que una habilitación legal clara le ampare, sobre la base del reconocimiento general del derecho a la negociación colectiva y suscita, en consecuencia, serias dudas de legalidad. Por lo que se refiere a las previsiones en materia de contratación y subcontratación, las intervenciones de la negociación colectiva vienen siendo modestas. Pero el establecimiento de cláusulas convencionales que prevén la sucesión de empresa para los supuestos de sucesión de contratadas, que hasta ahora se limitaba a determinados sectores, como las empresas de limpieza, se empieza a extender a otros, como el sector turístico y el telemarketing, de suerte que éstas cláusulas constituyen un instrumento de garantía de la estabilidad en el empleo de creciente importancia. Con todo, la intervención de la negociación colectiva en este ámbito

se lleva a cabo de nuevo sin que la Ley efectúe una clara delimitación del juego que al convenio colectivo corresponde y sin llevar a cabo la labor de ponderación y conciliación con otros derechos constitucionales en liza que le es inherente.

Es curioso que del análisis realizado resulte que allí donde la ley llama al convenio para controlar determinados procesos —es el caso de la contratación temporal— la negociación colectiva se aparte del planteamiento legal y abunde en la flexibilización normativa, y, por el contrario, donde los espacios de intervención de la negociación colectiva no están claros — es el caso de la contratación a través de empresas de trabajo temporal o de la contratación y subcontratación de obras o servicios— la negociación pretenda un ámbito propio y quiera contener estos procesos. Se diría que la negociación colectiva quiere favorecer la estabilidad en el empleo pero no directamente, esto es, restringiendo las posibilidades de contratación temporal directa, sino de soslayo, limitando el acceso a la contratación a través de empresas de trabajo temporal y el recurso a la contratación y subcontratación de obras o servicios. Con independencia de la valoración que se haga de estas tendencias, parece necesario que el legislador las conozca a la hora de plantear eventuales reformas legislativas..

4º Cara a una reforma legislativa debería:

- Reconsiderar el papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal, dada la apertura tan manifiesta con que se concibe en muchas ocasiones el objeto del contrato como sucede, particularmente, con el contrato para obra o servicio determinado. Si se quiere controlar el recurso, deben cerrarse las llamadas a la negociación. Se ha visto que las llamadas convierten a la contratación en moneda de cambio.
- Delimitar claramente los espacios de la negociación colectiva en materia de empresas de trabajo temporal y contratación y subcontratación de obras o servicios. Por una parte, y para dar cumplimiento también a la Directiva 2008/104/CE, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, además de profundizar en la equiparación de derechos entre trabajadores cedidos y trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria, el legislador debería poner freno a esa mala práctica negocial, de restringir e, incluso, prohibir, sin aparente justificación, el recurso a las empresas de trabajo temporal.

Asimismo, en relación con la contratación y subcontratación de obras o servicios debería: determinarse legalmente si los convenios colectivos pueden restringir las actividades que se pueden subcontratar; delimitarse con claridad el concepto de sucesión de empresas; y, regular el fenómeno de la sucesión de contratistas, señalando la norma si los convenios colectivos pueden establecer o no la subrogación obligatoria, si es o no necesario el consentimiento de los trabajadores y cuál es el alcance y efectos de la subrogación en relación con el art. 44 ET.

ANEXO

LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS EXAMINADOS

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES:

Industrias extractivas

- Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales para 2007, 2008 y 2009 (BOE de 31 de agosto de 2007, núm. 209).

Industria manufacturera

- Convenio Colectivo para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceite y Harina de Pescados y Mariscos 2006-2007-2008-2009 y 2010 (BOE de 3 de febrero de 2007, núm. 30).
- Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería 2007 y 2008 (BOE de 30 de noviembre de 2007, núm. 287).
- Convenio Colectivo de la Industria del Calzado (BOE de 23 de agosto de 2007, núm. 202).

- Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón 2007,2008 y 2009 (BOE de 30 de enero de 2008, núm. 26).
- Convenio Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho (BOE de 2 de octubre de 2001).
- Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección (BOE de 9 de octubre de 2008, núm. 244).
- XV Convenio Colectivo de la Industria Química (BOE de 29 de agosto de 2007, núm. 207).
- Convenio Colectivo para la Industria de Alimentos Compuestos para Animales 2006-2008 (BOE de 18 de enero de 2007).
- Convenio Colectivo para la Industria Fotográfica 2005-2009 (BOE de 6 de junio de 2006).
- Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias del Frío Industrial (BOE de 23 de octubre de 2007).
- Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares 2007-2008-2009-2010-2011 (BOE de 14 de marzo de 2008, núm. 64).
- IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento (BOE de 18 de octubre de 2007).
- Convenio Colectivo de Perfumería y Afines (BOE de 23 de agosto de 2007).

Construcción

- IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE de 17 de agosto de 2007, núm. 197).

Comercio al por mayor y al por menor; Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas

- III Convenio Colectivo de ámbito sectorial-estatal de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia 2006-2009 (BOE de 12 de diciembre de 2006, núm. 296).

- Convenio Colectivo para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos (BOE de 13 de agosto de 2008, núm. 195).
- Convenio Colectivo Interprovincial de las Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (BOE de 21 de febrero de 2008, núm. 45).
- XIII Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas (BOE de 22 de julio de 2008, núm. 176).
- Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (BOE de 27 de abril de 2006, núm. 100).
- Convenio Estatal de Estaciones de Servicio 2006-2009 (BOE de 26 de marzo de 2007, núm. 73).
- Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2006-2008 (BOE de 26 de febrero de 2007, núm. 49).

Transporte y almacenamiento

- VII Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (BOE de 12 de marzo de 2004, núm. 62).
- Convenio Colectivo estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (BOE 16 de noviembre de 2007).

Hostelería

- III Acuerdo Laboral de ámbito estatal del Sector de Hostelería (BOE de 25 de febrero de 2008, núm. 48).
- Acuerdo de 24 de julio de 2008 por el que se incorporan nuevos capítulos al III Acuerdo laboral de ámbito estatal del Sector de Hostelería (BOE de 12 de septiembre de 2008, núm. 221).
- VI Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados (BOE de 24 de octubre de 2007).

Información y comunicaciones

- Convenio Colectivo del Sector de Prensa No Diaria (BOE de 11 de octubre de 2004, núm. 245).
- II Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria (BOE de 22 de julio de 2005, núm. 174).

Actividades financieras y de seguros

- Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2007-2010 (BOE de 30 de noviembre de 2007, núm. 287).
- Convenio Colectivo de Ámbito Estatal del Sector de la Mediación en Seguros Privados (Años 2007-2009) (BOE de 22 de octubre de 2007).

Actividades profesionales, científicas y técnicas

- XV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE de 29 de mayo de 2008, núm. 130).
- XV Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (BOE de 12 de enero de 2007, núm. 11).
- Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (BOE de 20 de febrero de 2002, núm. 44).

Actividades administrativas y servicios auxiliares

- Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contact Center (BOE de 20 de febrero de 2008).
- Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2005-2008 (BOE de 10 de junio de 2005, núm. 138).
- Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (BOE de 14 de septiembre de 2005).
- Convenio Colectivo Estatal de Jardinería (BOE de 19 de julio de 2006).

Actividades sanitarias y de servicios sociales

- III Convenio Marco Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio (BOE 30 de julio de 2003).

Educación

- VIII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE de 26 de abril de 2006, núm. 99).
- VI Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada (BOE de 30 de junio de 2007, núm. 156).
- XX Convenio Colectivo de Autoescuelas (BOE de 24 de febrero de 2006, núm. 47).

Actividades de creación, artísticas y espectáculos

- III Convenio Colectivo Sectorial de Ámbito Estatal de las Administraciones de Loterías (BOE de 19 de julio de 2006, núm. 171).
- Convenio Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo 2006-2007 (BOE de 17 de octubre de 2006, núm. 248).

Oros servicios

- Convenio General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (BOE de 29 de octubre de 2005, núm. 259).

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES AUTONÓMICOS:

Agricultura, ganadería, pesca y servicultura

- Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana, 2003-2010 (DO. de la Generalidad Valenciana de 5 de marzo de 2004, núm. 4706).
- Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos de la Región de Murcia (BO. de la Región de Murcia de 7 de diciembre de 2005, núm. 281).

Industria manufacturera

- Convenio Colectivo de Fábricas de Pan de la Comunidad de Madrid (BO. de la Comunidad de Madrid de 2 de agosto de 2005, núm. 182).
- Convenio Colectivo para la Industria de Aserrío y Fabricación de Envases y Paletas de Madera (BO. de la Región de Murcia de 4 de agosto de 2008, núm. 180).
- Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia (BO. de la Región de Murcia de 7 de noviembre de 2007, núm. 257).
- Convenio Colectivo para las Industrias Pimentoneras (BO. de la Región de Murcia de 25 de julio de 2008, núm. 172).
- Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias años 2008 a 2011 (BO. del Principado de Asturias de 23 de enero de 2008, núm. 18).

Construcción

- Convenio Colectivo par la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra (BO. de Navarra de 19 de septiembre de 2008, núm. 115).

Comercio al por mayor y al por menor; Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas

- Convenio Colectivo de Comercio de Asturias 2006-2008 (BO. del Principado de Asturias de 31 de mayo de 2006, núm. 124).
- Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana 2006-2008 (DO. de la Generalidad Valenciana de 12 de febrero de 2007).
- V Convenio Colectivo General del Sector del Comercio en Cataluña para Subsectores y Empresas sin Convenio Propio 2007-2009 (DO. de la Generalidad de Cataluña de 20 de febrero de 2008, núm. 5074).
- Convenio Colectivo para el Comercio de Alimentación de la Comunidad de Madrid (BO. de la Comunidad de Madrid de 24 de abril de 2006).
- Convenio Colectivo del Comercio Vario de la Comunidad de Madrid para el año 2007 (BO. de la Comunidad de Madrid de 20 de marzo de 2008).
- Convenio Colectivo del Comercio de Muebles de la Comunidad de Madrid (BO. de la Comunidad de Madrid de 19 de marzo de 2007, núm. 66).
- Convenio Colectivo del Comercio Mayorista y Minorista del Juguete, Cerámica, Vidrio, Iluminación, Regalo y Material Deportivo de la Comunidad de Madrid (BO. de la Comunidad de Madrid de 18 de mayo de 2007, núm. 117).
- Convenio Colectivo de Oficinas de Importación y Exportación de la Comunidad de Madrid (BO. de la Comunidad de Madrid de 18 de enero de 2008, núm. 15).
- Convenio Colectivo de Comercio de la Piel en General de la Comunidad de Madrid para los años 2005, 2006 y 2007 (BO. de la Comunidad de Madrid de 4 de noviembre de 2005, núm. 263).
- Convenio Colectivo de Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Heladería y Platos Cocinados de la Comunidad de Madrid años 2005/2007 (BO. de la Comunidad de Madrid de 28 de mayo de 2005, núm. 126).

- Convenio Colectivo de Comercio en General de la Región de Murcia (BO. de la Región de Murcia de 11 de octubre de 2006, núm. 236).

Transporte y almacenamiento

- Convenio Colectivo para las Empresas de Transporte por Carretera del Principado de Asturias 2007-2011 (BO. del Principado de Asturias de 6 de agosto de 2007, núm. 183).

Hostelería

- XIII Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares (BO. Islas Baleares de 26 de agosto de 2008, núm. 119).
- Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas (Restauración) de la Comunidad de Madrid para los años 2007 a 2010 (BO. de la Comunidad de Madrid de 5 de octubre de 2007).
- Convenio Colectivo para la Industria de Hostelería 2007 a 2009 (BO. de Navarra de 8 de agosto de 2007, núm. 97).
- Convenio Colectivo de Hostelería de la Región de Murcia (BO. de la Región de Murcia de 15 de marzo de 2008, núm. 64).

Actividades administrativas y servicios auxiliares

- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos en la Comunidad de Madrid para 2007 (BO. de la Comunidad de Madrid de 11 de septiembre de 2007, núm. 216).
- Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para la Región de Cantabria años 2007-2009 (BO. de Cantabria de 10 de julio de 2007, núm. 133).

Educación

- Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006-2007 (BO. País Vasco de 25 de septiembre de 2007, núm. 185).
- VIII Convenio Colectivo de Enseñanza Privada de Cataluña año 2007 (DO. de la Generalidad de Cataluña de 27 de mayo de 2008, núm. 5139).

Actividades de creación, artísticas y espectáculos

- Convenio Colectivo de Locales de Espectáculos de Cataluña 2004-2007 (DO. de la Generalidad de Cataluña de 17 de septiembre de 2004, núm. 4221).

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES PROVINCIALES:

Agricultura, ganadería, pesca y servicultura

- Convenio Provincial del Campo de Albacete (BO. de Albacete de 13 de agosto de 2008, núm. 94).
- Convenio Colectivo de Viticultura para la Provincia de Cádiz (BO. de Cádiz de 1 de agosto de 2006, núm. 145).
- Convenio Colectivo del Campo de Cádiz (BO. de Cádiz de 24 de octubre de 2007, núm. 205).
- Convenio Colectivo Provincial de Trabajo en el Campo para los años 2007 a 2009 (BO. de Almería de 17 de septiembre de 2007, núm. 181).
- Convenio Colectivo Sindical del Campo de la Provincia de Huelva para 2008-2010 (BO. de Huelva de 25 de julio de 2008, núm. 143).
- Convenio Colectivo para el Sector Agrario de la Provincia de Ciudad Real para el año 2007 (BO. de Ciudad Real de 15 de septiembre de 2008, núm. 111).
- Convenio Colectivo del Sector de Aguas de Riegos de Granada 2006 (BO. de Granada de 9 de octubre de 2006, núm. 192).

Industria manufacturera

- Convenio Colectivo del Sector de Industria de Panadería de Alicante (BO. de Alicante de 15 de julio de 2008, núm. 134).
- Convenio Colectivo Provincial de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante (BO. de Alicante de 15 de noviembre de 2007, núm. 224).
- Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (BO. de Alicante de 15 de mayo de 2006, núm. 109).
- Convenio Colectivo de las Industrias de la Madera de la Provincia de Barcelona para el año 2007 (DO. de la Generalidad de Cataluña de 10 de abril de 2008, núm. 5108).

- XXII Convenio Colectivo de la Industria de Panadería de la Provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (DO. de la Generalidad de Cataluña de 2 de abril de 2008, núm. 5102).
- Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos (BO. de Burgos de 10 de julio de 2008).
- Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento de Córdoba para el año 2007, 2008 y 2009 (BO. de Córdoba de 4 de julio de 2008, núm. 124).
- Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Madera de Córdoba (BO. de Córdoba de 15 de enero de 2008, núm. 7).
- Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Girona para los años 2005 a 2009 (DO. de la Generalidad de Cataluña de 5 de octubre de 2005, núm. 4483).
- Convenio Colectivo Provincial para la Industria de la Madera de Santa Cruz de Tenerife (BO. de Tenerife de 30 de septiembre de 2008, núm. 194).
- Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceituna de Sevilla (BO. de Sevilla de 21 de octubre de 2005, núm. 244).
- Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica 2007-2009 (BO. de A Coruña de 13 de septiembre de 2007, núm. 212).
- XXVII Convenio Colectivo para la Industria de la Marroquinería y Afines de Castellón y de Valencia (DO. de la Generalidad Valenciana de 21 de abril de 2006, núm. 5243).
- Convenio Colectivo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (BO. de Valencia de 19 de julio de 2007, núm. 170-Suplemento 1).
- Convenio Colectivo de trabajo para el sector de la Industrias Azulejos, Pavimentos, Baldosas Cerámicas de Castellón (BO. de Castellón de 3 de junio de 2006, núm. 66).
- Convenio Colectivo Provincial para el Sector de la Industria Siderometalúrgica en Valladolid para los años 2007-2009 (BO. de Valladolid de 17 de septiembre de 2007, núm. 215).

- Convenio Colectivo del Sector de Aserradores y Fabricantes de Envases de Madera de Castellón (BO. de Castellón de 10 de julio de 2007, núm. 85).
- Convenio Colectivo de la Industria del Metal de Cádiz (BO. de Cádiz de 6 de febrero de 2007, núm. 26).
- Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para 2007-2009 (BO. de Gipuzkoa de 17 de enero de 2008, núm. 12).
- Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa 2006-2008 (BO. de Guipúzcoa de 26 de marzo de 2008, núm. 57).
- Convenio Colectivo de Empaquetado de Tomate de la Provincia de Las Palmas Zafra 2006 a 2008 (BO. de Las Palmas de 1 de junio de 2007, núm. 72-Anexo).
- Convenio Colectivo Provincial del Sector de Derivados del Cemento de Pontevedra (BO. de Pontevedra de 23 de septiembre de 2008, núm. 184).
- Convenio Colectivo de Pintura para la Provincia de A Coruña años 2007-2011 (BO. de A Coruña de 8 de febrero de 2008, núm. 32).

Construcción

- Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Alicante (BO. de Alicante de 30 de junio de 2008, núm. 123).
- Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz (BO. de Cádiz de 2 de octubre de 2008, núm. 190).
- Convenio Colectivo de la Construcción y las Obras Públicas de la Provincia de Girona para el período del 1.6.2007 al 31.5.2009 (DO. de la Generalidad de Cataluña de 10 de julio de 2008, núm. 5170).
- Convenio Colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Granada para los años 2005-2006 (BO. de Granada de 1 de febrero de 2007, núm. 22).

- Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla para el año 2007 (BO. de Sevilla de 30 de noviembre de 2007, núm. 278).

Comercio al por mayor y al por menor; Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas

- Convenio Colectivo de Supermercados y Autoservicios de Alimentación de la Provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DO. de la Generalidad de Cataluña de 3 de noviembre de 2005, núm. 4502).
- Convenio Colectivo de Alimentación, de Detallistas, de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de Cádiz (BO. de Cádiz de 4 de agosto de 2008, núm. 148).
- Convenio Colectivo del Comercio de Muebles, Cestería y Artículos de Mimbre y Junco de la Provincia de Alicante para los años 2008-2009 (BO. de Alicante de 18 de septiembre de 2008, núm. 180).
- Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona para los años 2005-2008 (DO. de la Generalidad de Cataluña de 29 de noviembre de 2005, núm. 4520).
- Convenio Colectivo Provincial para Industrias de la Madera de Toledo (BO. de Toledo de 28 de enero de 2008, núm. 21).
- Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo y su provincia 2007 (BO. de Toledo de 15 de mayo de 2007, núm. 111).
- Convenio Colectivo del Sector Comercio de Muebles, Antigüedades y Objetos de Arte, Comercio de Joyerías, Platerías e Importadores y Comerciantes de Relojes; Comercio de Almacenistas y Detallistas de Ferreterías, Armerías y Artículos de Deportes; Comercio de Bazares, Objetos Típicos y Recuerdos de Sevilla, Plásticos al Detall, Bisutería, Molduras, Cuadros y Vidrio y Cerámica; Comercio de Textil, Quincalla y Mercería; Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos y Comercio de la Piel y Manufacturas varias de Sevilla (BO. de Sevilla de 8 de abril de 2008, núm. 81).

- Convenio Colectivo del Sector de Comercio del Mueble de Valencia 2007-2009 (BO. de Valencia de 18 de abril de 2007, núm. 91-Suplemento 1).
- Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Comercio, Materiales para la Construcción y Saneamiento de Pontevedra (BO. de Pontevedra de 1 de julio de 2008, núm. 126).
- Convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Óptica al Detalle de Barcelona y provincia para el año 2007 (DO. de la Generalidad de Cataluña de 11 de enero de 2008, núm. 5046).
- Convenio Colectivo del Sector de Supermercados y Autoservicios de Valencia (BO. de Valencia de 3 de septiembre de 2007, núm. 209-Suplemento 1).
- Convenio Colectivo del Comercio en General para Málaga y su Provincia (BO. de Málaga de 6 de septiembre de 2007, núm. 173).
- Convenio Provincial de Comercio de Textil de Vizcaya años 2005-2008 (BO. de Vizcaya de 7 de enero de 2008, núm. 4).
- Convenio Colectivo Provincial para el Comercio en General (Excepto Alimentación) de Valladolid para los años 2005-2008 (BO. de Valladolid de 14 de junio de 2005, núm. 134).
- Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación de A Coruña (BO. de A Coruña de 30 de mayo de 2007, núm. 123).
- Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación de A Coruña (BO. de A Coruña de 30 de mayo de 2007, núm. 123).
- Convenio Colectivo del Sector de la Automoción de Málaga (BO. de Málaga de 4 de diciembre de 2007, núm. 234-Suplemento 3).

Transporte y almacenamiento

- Convenio Colectivo para Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos

- Centrales y Auxiliares, Almacenistas Distribuidores y Operadores Logísticos de la Provincia de Málaga para los años 2007 a 2010 (BO. de Málaga de 29 de noviembre de 2007, núm. 231-Anexo).
- Convenio Colectivo Provincial del Transporte Sanitario de Ambulancias Colectivas y Urgentes para los años 2006 a 2009 (BO. de Cádiz de 22 de febrero de 2006, núm. 37).

Hostelería

- Convenio Colectivo Provincial para la Actividad de Hostelería de la Provincia de Ciudad Real 2006-2008 (BO. de Ciudad Real de 9 de agosto de 2006, núm. 95).
- Convenio Colectivo del sector de Hostelería de Jaén (BO. de Jaén de 27 de julio de 2001, núm. 172).
- Convenio Colectivo de la Industria de Hostelería de Castellón (BO. de Castellón de 28 de agosto de 2008, núm. 105).
- Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife (BO. de Tenerife de 12 de abril de 2005, núm. 56).
- Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Valencia (BO. de Valencia de 1 de septiembre de 2008, núm. 208-Suplemento 1).
- Convenio Colectivo de Hostelería para la Provincia de Málaga (BO. de Málaga de 28 de julio de 2006, núm. 144).
- Convenio Colectivo de Hostelería de Gipuzkoa para 2005-2007 (BO. de Gipuzkoa de 7 de noviembre de 2006, núm. 211).
- Convenio Colectivo de ámbito provincial de Empresas de Hostelería (BO. de Alicante de 6 de febrero de 2007, núm. 29).

Actividades administrativas y servicios auxiliares

- Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Las Palmas 2005-2012 (BO. de Las Palmas de 28 de abril de 2006, núm. 54-Anexo).

- Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Valencia para los años 2005-2007 (BO. de Valencia de 29 de septiembre de 2005, núm. 231-Suplemento 2).
- Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Pontevedra (DO. de Galicia de 27 de julio de 2005, núm. 143).
- Convenio Colectivo de Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla (BO. de Sevilla de 29 de marzo de 2008, núm. 72).
- Convenio Colectivo Provincial del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Vizcaya (BO. de Vizcaya de 9 de enero de 2008, núm. 6).
- Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos para Vizcaya años 2006-2008 (BO. de Vizcaya de 9 de enero de 2008, núm. 6).
- Convenio Colectivo del Sector de fincas urbanas de Zaragoza (BO. de Zaragoza de 14 de marzo de 2008, núm. 60).

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA:

- Convenio Colectivo de Servicios de Limpieza Integral de Málaga III, Sociedad Anónima, para el año 2006/2007 (BO. de Málaga de 3 de agosto de 2006, núm. 148).
- Convenio Colectivo 2007 a 2009 «Robert Bosch España, Sociedad Anónima» (BO. de Castilla La Mancha de 23 de octubre de 2007, núm. 252).
- II Convenio Colectivo Supraempresarial de Asistencia en Tierra (Handling) para el personal que presta sus servicios en las UTE'S Eurohandling (Eurohandling Barcelona UTE, Eurohandling Málaga, UTE y Eurohandling, UTE-Islas Canarias) 2003-2006 (BOE de 3 de febrero de 2004, núm. 29).
- XXII Convenio colectivo de Repsol Butano, S. A. (BOE de 9 de marzo de 2007, núm. 59).
- VI Convenio Colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A. (BOE de 3 de agosto de 2007, núm. 185).
- VII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S. A. (BOE de 12 de febrero de 2007, núm. 37).
- Convenio Colectivo Repsol Química, S. A. 2006-2008 (BOE de 9 de marzo de 2007, núm. 59).
- IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol YFP (BOE de 17 de noviembre de 2006, núm. 275).
- I Convenio Colectivo de Respsol YPF, S. A. (BO. de Castilla La Mancha de 5 de noviembre de 2003, núm. 264).
- Convenio Colectivo de Saint-Gobain Vicasa, S. A. (BOE de 10 de septiembre de 2007, núm. 217).
- Convenio Colectivo de la Empresa San Gobain La Granja, S.L. (BO. de la Provincia de Segovia de 10 de septiembre de 2007, núm. 109).
- VII Convenio Colectivo de la empresa Cadbury Schweppes Bebidas de España, S. A. (BOE de 27 de septiembre de 2005, núm. 231).
- XVI Convenio Colectivo de Zardoya Otis, S. A. y Ascensores Eguren, S. A. (BOE de 25 de septiembre de 2008, núm. 232).

- Convenio Colectivo de la Empresa Sidenor Industrial, S. L., Fábrica de Reinosa (BO. de Cantabria de 2 de septiembre de 2008, núm. 170).
- Convenio Colectivo de Talleres de Escoriaza, S. A. (BO. de Gipuzkoa de 25 de octubre de 2006, núm. 203).
- Convenio Colectivo de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, S. A. (BOE de 28 de marzo de 2008, núm. 76).
- Convenio Colectivo de la Empresa Thyssenkrupp Servicios Técnicos, Sociedad Anónima Unipersonal 2005-2007 (BO. de Castilla La Mancha de 28 de julio de 2006, núm. 178).
- IV Convenio Colectivo Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia (DO. De la Comunidad Valenciana de 10 de octubre de 2007, núm. 5616).
- Convenio Colectivo de la Empresa de Transportes Urbanos de Zaragoza, S. A. U. (TUZSA) (BO. de la Provincia de Zaragoza de 31 de marzo de 2008, núm. 72).
- Convenio Colectivo de la Empresa TRW Automotive España, S. L. de Pamplona (BO. de Navarra de 22 de junio de 2007, núm. 77).
- II Convenio Colectivo de Exide España para todos los Centros de Trabajo de las Empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor, S. A. y Chloride Motive Power Ibérica, S. L. (BOE de 11 de julio de 2006, núm. 164).
- Convenio Colectivo de la Empresa Unilever España, S. A. para los años 2006-2008 (DO. De la Generalidad de Cataluña de 11 de julio de 2007, núm. 4923).
- Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos, S. A. y Otras Empresas de su Grupo (BOE de 3 de febrero de 2006, núm. 29).
- IV Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio (BOE de 12 de junio de 2006, núm. 139).
- Convenio Colectivo de la Empresa Valeo Térmico, S. A. (BO. de la Provincia de Zaragoza de 18 de agosto de 2005, núm. 188).

- Convenio Colectivo para la Empresa Valeo Iluminación, S. A. 2005-2007 (BO. de la Provincia de Jaén de 1 de octubre de 2007, núm. 227).
- IV Convenio Colectivo de Valeo Sistemas Eléctricos, S. L. (BO. de Castilla La Mancha de 17 de octubre de 2006, núm. 247).
- Convenio Colectivo de Alstom Transporte, S. A. Unidad Train Life Services (BOE de 31 de agosto de 2006, núm. 208).
- I Convenio Colectivo de la Empresa Auna Telecomunicaciones, S. A. U. (BOE de 25 de mayo de 2004, núm. 126).
- Convenio Colectivo de la Empresa BSH Electrodomésticos España, S. A. 2003-2007 (BOE de 2 de marzo de 2004, núm. 53).
- III Convenio Colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S. L. (BOE de 19 de septiembre de 2006, núm. 224).
- Convenio Colectivo de Cia. Castellana de Bebidas Gaseosas, S. A. para el período 2006-2007 (BOE de 12 de abril de 2007, núm. 88).
- II Convenio Colectivo de Cemex España, S. A., para la Actividad de Fabricación de Cemento 2006-2008 (BOE de 6 de septiembre de 2006, núm. 213).
- I Convenio Colectivo de las Centrales Nucleares Almaraz-Trillo 2003-2007 (BOE de 27 de enero de 2004, núm. 23).
- Convenio Colectivo de la Empresa Compañía Española de Petróleos, S. A. (CEPSA) (BOE de 29 de septiembre de 2003, núm. 233).
- IV Convenio Colectivo de la Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, S. A. (BOE de 24 de octubre de 2007, núm. 255).
- Convenio Colectivo de la Empresa Radio Popular, S. A., COPE y sus Trabajadores 2007-2008 (BOE de 2 de octubre de 2007).
- II Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S. A. 2005-2008 (BOE de 25 de septiembre de 2006, núm. 229).

- II Convenio Colectivo de Crossselling, S. A. (BOE de 28 de mayo de 2007, núm. 127).
- III Convenio Colectivo de Diario ABC, S. L. 2006-2008 (BOE de 17 de noviembre de 2006, núm. 275).
- Convenio Colectivo de Arcelor Construcción España, S. L. (BOE de 14 de marzo de 2007, núm. 63).
- Primer Acuerdo Marco del Grupo Aceralia (BOE de 19 de julio de 2000, núm. 172).
- Convenio Colectivo de la Agencia EFE, S. A. (BOE de 24 de octubre de 2006, núm. 254).
- Convenio Colectivo de las Empresas Al Air Liquide España, S. A., Air Liquide Medicinal, S. L. U. y Air Liquide Ibérica de Gases, S. L. U., para el período 2008 a 2012 (BOE de 17 de noviembre de 2008, núm. 277).
- Modificación del Convenio Colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A. (BOE de 10 de abril de 2008, núm. 87).
- II Convenio Colectivo Las Lomas Comasa-Adebase-Conalgrasa-La Torre de Benalup, S. A. (BO. de la Provincia de Cádiz de 6 de junio de 2003, núm. 129).
- Convenio Colectivo de Bilbao Bizkaia Kutxa, Actividad Financiera 2003-2005.
- IV Convenio Colectivo de la Empresa CTC Ingeniería Dedicada, S. A. (BOE de 15 de septiembre de 2008, núm. 223).
- XXIV Convenio Colectivo de Bimbo, S. A. U. (BOE de 22 de agosto de 2008, núm. 203).
- VIII Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas Gran Casino de Barcelona, SAU; Casino Lloret de Mar, SAU; Casino Castillo de Perelada, SAU para los años 2007-2010 (DO. de la Generalidad de Cataluña de 20 de noviembre de 2007, núm. 5012).
- VIII Colectivo Colectivo de la Empresa Red Eléctrica de España, S. A. (BOE de 31 de enero de 2004, núm. 27).
- Convenio Colectivo Interprovincial de Renault España 2007-2009 (BOE de 15 de junio de 2007, núm. 143).

- I Convenio Colectivo de Renfe-Operadora (BOE de 24 de abril de 2008, núm. 99).
- XXII Convenio Colectivo de Repsol Butano, S. A. (BOE de 9 de marzo de 2007, núm. 59).
- Convenio Colectivo Interprovincial de Leroy Merlin, S. A. 2003-2006 (BOE de 30 de junio de 2003, núm. 155).
- Convenio Colectivo de la Empresa Mahou, S. A. (BOE de 1 de noviembre de 2005, núm. 261).
- Convenio Colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador (BOE de 19 de julio de 2006, núm. 171).
- Convenio Colectivo de la Empresa Port Aventura, S. A. para los años 2004-2006 (DO. de la Generalidad de Cataluña de 30 de enero de 2006, núm. 4561).
- Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta.
- Convenio Colectivo de Lear Corporation Asientos, S. L. 2005-2007 (BO. de la Provincia de Zaragoza de 29 de agosto de 2005, núm. 197).
- Convenio Colectivo de la Empresa Pikolín, S. A. 2004-2006 (BO. de la Provincia de Zaragoza de 14 de julio de 2004, núm. 159).
- Convenio Colectivo de Petróleos del Norte, S. A. (Petronor), Centros de Trabajo de Muskiz y Madrid, 2006-2008 (BOE de 1 de diciembre de 2006, núm. 287).
- Convenio Colectivo de La Seda de Barcelona (Centros de Trabajo de El Prat y Barcelona) 2006 (DO. de la Generalidad de Cataluña de 22 de enero de 2007, núm. 4804).
- Convenio Colectivo de Isla Mágica (BO. de la Provincia de Sevilla de 11 de octubre de 2006, núm. 236).
- XV Convenio Colectivo de la Empresa Mecánica Corrales de Buelna, S. A. (MECOBUSA) (BO. de Cantabria de 24 de noviembre de 2003, núm. 226).

- III Convenio Colectivo de Comercial Mercedes-Benz, S. A. 2003-2006 (BOE de 3 de agosto de 2004, núm. 186).
- Convenio Colectivo de la Empresa Metzeler Automotive Profile Systems Ibérica, S. A. para el año 2006 (BO. de La Rioja de 2 de diciembre de 2006, núm. 159).
- XIII Convenio Colectivo de la Empresa ONCE y su personal (BOE de 25 de octubre de 2005, núm. 255).
- XVI Convenio Colectivo para el Personal del Canal de Isabel II (BOE de 16 de febrero de 2005, núm. 40).
- III Convenio Colectivo de Peugeot España, S. A. (BOE de 19 de mayo de 2008, núm. 121).
- XXIII Convenio Colectivo de Philips Ibérica, S. A. U. 2005-2007 (BOE de 13 de septiembre de 2005, núm. 219).
- Convenio Colectivo de Pirelli Neumáticos, S. A. 2007-2010 (BOE de 9 de abril de 2008, núm. 86).
- IV Convenio Colectivo de Plus Sumermercados, S. A. (BOE de 23 de agosto de 2007, núm. 202).

El análisis de las cláusulas contenidas en la negociación colectiva relativas a la contratación temporal, al recurso a la contratación a través de empresas de trabajo temporal, a la contratación y subcontratación de obras o servicios y a la sucesión de contratos constituye el objeto del presente estudio. Tanto por medio de la contratación directa como de la contratación a través de empresas de trabajo temporal como, incluso, mediante el recurso a la contratación o subcontratación de obras o servicios las empresas satisfacen sus necesidades temporales de mano de obra y, *de facto*, existe una relación de vasos comunicantes entre unas instituciones y otras. Por ello, un estudio conjunto del tratamiento que la negociación colectiva da a estas instituciones permite extraer importantes conclusiones sobre los espacios que abre la ley a la negociación colectiva en cada una de ellas.

El estudio se ha basado en el análisis de una muestra importante de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, autonómico y provincial, así como de convenios colectivos de grandes empresas e incluso de medianas y pequeñas empresas pero que prestan servicios en ámbitos donde la descentralización productiva tiene una especial trascendencia.

El estudio consta de cinco capítulos: el primer capítulo introductorio analiza la naturaleza jurídica de las normas reguladoras de los supuestos estudiados, examinando con detenimiento los espacios que la ley cede a la negociación colectiva; el segundo capítulo estudia el tratamiento que la negociación colectiva da a los contratos temporales estructurales, al contrato a tiempo parcial y al contrato de relevo; el tercer capítulo analiza el tratamiento que la negociación colectiva viene dando a la utilización de empresas de trabajo temporal y empresas de «multiservicios» o empresas de «gestión integral»; el cuarto capítulo estudia las cláusulas de los convenios colectivos en materia de contratación o subcontratación de obras y servicios; y el quinto capítulo analiza el fenómeno de la sucesión de contratos en la negociación colectiva. Termina la obra con unas interesantes conclusiones finales que ponen de manifiesto la necesidad de replantearse el papel que el legislador otorga a la negociación colectiva en varias de las instituciones analizadas.

ISBN 84-8417-352-6



9 788484 173526