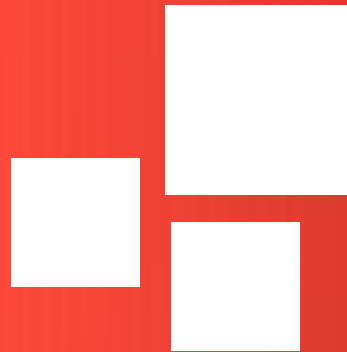


Guillermo García González
Amanda Moreno Solana
(Dirs.)



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LOS NUEVOS RETOS JURÍDICO-LABORALES

Contratación, igualdad y digitalización



Dykinson, S.L.

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ANTE LOS NUEVOS RETOS
JURÍDICO-LABORALES:
contratación, igualdad y digitalización**

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ANTE LOS NUEVOS RETOS
JURÍDICO-LABORALES:
contratación, igualdad y digitalización**

**GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ
AMANDA MORENO SOLANA
(Dirs.)**

**CARLOS ARROYO ABAD
ORIOI CREMADES CHUECA
SUSANA DURO CARRIÓN
GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ
LUIS GORDO GONZÁLEZ
M^a DEL SOL HERRAIZ MARTÍN
LIDIA DE LA IGLESIA AZA
AMANDA MORENO SOLANA
ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ
PATRICIA NIETO ROJAS
DANIEL PÉREZ DEL PRADO
RAQUEL POQUET CATALÀ**

Presentación a cargo de: JESÚS R. MERCADER UGUINA

Dykinson, S.L.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

La Dimensión socio-laboral de los riesgos asociados al cambio tecnológico: conceptualización, prevención y reparación” (Proyecto PID2021-124979NB-I00 financiado por MCIN / AEI / 10.13039/501100011033 / FEDER, UE), en el marco del de Programa Estatal para Impulsar la Investigación Científico -Técnica y su Transferencia, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021 -2023, del Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España

© De los textos: los autores
Primera edición, 2023

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91544 28 46 – (+34) 91544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1170-838-8
Depósito Legal: M-35662-2023
DOI: 10.14679/2606

ISBN electrónico: 978-84-1070-151-9

Preimpresión:
Besing Servicios Gráicos, S.L.
besingsg@gmail.com

ÍNDICE

PRESENTACIÓN DEL LIBRO. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LOS NUEVOS RETOS JURÍDICO-LABORALES: CONTRATACIÓN, IGUALDAD Y DIGITALIZACIÓN	17
<i>Jesús R. Mercader Uguina</i>	

I. CONTRATACIÓN

LA AUTONOMÍA COLECTIVA FRENTE A LOS RETOS DE FLEXIBILIDAD EN LA INCORPORACIÓN A LA EMPRESA: POTENCIALIDADES E INERCIAS	25
<i>Guillermo García González</i>	

1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN.....	25
2. POTENCIALIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO MODULADOR DE LA TEMPORALIDAD: UN ANÁLISIS DESDE SU GÉNESIS.....	27
3. UN PRIMER BALANCE DE LAS PRÁCTICAS CONVENCIONALES EN RELACIÓN CON LA TEMPORALIDAD	31
3.1 Prácticas de integración convencional de la contratación temporal.....	32
3.2 Prácticas convencionales de reducción de la temporalidad.....	40
4. INERCIAS, IMPRECISIONES Y OMISIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FRENTE A LA TEMPORALIDAD	45

4.1	La negociación colectiva como mero instrumento de transcripción y otras inercias	45
4.2	Imprecisiones técnico-jurídicas y negociación colectiva	50
4.3	Silencios, omisiones e inacciones de la negociación colectiva	53
5.	REFLEXIÓN FINAL	56
	BIBLIOGRAFÍA	57
	ANEXO I. MUESTRA DE CONVENIOS ANALIZADOS	59
	LOS CONTRATOS FORMATIVOS	69
	<i>Carlos Arroyo Abad</i>	
1.	INTRODUCCIÓN	69
2.	LOS CONTRATOS FORMATIVOS	73
2.1	El contrato para la formación en alternancia	75
2.2	El contrato para la adquisición de la práctica profesional	87
2.3	Aspectos comunes	93
	BIBLIOGRAFÍA	95
	EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO Y SU DESARROLLO POR EL CONVENIO COLECTIVO: UNA TAREA INCONCLUSA ...	99
	<i>Luis Gordo González</i>	
1.	LA CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO MODELO DE CONTRATACIÓN EN NUESTRO PAÍS	99
2.	CAUSAS QUE POSIBILITAN SUSCRIBIR UN CONTRATO FIJO-DISCONTINUO	102
3.	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PLANTILLA FIJA-DISCONTINUA	107
3.1	Requisitos formales del contrato fijo-discontinuo y ordenación del llamamiento	107

3.2	Materias reservadas a la negociación colectiva sectorial	117
4.	DERECHOS Y GARANTÍAS DE LA PLANTILLA FIJA-DISCONTINUA	121
5.	VALORACIÓN FINAL DE LA REFORMA DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO	124
	BIBLIOGRAFÍA	124

II. IGUALDAD

	EL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	131
--	---	-----

Raquel Poquet Català

1.	INTRODUCCIÓN	131
2.	RÉGIMEN JURÍDICO DEL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA	134
	2.1 Modalidades y sujetos	134
	2.2 Circunstancias justificativas	135
	2.3 Procedimiento para su reconocimiento. El papel del convenio colectivo	137
3.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TORNO AL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA EX ART. 34.8 ET	139
4.	CONCLUSIONES	147
	BIBLIOGRAFÍA	150
	ABREVIATURAS	151

NUEVOS PRODUCTOS NEGOCIALES PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA. EL ESPACIO DE LOS PLANES DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO 153

Patricia Nieto Rojas

1.	LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	153
2.	EL ENCAJE DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL MAPA NEGOCIAL ESPAÑOL. ASPECTOS CRÍTICOS	156
3.	EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS SEXUALES EN EL ÁMBITO LABORAL	162
4.	LA NEGOCIACIÓN DE PROTOCOLOS FRENTE A CUALQUIER TIPO DE ACOSO COMO OBLIGACIÓN AUTÓNOMA A LA LUZ DEL CONVENIO 190 OIT.....	165
	4.1 Medidas prioritarias en el plan de igualdad: acciones de formación y sensibilización	170
	4.2 Medidas paliativas incorporadas en los planes de igualdad y en los protocolos analizados	171
5.	LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS NEGOCIADAS DESTINADAS A LA PROMOCIÓN DE LA ORIENTACIÓN Y DIVERSIDAD SEXUAL.....	175
6.	A MODO DE CONCLUSIÓN.....	178
	BIBLIOGRAFÍA.....	179

LA SALUD LABORAL CON DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA TAREA PENDIENTE.... 181

M^a del Sol Herraiz Martín

1.	A MODO DE INTRODUCCIÓN.....	181
2.	DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO	186
	2.1 Los riesgos tradicionales vinculados al trabajo y la mujer	186

2.2	Especial alusión a los riesgos emergentes derivados de la digitalización laboral y el teletrabajo: la pérdida de control sobre el tiempo y lugar de trabajo	190
3.	LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LA SALUD LABORAL.....	195
4.	UNA BREVE CONCLUSIÓN	201
	BIBLIOGRAFÍA.....	202

III. DIGITALIZACIÓN

	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	207
--	--	-----

Amanda Moreno Solana

1.	INTRODUCCIÓN.....	207
2.	EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO	209
3.	LA REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN: BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS Y NATURALEZA JURÍDICA....	214
4.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PROTOCOLOS DE DESCONEXIÓN DIGITAL	222
4.1	Convenios y Protocolos donde la empresa tiene que adoptar una posición activa: deber de la empresa	224
4.2	Convenios y Protocolos donde se regula el derecho a la desconexión como un derecho de la persona trabajadora a no responder	228
4.3	Regulación convencional de las “circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”	230
4.4	Desconexión digital como medida de conciliación de la vida laboral y familiar	234

4.5	Desconexión digital como medida de prevención de riesgos laborales	235
4.6	Referencias y Cláusulas sobre desconexión digital poco acertadas	238
	BIBLIOGRAFÍA	240

	UN ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN MATERIA DE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: FUNCIONES, ÁMBITOS, TENDENCIAS, LIMITACIONES, SEGOS Y FUTURIBLES	243
--	---	-----

Oriol Cremades Chueca

1.	ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL E INVOCACIÓN DEL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL	243
2.	FUNCIONES Y ÁMBITOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN MATERIA DE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: UNA METODOLOGÍA PARA UN ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO	252
3.	ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO EN ESPAÑA DE LAS FUNCIONES Y ÁMBITOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN MATERIA DE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	257
4.	A MODO DE CONCLUSIÓN: TENDENCIAS, LIMITACIONES, SEGOS Y FUTURIBLES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN MATERIA DE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	268
	BIBLIOGRAFÍA	274
	OTROS DOCUMENTOS REFERENCIADOS	276
	ABREVIATURAS	277

**EL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA TRAS
LA LEY 10/2021..... 279**

Lidia de la Iglesia Aza

1.	INTRODUCCIÓN.....	279
2.	RÉGIMEN NORMATIVO	283
3.	EL TELETRABAJO EN EL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EN LA GUÍA DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS	290
4.	EL CLAUSULADO SOBRE TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	294
4.1	Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares	294
4.2	Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes	294
4.3	XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública	295
4.4	Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito	296
4.5	Convenio colectivo del sector de grandes almacenes	296
4.6	VII Convenio colectivo de Safety Kleen España, SA ...	297
4.7	V Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU	297
4.8	XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA.....	298
4.9	XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad	299
4.10	Convenio Colectivo de Agfa Offset BV sucursal en España.....	299
4.11	Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España ..	300

4.12	Convenio Colectivo de Goldcar Spain, SL	300
4.13	III Convenio Colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU	301
4.14	Convenio Colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos	301
4.15	Convenio colectivo de bolsas y mercados españoles ..	302
4.16	Convenio Colectivo del Banco de España	303
4.17	Convenio Colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio	303
4.18	Convenio Colectivo estatal del sector de industrias cárnicas	304
4.19	Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.....	304
4.20	III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, SL.....	304
5.	CONCLUSIONES	305
	BIBLIOGRAFÍA.....	310
	ABREVIATURAS	313

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LOS NUEVOS RETOS JURÍDICO-LABORALES: CONTRATACIÓN, IGUALDAD Y DIGITALIZACIÓN	315
---	------------

Susana Duro Carrión

1.	INTRODUCCIÓN	315
2.	PROTECCIÓN DE DATOS Y OTROS DERECHOS AFÍNES EN LA RELACIÓN LABORAL.....	317
2.1	Protección de datos versus derecho a la intimidad	320
2.2	Derecho a la intimidad versus derecho al secreto de las comunicaciones	322
3.	CONTEXTO NORMATIVO DEL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS.....	323

4.	EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA PROTECCIÓN DE DATOS DE LAS RELACIONES LABORALES	325
4.1	La presunción de privacidad del trabajador en la relación laboral	325
4.2	La quiebra de la expectativa de privacidad	328
4.3	Las previsiones del Convenio Colectivo aplicable como limite a la presunción de privacidad	332
5.	EL ARTÍCULO 88 RGPD A LA LUZ DE LA RECIENTE STJUE 30 DE MARZO DE 2023, ASUNTO C-34/21	334
5.1	La exigencia del 88.2 RGPD como condición para la calificación de norma más específica	336
5.2	Consecuencias de la declaración de incompatibilidad de una norma nacional que no satisface las exigencias impuestas por el artículo 88.2 RGPD	338
	BIBLIOGRAFÍA.....	338
	ABREVIATURAS	339
	VIDEOVIGILANCIA, GRABACIÓN DE SONIDOS, GEOLOCALIZACIÓN	341
	<i>Ana Belén Muñoz Ruiz</i>	
1.	PLANTEAMIENTO GENERAL	341
2.	VIDEOVIGILANCIA Y GRABACIÓN DE SONIDOS.....	342
2.1	La evolución del marco legal y jurisprudencial y su incidencia en la negociación colectiva	343
2.2	Posibilidades de la negociación colectiva	355
3.	OTROS CONTROLES DE LA ACTIVIDAD LABORAL: DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS (CORREO ELECTRÓNICO, INTERNET, ORDENADOR) Y GEOLOCALIZACIÓN	359
4.	CONCLUSIÓN.....	361
	BIBLIOGRAFÍA.....	361

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y DIGITALIZACIÓN: NUEVOS LÍMITES DESDE EL PLANO COLECTIVO	363
<i>Daniel Pérez del Prado</i>	
1. DIGITALIZACIÓN, INFORMACIÓN Y PODER EMPRESARIAL	363
2. TRANSFORMACIONES EN EL PODER DE DIRECCIÓN DERIVADAS DE LA DIGITALIZACIÓN	367
3. NUEVOS LÍMITES Y CONTRAPESOS AL PODER DE DIRECCIÓN	372
3.1 La regulación como mecanismo de limitador y de contrapoder	372
3.2 El acceso a la información y la introducción de transparencia	376
3.3 El limitado (por ahora) papel de la negociación colectiva	389
4. A MODO DE CONCLUSIONES	392
BIBLIOGRAFÍA	393

La autonomía colectiva frente a los retos de flexibilidad en la incorporación a la empresa: potencialidades e inercias

GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Internacional de La Rioja
guillermo.garcia@unir.net*

Sumario: 1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN. 2. POTENCIALIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO MODULADOR DE LA TEMPORALIDAD: UN ANÁLISIS DESDE SU GÉNESIS. 3. UN PRIMER BALANCE DE LAS PRÁCTICAS CONVENCIONALES EN RELACIÓN CON LA TEMPORALIDAD. 3.1 Prácticas de integración convencional de la contratación temporal. 3.1.1 La delimitación de la causa habilitante de la temporalidad. 3.1.2 Disposiciones convencionales sobre la dinámica y extinción de los contratos temporales. 3.2 Prácticas convencionales de reducción de la temporalidad. 4. INERCIAS, IMPRECISIONES Y OMISIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FRENTE A LA TEMPORALIDAD. 4.1 La negociación colectiva como mero instrumento de transcripción y otras inercias. 4.2 Imprecisiones técnico-jurídicas y negociación colectiva. 4.3 Silencios, omisiones e inacciones de la negociación colectiva. 5. REFLEXIÓN FINAL. BIBLIOGRAFÍA

1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

La alta temporalidad del mercado laboral español puede ser considerada como uno de los principales déficits de nuestro modelo de relaciones laborales¹. Distintas reformas legislativas se han sucedido en las últimas décadas dirigidas, con mayor o menor intensidad, a reducir la segmentación que tradicionalmente ha sufrido España entre trabajadores temporales e indefinidos, y a disminuir la alta tasa de temporalidad existente en nuestro país si se compara con el resto de la Unión Europea². Especial importancia reviste a estos efectos

¹ Vid. GARCÍA VIÑA, J., “La dualidad del mercado de trabajo como una de las causas de la crisis actual, aunque no la única”, *Revista de Direito Brasileira*, vol. 11 (2015), pp. 303-330. Cfr. LORENTE CAMPOS, R. y GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., “Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 36, n°1 (2018), pp. 36-63.

² Sobre este punto, *in extenso*, vid. DE LA FUENTE, LAVÍN, M. y ZUBIRI REY, J.B., “La reforma laboral del 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n°3 (2022), pp. 199-223.

la última reforma laboral, que, aprobada a finales del año 2021³, tiene entre sus objetivos prioritarios la reducción de “una tasa de temporalidad inasumible y con efectos mucho más allá de la duración efímera de los contratos de trabajo”⁴. La necesidad de reducir la temporalidad ya había sido anticipada por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado a la Comisión Europea por el Gobierno el 30 de abril de 2021, y aprobado por el Consejo ECOFIN el 13 de julio de 2021, y del que se deriva la necesidad de adaptar nuestro modelo de relaciones laborales a los estándares de temporalidad europeos⁵.

Partiendo de este contexto, la norma reformista reformula el modelo de contratación laboral español sobre la base de cuatro elementos: preferencia por la contratación indefinida; acentuación y reforzamiento del carácter causal de la contratación temporal; simplificación de la contratación temporal; e incremento de los mecanismos de fiscalización y disuasorios dirigidos a un uso razonable y justificado de la contratación temporal. En varios de estos ámbitos, a la negociación colectiva se le concede un papel pretendidamente protagónico, remitiéndose el legislador en no pocas ocasiones a la autonomía colectiva para complementar sus contenidos y suplir sus (deliberadas) omisiones.

El presente estudio tiene como objetivo examinar el rol que la negociación colectiva ha desempeñado desde la entrada en vigor de la reforma laboral en el ámbito de la temporalidad. Tras una contextualización teórica y doctrinal, el análisis se proyecta en la traslación práctica que la autonomía colectiva ha realizado en relación con las remisiones, habilitaciones y posibilidades que el legislador le proporciona en esta concreta materia.

Tras casi dos años desde la entrada en vigor del RDL 32/2021, muchos han sido los convenios colectivos que han desplegado en sus disposiciones convencionales, con mayor o menor ímpetu y acierto, los contenidos y principios que se derivan del nuevo modelo de contratación temporal implementado por el legislador. El examen detallado y sistemático de la negociación colectiva en esta materia se presenta como un instrumento óptimo para ponderar el alcance que la ordenación legal de las relaciones laborales tiene en la práctica. Su análisis permite, por una parte, conocer hasta qué punto los llamamientos o remisiones legales a la autonomía colectiva son satisfechos realmente por los agentes negociadores; y, por la otra, extraer tendencias de acción, que permiten contextualizar en la práctica del mercado de

³ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

⁴ Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “La reforma laboral de 2021: un análisis de la norma reformadora”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n.º extraordinario (2022), pp. 28-31.

trabajo la eficacia de la regulación legal y reglamentaria. La evaluación de ambos elementos, en su interacción dialéctica, tiene, además de un indudable interés técnico-jurídico, un gran potencial para reorientar las políticas legislativas.

Con el fin de alcanzar los propósitos señalados, se han identificado todos los acuerdos marco, convenios colectivos y acuerdos de modificación negociales de tipo sectorial y de ámbito estatal publicados en el *BOE* entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de noviembre de 2023. Para ello, se ha empleado la base de datos especializada de *CISSlaboral-La Ley*⁶. De los 160 resultados inicialmente obtenidos, se han desechado aquellas disposiciones que contenían meras actualizaciones de tablas salariales, así como los acuerdos que se referían a materias concretas ajenas al objeto de estudio. Tras la depuración efectuada, se ha obtenido una muestra definitiva de 79 resultados entre acuerdos marco, convenios colectivos y acuerdos de modificación⁷. Todos ellos, como se ha señalado, de ámbito estatal y de carácter sectorial.

Conformada la muestra de análisis en los términos expuestos, se han concretado los elementos a examinar en relación con el tratamiento convencional de la temporalidad. A estos efectos, se ha delimitado el objeto de estudio, ciñéndolo a concretos aspectos que, por su trascendencia y virtualidad en la práctica, son singularmente relevantes. Se han obviado, en consecuencia, determinados contenidos que, aunque referidos a la temporalidad, adquieren en la negociación colectiva un mero tono retórico, reiterativo o programático, sin eficacia directa en las relaciones laborales. Del mismo modo, es preciso advertir que el examen se centra en la negociación colectiva inserta en el empleo privado. Quedan fuera del examen, por tanto, aquellos aspectos relacionados con la temporalidad en el sector público⁸.

2. POTENCIALIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO MODULADOR DE LA TEMPORALIDAD: UN ANÁLISIS DESDE SU GÉNESIS

El art. 15.8 TRET reconoce a los convenios colectivos distintas posibilidades de acción en relación con la contratación temporal. Todas estas materias

⁶ <https://cisslaboral.laleynext.es/content/Inicio.aspx>

⁷ *Vid.* anexo.

⁸ Sobre este punto, *vid.* ASQUERINO LAMPARERO, M.J., “La contratación temporal en el sector público”, *IusLabor*, n.º 3 (2022), pp. 57-88; y RAMOS MORAGUES, F., “Incidencia de la reforma laboral en el empleo público”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, n.º extraordinario (2022), pp. 142-155.

se atribuyen a la negociación colectiva en su condición de instrumento de política laboral, más que en su función de fuente de derecho⁹. Específicamente, se habilita a la negociación colectiva para ordenar los siguientes aspectos relativos a la contratación temporal:

- Establecer planes de reducción de la temporalidad.
- Fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa.
- Determinar criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.
- Fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.
- Establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.
- Implementar medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores temporales a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Ante la ausencia de concreción normativa, ha de entenderse que estos extremos podrán ser regulados tanto por convenio colectivo sectorial como empresarial¹⁰. Esta falta de especificación, cada vez más habitual en el legislador en cuanto a los instrumentos colectivos se refiere, lamina indudablemente la seguridad jurídica¹¹. Además, se posibilita “que determinadas materias puedan quedar en espacios negociadores, en los que resulta complejo garantizar el requerido equilibrio de fuerzas”¹².

En cuanto a las específicas modalidades contractuales, el art. 15.2 TRET posibilita que, por convenio colectivo de ámbito sectorial, se amplíe la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción imprevisibles en un máximo de seis meses, pudiendo alcanzar de este modo una duración

⁹ FABREGAT MONFORT, G., “Legislación y negociación colectiva. Situación actual y retos de futuro”, en AA.VV., *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. XXX Jornada de estudio sobre negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018, p. 47.

¹⁰ LAHERA FORTEZA, J., *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 82.

¹¹ ÁLVAREZ CUESTA, H., “Balance de la reforma de la negociación colectiva”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, n^o1 (2023), p. 172.

¹² MORALES ORTEGA, J.M., “Negociación colectiva, *impasse* negociador y convenio colectivo tras el RDL 32/2021”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n^o extraordinario (2022), p. 251.

máxima de doce meses. Además, el art. 15.3 TREET permite que el contrato de sustitución se celebre para completar la jornada reducida de otro trabajador, siempre que dicha reducción se ampare en causas (legal o) convencionalmente establecidas. Por último, el mismo precepto permite formalizar un contrato de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, sin que su duración pueda ser superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo.

En todas estas materias, y de acuerdo con el art. 84.2 d) TRET, el convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa frente a los de ámbito superior, pero solo en lo que se refiere a la “adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa”¹³.

La simple lectura de los contenidos que se remiten a la negociación colectiva en materia de contratación temporal lleva necesariamente a realizar dos reflexiones.

En primer lugar, y en lo que atañe a las modalidades contractuales de carácter temporal *stricto sensu*, en el texto legal se observan menos remisiones o de carácter menos permisivo a la autonomía colectiva. Se ha señalado que ello obedece a las malas experiencias previas que en este ámbito se han presentado en la negociación colectiva, que, frecuentemente, se mostraba más laxa con la contratación temporal que el régimen mínimo diseñado legalmente¹⁴. En este sentido, la acción de la autonomía colectiva en materia de contratación antes de la reforma laboral sirvió en muchas ocasiones para consolidar el modelo dual, más que para atenuarlo¹⁵.

En segundo lugar, y en contraste con la actitud recelosa referida, el legislador, *ex art.* 15.8 TRET, se centra en subrayar el papel de la negociación colectiva en este campo, orientándolo a la lucha contra la temporalidad¹⁶. Ello obedece, sin lugar a duda, a la dinámica del proceso negociador en el marco

¹³ Se ha considerado que en la expresión legal “adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa” solo deberían incluirse la identificación de la causa de temporalidad y la concreción de los porcentajes de temporales e indefinidos. *Vid.* FABREGAT MONFORT, G., “Legislación y negociación colectiva. Situación actual y retos de futuro”, en AAVV, *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. XXX Jornada de estudio sobre negociación colectiva*, *op. cit.*, p. 68.

¹⁴ CRUZ VILLALÓN, J., “Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n°161 (2022), p. 62. En análogos términos, *vid.* ÁLVAREZ GIMENO, R., “Las nuevas causas estructurales de contratación temporal: contradicciones y alternativas”, *Diario La Ley*, n°10079 (2022).

¹⁵ LAHERA FORTEZA, J., *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021*, *op. cit.*, pp. 81-82.

¹⁶ Algunos de los contenidos del art. 15.8 TRET ya concurrían en la anterior redacción estatutaria, aunque con exiguos resultados. En este sentido, MORENO VIDA, M.N., “El contrato temporal por razones productivas”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n°161 (2022), p. 128.

del diálogo social. A este respecto, conviene realizar una breve consideración contextual.

La reforma laboral operada en España a finales del año 2021 es el resultado de un proceso negociador en el marco del diálogo social que dio cumplimiento, al menos aparente, a los compromisos programáticos de los partidos políticos que aún conforman el actual Gobierno. La norma se erige como la primera reforma laboral pactada en el marco del diálogo social desde el año 1996, y su trascendencia socioeconómica y política resulta evidente al afectar a múltiples aspectos en la ordenación de las relaciones laborales. La decidida intención del Gobierno de obtener una regulación acordada, con el fin de asegurarse su aprobación parlamentaria, llevó a numerosas reuniones en el marco del diálogo social que fueron modificando sustancialmente la inicial redacción propuesta por el Ejecutivo. Distintos proyectos se fueron sucediendo y, según avanzaba el proceso negociador, los difíciles consensos se iban consiguiendo, por un lado, con base en redacciones normativas conscientemente ambiguas e inciertas; y, por el otro, por la remisión a la negociación colectiva de aquellos aspectos más controvertidos sobre los que era difícil que los actores se pusieran de acuerdo en forma de texto legal. De este modo, los desacuerdos para incluir determinados asuntos en el texto legislativo terminaron por procrastinar dichos contenidos, remitiendo su posible desarrollo a sede convencional.

En este singular contexto, muchos de las materias que el art. 15.8 TRET atribuye a la negociación colectiva iban a ser reguladas legalmente, lo que generó posturas irreconciliables entre los agentes negociadores. Esta situación era previsible, teniendo en cuenta que la duración del contrato de trabajo es una de las cuestiones en las que queda más patente el conflicto de intereses entre las partes de la relación laboral¹⁷. En esta tesitura, y con el fin de salvar el acuerdo, los límites legales a la temporalidad inicialmente planteados por el Gobierno fueron desplazados a la negociación colectiva¹⁸.

Este traslado táctico-utilitarista del poder legislativo a la autonomía colectiva no parece augurar buenas perspectivas en la efectividad que pueda tener la negociación colectiva en muchas de las materias contenidas en el art. 15.8 TRET¹⁹; máxime si se tiene en cuenta el relativo desinterés que ha demostrado tradicionalmente la negociación colectiva por la contratación temporal.

¹⁷ GARCÍA MURCIA, J., “Lanzamiento de nueva actividad y estabilidad en el empleo. Notas para un debate permanente”, *Actualidad Laboral*, n°1 (1987), pp. 289-298. En análogos términos, SEMPERE NAVARRO, A.V., “La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n°58 (2005), p. 157.

¹⁸ LAHERA FORTEZA, J., *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021*, *op. cit.*, pp. 83-84.

¹⁹ ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., “Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n°161 (2022), p. 375.

Así, el amplio catálogo de posibilidades que el legislador atribuye a la negociación colectiva en dicha materia *ex art. 15.8 TRET*, contrasta con el escaso interés que la misma ha venido despertando tradicionalmente en los negociadores colectivos²⁰.

Como a continuación se evidenciará, este desinterés, aun permaneciendo inalterado en lo sustantivo, parece que se ha matizado tímidamente a la luz de los resultados que proporciona la negociación colectiva tras la reforma laboral.

3. UN PRIMER BALANCE DE LAS PRÁCTICAS CONVENCIONALES EN RELACIÓN CON LA TEMPORALIDAD

Tras casi dos años de vigencia del RDL 32/2021, varios acuerdos laborales han incorporado en sus cláusulas, de manera más o menos acertada, los elementos y fundamentos que surgen del nuevo enfoque de contratación temporal establecido por el legislador. Partiendo de la muestra de análisis conformada en los términos expuestos anteriormente²¹, se han concretado los elementos a examinar en relación con el tratamiento convencional de la temporalidad. A estos efectos, se ha delimitado el objeto de estudio, ciñéndolo a singulares aspectos que, por su trascendencia y virtualidad en la práctica, resultan especialmente relevantes. Se han obviado, en consecuencia, determinados contenidos que, aunque referidos a la temporalidad, adquieren en la negociación colectiva un mero tono retórico, reiterativo o programático, sin eficacia directa en las relaciones laborales.

Pese al relativo desinterés que tradicionalmente ha venido manteniendo la negociación colectiva en el ámbito de la contratación temporal, parece que la última reforma laboral, dirigida frontalmente a la lucha contra la temporalidad y la dualidad en el mercado de trabajo, ha alentado a los agentes sociales a prestar una mayor atención a este elemento esencial de las relaciones laborales. En la muestra analizada es posible identificar diferentes prácticas convencionales de relativa trascendencia que, pese a constituir todavía supuestos excepcionales y relativamente aislados, apuntan ciertas tendencias en el tratamiento negocial de la materia. A efectos sistemáticos, estas aportaciones se pueden estructurar en dos grandes categorías. La primera de ellas comprende todas aquellas disposiciones convencionales dirigidas a ordenar e integrar las modalidades de contratación temporal. La segunda, por su parte, abarca

²⁰ CALVO GALLEGU, F.J., “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, n° extraordinario* (2022), p. 153.

²¹ *Vid. ut supra* epígrafe 1.

todos aquellos preceptos dirigidos directa y específicamente a la reducción de la temporalidad. En ambas categorías, solo se incardinan aquellas disposiciones que por su carácter integrador o innovador son merecedoras de una especial atención²².

3.1 Prácticas de integración convencional de la contratación temporal

El art. 15 TRET se remite en diferentes ocasiones a la negociación colectiva en el ámbito de los contratos temporales. Centrando el análisis en las concretas modalidades, el art. 15.2 TRET posibilita que por convenio colectivo de ámbito sectorial se amplíe la duración máxima del contrato imprevisible en un máximo de seis meses respecto a la duración legal, pudiendo alcanzar de este modo una duración total de doce meses. Por su parte, el art. 15.3 TRET permite que el contrato de sustitución se celebre para completar la jornada reducida de otro trabajador, siempre que dicha reducción se ampare en causas legal o convencionalmente establecidas. Se presentan así las causas de reducción del convenio colectivo como supuestos habilitantes para concertar un contrato de sustitución. Además, el mismo precepto permite formalizar un contrato de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo²³. Constituye esta una regla de derecho necesario relativo, pudiendo el convenio prever un periodo diferente pero necesariamente menor²⁴.

Partiendo de este exiguo marco legal, la negociación colectiva ha procedido a integrar algunos elementos fundamentales de las modalidades contractuales temporales. A continuación se relacionan sus aportaciones más relevantes, sistematizándolas en dos subcategorías en atención a la temática que abordan.

3.1.1 La delimitación de la causa habilitante de la temporalidad

En la primera subcategoría se incluyen aquellos convenios colectivos que concretan las causas habilitantes para el empleo del contrato por circunstan-

²² Para el resto de disposiciones sobre la materia, *vid. ut infra* epígrafe 4.

²³ Vid. ELORZA GUERRERO, F. y MORENO NAVARRO, M.P., “La contratación laboral y el papel de la negociación colectiva en su regulación jurídica”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 11, n°1 (2023), p. 184.

²⁴ ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., “Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral”, *op. cit.*, p. 373.

cias de la producción y del contrato de sustitución. El reforzamiento de la causalidad en la contratación temporal ha sido destacado por la doctrina como uno de los elementos de mayor trascendencia de la reforma laboral, pudiendo desempeñar la negociación colectiva un papel relevante en su delimitación²⁵.

Ateniendo a la primera modalidad contractual apuntada, entre las funciones atribuidas a los convenios colectivos por el legislador *ex art. 15.2 TRET* no se hace referencia alguna a la delimitación de la causa de la temporalidad o al régimen jurídico de las nuevas modalidades contractuales productivas, más allá de la ampliación de la duración del contrato imprevisible. Con todo, la ausencia de remisión expresa no veda la intervención de la negociación colectiva en estos aspectos, siempre que se respeten las disposiciones legales imperativas²⁶. En atención a ello, han sido múltiples los convenios colectivos que han integrado esta materia:

- VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (art. 18.4): “esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por las empresas, entre otros supuestos, cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75% de su capacidad máxima autorizada”. Respecto de los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia, “esta modalidad podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando se dé un incremento puntual de la demanda de personas usuarias de teleasistencia y/o servicios asistenciales debido a las variaciones que este sector comporta, tanto al alza como a la baja, respecto a la solicitud de prestación del servicio”.
- Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 y IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (arts. 17 y 29, respectivamente). Estos preceptos incluyen como causas habilitantes de los contratos temporales productivos los permisos retribuidos y las necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional.
- IX Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios (art. 12): identifica como causa habilitante del contrato los “supuestos de ocupación del colegio mayor fuera del calendario académico, así como para otros supuestos de carácter excepcional y temporal”.

²⁵ RODRÍGUEZ RAMOS, M.J., “La reforma del encadenamiento de contratos laborales: repercusiones en el mercado de trabajo español”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº161 (2022), pp. 158-160; e IGARTUA MIRÓ, M.T., “Las medidas sancionadoras frente a la contratación temporal abusiva”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº161 (2022), pp.259-262.

²⁶ CRUZ VILLALÓN, J., “Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia”, *op. cit.*, p. 63.

- Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (art. 12). Señala como causa habilitante del contrato temporal los encargos efectuados a las empresas por sus clientes, que no estuvieran previstos en el momento de la formalización del correspondiente contrato mercantil o administrativo, tengan una duración inferior a doce meses y no sean de carácter periódico; y los encargos extraordinarios de carácter no periódico, tales como los realizados para ferias, concursos, exposiciones, eventos o situaciones y servicios de análoga naturaleza.
- Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes (art. 12). Delimita las causas posibles de utilización del contrato temporal productivo en el sector de forma muy detallada: construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general; montaje, puesta en marcha y reparación de maquinaria y equipos, instalaciones y elementos de transporte; actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios (centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo, nueva línea de producción, control de calidad, investigación y desarrollo de un nuevo producto o servicio, estudios de mercado y realización de encuestas, publicidad y apertura de nuevos mercados o zonas de distribución); implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos; y otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores.
- Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (art. 11). Integra las causas habilitadoras “con carácter enunciativo y no limitativo”: ventas especiales fuera del periodo de campañas fijas en el sector (Navidad y verano); falta de un histórico de ventas a nivel de centro de trabajo que permita equilibrar la estructura de plantilla indefinida; incremento significativo de las ventas esperadas o previsibles; aumento en el tráfico de clientes (presenciales u online) ocasionados por eventos extraordinarios; y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad.
- V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (art. 21). Se concretan posibles causas habilitantes para la formalización de este contrato “con carácter enunciativo y no limitativo”: cambios sobrevenidos en la programación de vuelos, inicio de operaciones para una nueva compañía aérea, incremento significativo de los vuelos a atender sobre la programación

comunicada o previsible, aumento en el número de usuarios en la actividad de PMR'S, incrementos ocasionados por eventos extraordinarios, y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad aeroportuaria.

- Acuerdo parcial del VII Convenio colectivo del sector fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (art. 17). Incluye entre las oscilaciones que habilitan para el empleo del contrato temporal productivo “las licencias y permisos respecto de los que no concurren las circunstancias pertinentes para suscribir un contrato de sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo”.
- Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024 (art. 7.3). Este precepto relaciona “las (cinco) situaciones de excepción” que habilitan a las empresas del sector para recurrir a la contratación temporal: cubrir bajas derivadas de incapacidad temporal; ausencias imprevistas; trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla (se encuadrarían los oficios propios: electricistas, fontaneros, mecánicos, etc.); realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas; y abundancia de materias primas, siempre que suponga una excepción dentro de cada campaña.
- Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (art. 16). Se estipulan como causas de contratación temporal “las campañas tipo prospección de voto”.

Pese a que tan solo son once -de un total de 79- los convenios que concretan las causas de habilitación para el recurso al contrato temporal por circunstancias de la producción, es de valorar el esfuerzo negocial por identificar estos supuestos en su proyección al específico sector; máxime cuando el legislador no realiza ningún llamamiento expreso a la negociación colectiva a estos efectos, lo que hubiera sido recomendable en aras a una mayor seguridad jurídica. Las razones de este, por ahora, exiguo impacto, pueden encontrarse en la complejidad y profundidad de la reforma operada, y en el consecuente periodo de adaptación que acostumbra a requerir los agentes sociales para la traslación a la práctica de este tipo de modificaciones tan sustantivas del marco jurídico negocial²⁷.

²⁷ ELORZA GUERRERO, F., “La regulación convencional del contrato de trabajo de duración determinada tras la reforma laboral de 2021 y la estabilidad en el empleo”, *Lan Harremanak*, n°48 (2022), p. 69.

En referencia al contrato de sustitución, es posible distinguir dos supuestos diferenciados, según el convenio concrete situaciones específicas para el empleo de esta modalidad en relación con un trabajador en reducción de jornada, o con un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

En cuanto al primer caso, convenios colectivos que introducen supuestos habilitantes para concertar un contrato de sustitución por reducción de jornada, tan solo se ha hallado un instrumento que aborde esta cuestión. Pese a que este extremo constituye una de las potencialidades más claras de la autonomía colectiva en relación con el contrato de sustitución, pues permite enlazar lógicamente las causas convencionales de reducción de jornada con el empleo de esta modalidad contractual, su concurrencia en la práctica es casi nula. El convenio identificado es el VII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia. En su art. 16.3 “prevé la posibilidad de celebración de contratos de sustitución para completar la jornada reducida de conformidad con lo expuesto en los artículos 40 y 40 bis de este convenio colectivo”. Si se acude a estos últimos preceptos, destaca el segundo de ellos, que determina que “las personas trabajadoras con hijos/as con edades comprendidas entre los 12 y 14 años podrán concertar de mutuo acuerdo con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal”. De este modo, se habilita el empleo del contrato para la sustitución de una persona trabajadora en esta modalidad de reducción de jornada diseñada convencionalmente.

El segundo supuesto anunciado (situaciones específicas de empleo del contrato de sustitución mediando reserva de puesto de trabajo) solo se identifica en tres convenios del total de la muestra. Así, el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (art. 11) prevé la posibilidad de celebración de contratos de sustitución “en los casos de sustitución de empleados que temporalmente asistan a cursos formativos o que acudan a prestar servicios temporalmente a otros centros de trabajo con reserva de puesto de trabajo”. En estos casos, pese a que no existe una suspensión del contrato de trabajo del trabajador sustituido, se genera una ausencia de este con reserva de puesto de trabajo, lo que habilita la suscripción de esta modalidad contractual²⁸. El segundo instrumento identificado se concreta en el art. 20 de los Acuerdos de modificación del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Dispone este precepto que, además de en los supuestos regulados legal y reglamentariamente, podrá formalizarse el contrato por sustitución “para cubrir la docencia, en caso del personal docente, o tarea encomendada, en el caso del personal no docente,

²⁸ Vid. MORENO GENÉ, J., “Diálogos entre jurisprudencia y legislador reformista de 2021 en materia de contratación de duración determinada”, *IUSLabor*, n.º1 (2023), p. 130.

total o parcialmente, de los trabajadores designados para ejercer la función directiva o cualquier otro encargo que conlleve reducción de la docencia, en caso del docente, o la tarea encomendada, en el personal no docente, con carácter temporal, con derecho a reserva de puesto de trabajo”. Por último, especial examen merece el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (art. 12).

Determina este último artículo que podrán celebrarse contratos de sustitución en determinados supuestos especiales recogidos en el art. 64 del Convenio. Así, la retirada temporal de licencia, habilitación profesional o carné de conducir (si fuera necesario para el desempeño laboral) supondrá, o bien la reubicación del trabajador, o bien la suspensión de la relación laboral. En ambos casos, y ante el puesto de trabajo temporalmente vacante (pero con reserva a favor del trabajador), la negociación colectiva prevé el recurso al contrato de sustitución mientras dure la causa habilitadora. En el fondo, el instrumento convencional no hace sino concretar situaciones que impiden al trabajador sustituido realizar sus funciones temporalmente, y que, en consecuencia, permiten el recurso a la modalidad contractual de sustitución²⁹.

En relación con esta cláusula, deben realizarse dos precisiones. En primer lugar, ha de tenerse presente que el hecho de que el trabajador sustituido no tenga el contrato suspendido no impide el recurso al contrato de sustitución, siempre que la “adscripción del sustituido a otro puesto de trabajo sea verdaderamente temporal y puramente coyuntural, de corta duración, y motivada por circunstancias productivas de naturaleza singular que justifiquen la cobertura temporal de su puesto de trabajo por haber sido destinado de manera ocasional a otro distinto”³⁰. Este es el caso que se regula en el precepto convencional, que, desde esta perspectiva, encaja perfectamente en nuestro marco legal. En segundo lugar, resulta preciso recordar que no existe impedimento legal para que por negociación colectiva se acomoden las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en el art. 45 TRET, incluyendo como supuesto suspensivo la ineptitud o inhabilidad temporal del trabajador para desarrollar su profesión. Y ello, por cuanto no tiene sentido que el “legislador contemple como causa de extinción del contrato de trabajo la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa (...), y, sin embargo, no se prevea como causa de suspensión tal ineptitud, si se temporalizara la ineptitud. Un ejemplo muy claro de esta temporalización de la ineptitud lo ofrece la retirada no definitiva del permiso de conducir”. El hecho “de que no se prevea en el Convenio colectivo de aplicación como causa de suspensión del contrato de trabajo la pérdida temporal de

²⁹ SSTS, 26 de mayo de 2021 (nº rec. 2199/2019) y 6 de julio de 2021 (nº rec. 2746/2019).

³⁰ STS, 6 de julio de 2021 (nº rec. 2746/2019).

aptitud profesional por retirada del carnet de conducir” no constituye “obstáculo para que no deba contemplarse como solución adecuada y equitativa cuando dicha ineptitud es temporal y no definitiva”. Aun así, la inclusión de esta causa suspensiva por la negociación colectiva a efectos del contrato de sustitución debe valorarse positivamente, por cuanto dota de seguridad jurídica a estos supuestos, de frecuente concurrencia en la práctica³¹.

La escasa relevancia de la delimitación de las causas en el contrato de sustitución (cuatro convenios con aportación relevante, de un total de 79) evidencia el casi nulo interés de la negociación colectiva por esta modalidad contractual. Esta conclusión se refuerza por el hecho de que, en toda la muestra seleccionada, no se ha identificado ningún convenio colectivo que module el plazo de duración del contrato de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva; y ello, pese al expreso llamamiento a la negociación colectiva que sobre esta cuestión realizó el legislador.

3.1.2 Disposiciones convencionales sobre la dinámica y extinción de los contratos temporales

Se incluyen en esta subcategoría un conjunto de disposiciones que se refieren a aspectos formales y materiales de la extinción del contrato temporal. En esta materia se han localizado nueve instrumentos que ordenan la terminación de la relación laboral temporal. Así, el Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 36), establece para los contratos por circunstancias de la producción un preaviso de quince días naturales, pudiendo la empresa sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos. Por su parte, el Convenio colectivo estatal del sector de agencias de viajes (art. 14), determina que los trabajadores temporales tendrán derecho a que la empresa les entregue el documento de finiquito, con una antelación mínima de cinco días naturales respecto al de la fecha de su percepción, o de quince días naturales si el contrato tuviera una duración igual o superior a un año.

Son seis los convenios de la muestra que mejoran la indemnización por finalización de contrato temporal, lo que tiene una clara finalidad disuasoria en el empleo de este tipo de modalidades contractuales. Dos de ellos se refieren a la indemnización por finalización del contrato de sustitución, lo que re-

³¹ El texto entrecomillado se corresponde con la STS, 30 de marzo de 2017 (nº rec. 2155/2015).

sulta especialmente relevante si se atiende a la conflictividad que este asunto ha suscitado³². Los convenios identificados son los que siguen:

- IX Convenio colectivo estatal del corcho (art. 22). El precepto introduce una mejora en la indemnización legal por finalización de contrato por circunstancias de la producción. Así, si el contrato se extingue por un plazo igual o inferior a los seis meses, el trabajador percibirá la indemnización legalmente prevista (doce días por año de servicio *ex* art. 49.1 c) TRET). Si se extingue pasados estos seis meses y hasta un año, por ese periodo superior, la indemnización será de veinte días por año de servicio.
- VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (art. 24). Se establece que los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida por el art. 49.1.c) TRET.
- Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (art. 12). Con independencia de la indemnización legal que corresponda, si la duración del contrato imprevisible se prolongase por más de seis meses el trabajador tendrá derecho a una indemnización adicional a la legal de un día de su salario por mes trabajado, o prorratea en su caso, desde el sexto mes de su prestación laboral y hasta un máximo de diez días.
- Convenio colectivo de la industria azucarera (art. 15). Se estipula que la extinción del contrato de sustitución por finalización de su causa habilitante llevará aparejada una indemnización equivalente a un mes de su salario base por cada año de servicio prestado o la parte proporcional al tiempo realmente trabajado, salvo en el caso de adquirir la condición de fijo.
- Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (art. 12.1). Dispone este precepto que, si la duración de la sustitución fuera superior a dos años, salvo en el su-

³² FABREGAT MONFORT, G., “Legislación y negociación colectiva. Situación actual y retos de futuro”, en AAVV, *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. XXX Jornada de estudio sobre negociación colectiva*, *op. cit.*, p. 87. *Vid.* STS, 13 de marzo de 2019 (nº rec. 3970/2016) y ATC 83/2022, 11 de mayo de 2022.

puesto de suplencia por excedencia especial, la persona trabajadora, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días de salario por año o fracción.

Especial mención merece el VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento. El art. 24 de este convenio se denomina “Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada”. Su apartado primero determina que “será preceptivo el comunicar por escrito a la persona trabajadora el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio”. La rúbrica de este precepto, y la dicción convencional “finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada”, parece abonar la aplicación de esta disposición tanto al contrato por circunstancias de la producción como al de sustitución. Mas dudas plantea el ámbito aplicativo del art. 24.2, que se refiere a la indemnización. Este precepto establece que “a la finalización de los contratos temporales previstos en el presente convenio colectivo general la persona trabajadora percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos” que en ningún caso podrá ser inferior a la establecida legalmente (art. 49.1.c) TRET). El hecho de referirse específicamente a los “contratos temporales previstos en el presente convenio” parece excluir al contrato para la sustitución, que no tiene ninguna regulación específica ni mención en el convenio. Por tanto, resulta lógico pensar que la indemnización solo se prevé para los contratos temporales de tipo productivo.

La exigua actividad negocial en este punto -solo nueve de 79 convenios contienen aportaciones relevantes- no debe restar trascendencia a la regulación examinada, que ha de ser observada como un ejemplo de las posibilidades que el legislador proporciona a la autonomía colectiva para ordenar la dinámica y extinción de los contratos temporales.

3.2 Prácticas convencionales de reducción de la temporalidad

Como se ha referido anteriormente, la atribución que el poder legislativo concede a la autonomía colectiva como instrumento clave en la reducción de la temporalidad *ex art. 15.8* no parece augurar buenas perspectivas a la

negociación colectiva en esta materia, máxime si se atiende al proceso de conformación de la norma³³. La propia dicción del art. 15.8 TRET refuerza esta previsión, al configurar la práctica totalidad de sus contenidos como meras posibilidades³⁴. Así, y a excepción del último de ellos, que se redacta de forma imperativa (“Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales”), el resto de los extremos que recoge el precepto se presentan como meras posibilidades de la negociación colectiva (“Los convenios colectivos podrán establecer”)³⁵.

De todas las materias que el art. 15.8 TRET remite a la negociación colectiva, dos se presentan como especialmente relevantes en atención al proceso de elaboración de la norma y al objetivo último de la misma. En primer lugar, se faculta a la negociación colectiva para fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa³⁶. En segundo lugar, e íntimamente conectado con lo anterior, se remite a la negociación colectiva la concreción de los porcentajes máximos de temporalidad y de las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos. En estas dos materias, la negociación colectiva, pese a no mostrarse especialmente activa, ha generado ciertas prácticas negociales de interés.

En primer lugar, un reducido grupo de convenios regula el nivel máximo de temporalidad que puede existir en la plantilla, si bien, a través de porcentajes no excesivamente ambiciosos³⁷:

- Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. Se establece un mínimo de indefinidos (fijos y fijos-discontinuos) del 80% de la plantilla a partir del 1 de enero de 2023 y hasta la fecha de finalización de la vigencia del convenio, en cómputo anual y a jornada completa, según la media de la plantilla de los doce meses anteriores (art. 30).

³³ Vid. *ut supra* epígrafe 2.

³⁴ ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., “Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral”, *op. cit.*, p. 375.

³⁵ SEMPERE NAVARRO, A.V., “La reforma laboral de 2021 y los convenios colectivos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n°251 (2022), pp. 49-80.

³⁶ FABREGAT MONFORT, G., “Legislación y negociación colectiva. Situación actual y retos de futuro”, en AAVV, *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. XXX Jornada de estudio sobre negociación colectiva*, *op. cit.*, p. 64.

³⁷ Se han considerados porcentajes adecuados de temporalidad el 7% o el 15%. Vid. BALLESTER PASTOR, I., “La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n°2 (2022), p. 113.

- III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (art. 13). Desde el 1 de enero de 2024, al menos el 80% de la plantilla ha de estar vinculada mediante contratos indefinidos ordinarios, y, en consecuencia, un máximo del 20% podrá estar contratados temporalmente, a través de ETT o en calidad de fijos discontinuos.
- V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería (art. 13). Todas las empresas con quince o más trabajadores en plantilla deberán tener al menos un 80% de sus trabajadores vinculados con contrato indefinido. Si la empresa tuviera menos de quince trabajadores, este porcentaje se reduce al 70%³⁸.
- Acuerdos de modificación del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (art. 17). Se determina que el personal con contrato temporal no superará el 25 % de la plantilla. Si el porcentaje supone decimales, se redondeará por exceso. No se incluirán en esta limitación el personal con contrato por sustitución y de relevo, ni el contratado para actividades escolares complementarias, extraescolares y servicios complementarios. Esta limitación no resultará de aplicación en los centros de trabajo de ocho o menos trabajadores.
- VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Su art.18.2 estipula que todas las empresas afectadas por el convenio tendrán un 80% de personal con contratos indefinidos. Excepcionalmente, en el caso de empresas de nueva creación, este porcentaje se reduce al 60% a la finalización del primer año de actividad. Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de sustitución, los de práctica profesional y los formativos. Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado, las empresas que no lo cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos de sustitución. Para calcular el cumplimiento del porcentaje acordado se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.
- Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (art. 19). Las empresas del sector deberán contar con, al menos, un 65% de em-

³⁸ Este precepto es reproducción del contenido existente en el anterior convenio del sector (art. 13.7º), por lo que su vinculación con la reforma laboral parece, *prima facie*, inexistente. *Vid.* Resolución de 6 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería. *BOE*, 17 de julio de 2018.

pleados indefinidos, excluyéndose de la plantilla, a efectos de cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea igual o inferior a un año.

En segundo lugar, concurren en la muestra tres convenios que contemplan un nivel de utilización máxima del contrato por circunstancias de la producción. Sin perjuicio de su trascendencia, ha de tenerse presente que la relevancia de estos instrumentos en su vinculación con la reforma laboral es nula; y ello, por cuanto las cláusulas se limitan a reproducir contenidos existentes en las versiones convencionales previas al RDL 32/2021. Los convenios referidos con:

- VI Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero (art. 10). Limita al 7% de la plantilla los trabajadores contratados bajo la modalidad temporal productiva. A estos efectos, se entiende por plantilla la media en cómputo anual de trabajadores que hayan prestado actividad laboral durante el año inmediatamente anterior a la fecha de contratación.
- Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (art. 18). Este precepto limita el número total de contratos de esta modalidad a un máximo de dos en aquellas empresas en las que la plantilla sea igual o inferior a diez trabajadores. Si la empresa supera ese umbral, el límite será del 20% de la plantilla.
- IX Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios (art. 12). Determina este precepto que el número de trabajadores con contrato temporal no podrá superar el 30% de la totalidad de la plantilla. Se exceptúan de este cómputo los contratos de sustitución y de relevo, y los contratos efectuados para subvenir a las necesidades de la empresa en atención a las ocupaciones de residentes no habituales de los colegios mayores.

Otro conjunto de convenios anuda el nivel de temporalidad de la empresa con la posibilidad de hacer uso de la contratación temporal; en algunos casos vedando su empleo, y en otros modulándolo. La posibilidad de que en sede convencional se establezcan las consecuencias de incumplir los porcentajes de temporalidad pactados ha de entenderse como una cláusula penal “mediante la que el convenio censura unos topes máximos de temporalidad, aplicando la sanción que estime oportuna por causa del desbordamiento de los mismos”³⁹.

En este sentido, el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (arts. 12 y 41) determina que no podrán

³⁹ DÍAZ GARCÍA, C, “Nuevos márgenes para la recuperación de la esfera colectiva de las relaciones laborales y la intervención pública a raíz de la reforma laboral”, *IUSLabor*, n°1 (2022), p. 93.

utilizar el contrato por circunstancias imprevisibles aquellas empresas que no lleguen a los límites mínimos de trabajadores fijos establecidos por el art. 41 del Convenio (70% de la plantilla de cada centro de trabajo).

En análogos términos, aunque con consecuencias menos gravosas, el Convenio colectivo estatal del sector de agencias de viajes (art. 14) establece que la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción será de nueve meses en aquellas empresas que tengan una plantilla fija igual o superior al 75% de su personal, referida al día 1 de enero del año en cuestión. Si este porcentaje es igual o superior al 85% del total de sus trabajadores, la duración podrá alcanzar los doce meses. Aquellas empresas que no alcancen la proporción entre contratos por tiempo indefinido y contratos temporales especificadas no podrán ampliar la duración máxima de este contrato más allá de los seis meses. A los efectos del cómputo de la plantilla temporal, se excluyen los contratos suscritos con trabajadores discapacitados, mayores de 45 años, desempleados de larga duración, y los contratos de sustitución y de relevo. En el mismo sentido, el art. 12 Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (art. 12) determina, como regla general, que el contrato temporal por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de seis meses, pudiendo alcanzar los nueve meses en caso de empresas con 75% o más de contratos fijos en cómputo de promedio anual inmediatamente anterior; y hasta doce meses en las empresas en que dicho porcentaje supere el 85%.

Por último, cabe señalar otros convenios que, con la misma finalidad de reducción de la temporalidad, ligan la utilización del contrato temporal por circunstancias de la producción al compromiso de contratación indefinida de la empresa o a otros elementos. Así, el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, y el Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025 (arts. 6.4 y 6.10, respectivamente), disponen que, en aquellos contratos temporales productivos cuya duración sea entre nueve y doce meses, la empresa resulta obligada a contratar o transformar a contratos indefinidos a lo largo del año natural siguiente, un mínimo del 20% del número de contratos de este tipo y duración que vayan finalizando en el año natural previo. Con idéntica finalidad, aunque con diferente alcance, el Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (art. 24) impide la utilización de contratación temporal “mientras no estén prestando servicio todos los contratos fijos-discontinuos” de la misma sección y especialidad, ni en el periodo que la empresa haga uso de las herramientas de flexibilidad de reducción de jornada previstas por el propio convenio (art. 42).

Si bien los resultados obtenidos en este ámbito son exigüos, sus escasas aportaciones no deben ser desdeñadas. Es cierto que la negociación colectiva no se ha volcado de forma inmediata y general en sus posibilidades regulatorias frente a la contratación temporal. Sin embargo, también es evidente que algunas de las prácticas negociales que se han examinado proporcionan una cierta esperanza hacia la implicación de los agentes colectivos en la atenuación de la dualidad del mercado de trabajo.

4. INERCIAS, IMPRECISIONES Y OMISIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FRENTE A LA TEMPORALIDAD

Sin perjuicio de la trascendencia cualitativa de las prácticas negociales que han sido examinadas en el epígrafe anterior, las mismas pueden considerarse como excepcionales desde una perspectiva cuantitativa. En este sentido, la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal contiene numerosas disposiciones que abordan la temporalidad solo formalmente, sin realizar ninguna aportación de valor sustantivo. También se identifican otros preceptos que resultan poco depurados técnicamente, e incluso cuestionables desde la dogmática jurídica. Por último, conviene subrayar el silencio que la mayor parte de la acción colectiva guarda en relación con determinados contenidos ligados a la ordenación de la temporalidad. A examinar estos tres elementos se dedican los siguientes apartados.

4.1 La negociación colectiva como mero instrumento de transcripción y otras inercias

El amplio margen de actuación que el legislador concede a la negociación colectiva en materia de temporalidad, no ha tenido un traslado efectivo en muchos de los instrumentos examinados. Del análisis de la muestra convencional, se deduce que la acción colectiva sigue anclada en determinadas inercias que han venido acompañando tradicionalmente su tarea, y que afectan especialmente a las modalidades de contratación temporal. En este sentido, es de destacar que muchos convenios colectivos se limitan a reproducir en los textos convencionales la nueva regulación legal. Así, y en relación con el contrato de sustitución, los escasos instrumentos negociales que lo contemplan se limitan en su mayoría a transcribir literalmente la norma estatutaria. Del total de la muestra, solo treinta convenios se refieren a esta modalidad contractual, y de ellos, dieciocho consisten en meras reproducciones del texto legal del art. 15.3 TRET.

Tabla 1.
Convenios colectivos que transcriben la regulación legal del contrato de sustitución

XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (arts. 16 y 18.3).
VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (art. 18.4).
XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuela (art. 7.3).
Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (art. 18).
Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (art. 10).
Acuerdo de modificación del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (art. 12).
Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (art. 14).
V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (art. 21).
Acuerdo de modificación y la actualización de las tablas salariales del IX Convenio colectivo nacional de enseñanza y formación no reglada (art. 8).
Convenio colectivo para la industria fotográfica (art. 6.7).
Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 30).
Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (art. 9).
XXIII Convenio colectivo de contratistas ferroviarias (art. 11).
Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (art. 10).
VI Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero (art. 10).
Acuerdo marco del sector de la pizarra (art. 14).
XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia (art. 13).
IX Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios (art. 10).

La misma práctica se aprecia en relación con el contrato por circunstancias de la producción, si bien en este caso se aprovecha para introducir la ampliación de su duración máxima a los doce meses, sin ningún tipo de aportación más.

Tabla 2.
Convenios colectivos que transcriben la regulación legal del contrato por circunstancias de la producción, con la única aportación de ampliar su duración máxima a doce meses

Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (art. 52).
XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (art.12.2).
Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (art. 10).
Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización. (art. 18).
Acuerdo marco del sector de la pizarra (art. 14).
II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (art. 80).
XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (art. 18).
VII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (art. 16.3).
Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (art. 10).
Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas (art. 30 y DT1ª).
Acuerdo de modificación del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (art. 12).
Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (art. 9).
Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de industrias de aguas de bebidas envasadas (art. 15).
XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias (art. 11).
Acuerdo de modificación y la actualización de las tablas salariales del IX Convenio colectivo nacional de enseñanza y formación no reglada (art. 8).
Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (art. 15).
XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (art. 16 bis).
Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (art. 10).
Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (art. 18).
Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (art. 14).
Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 8).

La ampliación de la duración máxima del contrato productivo previsible puede ser considerada como la práctica convencional más recurrente en el ámbito de la contratación temporal. Así, junto con los 21 instrumentos reflejados en la anterior tabla, se pueden localizar 25 más que amplían la duración máxima del referido contrato, incluyendo, además, en este último caso, alguna aportación adicional. Ello hace que 46 de los 79 instrumentos analizados se orienten a esta posibilidad de ampliación convencional, que es ya clásica en nuestro modelo de relaciones laborales⁴⁰.

Tabla 3.
Convenios colectivos que amplían la duración del contrato por circunstancias de la producción, incorporando algún elemento adicional regulatorio

Convenio y precepto	Duración
VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (art. 18.4).	12 meses
Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (art. 23).	
Acuerdos de modificación del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (art. 19).	
VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (art. 24).	
Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024 (art. 7.2).	
Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 (art. 17).	
IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil (art. 29).	
IX Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios (art. 12)	
Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (art. 12).	
V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (art. 21).	

⁴⁰ Vid. "Informe sobre la negociación colectiva en el año 2000. Avance del informe elaborado por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales de la Secretaría General Técnica del MTAS", en AAVV, *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. XIV Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002, p. 336.

Acuerdo parcial del VII Convenio colectivo del sector fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (art. 17).	12 meses
Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (art. 6.4)	
Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón (art. 6.10)	
VI Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero (art. 10).	
IX Convenio colectivo estatal del corcho (art. 22).	
VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (arts. 23)	
Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes (art. 12).	9 meses
Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (art. 11).	
Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (art. 18).	
XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (art. 18).	
Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (art. 31).	
Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (arts. 12).	
III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (art. 13).	9/12 m.*
Convenio colectivo estatal del sector de agencias de viajes (art. 14).	
Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (art. 12).	6 / 9 / 12 m.*

**Duración máxima variable en función de la temporalidad de la plantilla*

El volumen de los instrumentos que amplían la duración máxima del contrato temporal productivo no parece que invite a pensar que la negociación colectiva haya realizado un replanteamiento profundo de la temporalidad en sus respectivos sectores. La inercia en este punto, fruto de una larga tradición

convencional, es evidente⁴¹. Este hecho no hace sino reafirmar lo que pronosticaba la doctrina, que preveía la utilización masiva de esta facultad ampliatoria por parte de los agentes sociales⁴². Se transforma en normal, de este modo, una ampliación de la duración contractual que debería ser excepcional.

Sin perjuicio de lo anterior, se observa como diversos convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal que contemplaban la ampliación de la duración del antiguo contrato eventual, en sus nuevas versiones han eliminado dicha extensión para los contratos temporales por razones productivas. Es el caso de los siguientes convenios: XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas (art. 7.3), Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (art. 14), Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios estatal (art. 32), V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería (art. 13), XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (art. 17), Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (art. 17), y Convenio colectivo de restauración colectiva (art. 17.4). Estos instrumentos, consensuados tras la reforma laboral, parecen apuntar a un tímido giro de tendencia en este asunto, reflejando un cierto interés negocial por reducir la temporalidad en sus respectivos sectores.

4.2 Imprecisiones técnico-jurídicas y negociación colectiva

La exigua atención que la negociación colectiva ha prestado a la ordenación de la temporalidad, se ha visto acompañada en sus escasas disposiciones de ciertas imprecisiones técnico-jurídicas que no hacen sino acentuar el desinterés negocial por la materia. Pese a que excede del objeto de estudio profundizar en todas y cada una de ellas, sí que resulta un ejercicio clarificador examinar algunos elementos paradigmáticos o especialmente controvertidos.

Desde una perspectiva formal, es posible identificar instrumentos que duplican sus regulaciones o que emplean términos superados por el legislador. Así, el XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado reproduce el contenido del art. 15.3 TRET en dos de sus preceptos;

⁴¹ Ha de tenerse presente la importancia de la muestra en este punto, teniendo en cuenta que la ampliación de la duración del contrato temporal productivo corresponde al ámbito sectorial, sin que opere en esta materia la prioridad aplicativa del art. 84.2 TRET, ni la posibilidad de descuelgue convencional *ex* art. 82.3 TRET. *Vid.* VILA TIERNO, F., “La contratación temporal por circunstancias de la producción”, *Lex Social*, n^o2 (2022), p. 19.

⁴² BALLESTER PASTOR, I., “La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros”, *op. cit.*, p. 118.

su art. 16 se dedica específicamente al contrato para la sustitución de una persona trabajadora, y el art. 18.3 vuelve a reproducir el contenido del art. 16. Por su parte, el Convenio colectivo de restauración colectiva emplea de forma recurrente el viejo término contrato de interinidad para referirse al nuevo contrato de sustitución⁴³. Sin menoscabo de su irrelevancia práctica, estos hechos son una muestra gráfica de la reducida atención que algunos instrumentos colectivos prestan a la contratación temporal.

Más allá de estas imprecisiones formales, también concurren en la negociación colectiva determinadas disposiciones que resultan cuestionables desde la ortodoxia jurídica. Un ejemplo de este tipo de regulaciones se puede encontrar en el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 y en el IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. En sus arts. 17 y 29, respectivamente, estos convenios establecen que el contrato de sustitución procederá, “además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente (...) por promoción en período de prueba”. La confusa redacción de esta última expresión hace dudar sobre la intención de los negociadores al introducir esta posibilidad de empleo del contrato de sustitución. Por una parte, esta circunstancia se asimila a un nuevo supuesto de habilitación para el empleo del contrato de sustitución diferente de los legal y reglamentariamente establecidos. Por otra parte, y partiendo de lo anterior, cabe deducir que el contrato de sustitución se podrá utilizar durante el proceso de promoción, pero más allá del mismo, alcanzando al periodo de prueba que tenga el trabajador promocionado en su nuevo puesto de trabajo. Parece que esta redacción convencional excede el límite imperativo del art. 15.3 TRET, que circunscribe la utilización de esta modalidad contractual al “proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo”, no pudiendo extenderse más allá del periodo en el que el trabajador promocionado adquiera su plaza, con independencia del periodo de prueba al que, en su caso, se sujete en su nueva ocupación.

Mayor enjundia jurídica presenta el art. 18 Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados. Dispone este precepto que el “contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida de una o varias personas trabajadoras de una misma empresa, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona o personas sustituidas y la causa de la sustitución. En el caso de que se utilice para completar la jornada reducida de varias personas trabajadoras, se podrá utilizar un único contrato de sustitución a jornada completa”.

⁴³ En análogos términos, *vid.* art. 29 VII Convenio colectivo general del sector de la construcción.

Se introduce a través de esta disposición convencional la posibilidad de que un único contrato de sustitución se realice para suplir a dos o más trabajadores. Resulta cuanto menos cuestionable la dicción del artículo referido, teniendo en cuenta que el art. 15.3 TRET vincula claramente el contrato de sustitución a un único trabajador sustituido. Esta problemática fue abordada por la Dirección General de Empleo, señalando que, tanto del art. 15.3 TRET, como del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, se deduce que la causa justificativa del contrato de sustitución “no se define de manera genérica exclusivamente, sino que la misma queda especificada e individualizada en el supuesto concreto, en relación con el trabajador sustituido, en este caso en una parte de su jornada, cuyo nombre debe figurar en el contrato, junto a la causa de la sustitución, entre otras previsiones”. Así, y como regla general, “si la empresa quiere cubrir la ausencia parcial de los dos trabajadores que ejercen su derecho a reducir la jornada, debería celebrar dos contratos de interinidad a tiempo parcial con dos trabajadores diferentes, cada uno con su propia causa justificativa. Cada uno de dichos contratos de trabajo tendría su propio régimen jurídico, en función del trabajador sustituido y de la causa de celebración y por tanto su propia jornada, duración y causa de extinción”.

No obstante, cabría admitir la posibilidad excepcional de que un mismo trabajador pudiera sustituir a dos trabajadores que han reducido su jornada, debiéndose formalizar en este caso dos contratos diferentes de sustitución con dicho trabajador⁴⁴. Cada uno de estos contratos debería reunir los requisitos de causalidad, el nombre del trabajador sustituido y el puesto de trabajo a desempeñar, debiendo “coincidir exactamente con la dejada de realizar por el trabajador sustituido, respetando en conjunto, teniendo en cuenta la jornada de cada uno de los contratos, los límites legales de jornada y los periodos mínimos de descanso entre jornadas y semanal, extinguiéndose el contrato cuando el trabajador sustituido se incorpore al régimen de jornada anterior”⁴⁵. Aun así, la procedencia o no de esta posibilidad debe ser examinada *ad casum*, ponderando las circunstancias concurrentes.

Teniendo en cuenta lo expuesto, parece que la negociación colectiva se extralimita en este punto, pues admite la posibilidad de que un trabajador sustituya a dos empleados mediante un único contrato, lo que parece contrariar el sentido de la regulación legal.

⁴⁴ Elemento este no exento de conflicto jurídico. *Vid.* SSTs, 31 de mayo de 2000 (nº rec. 3343/1999), 17 de mayo de 2004 (nº rec. 3223/2003) y 21 de marzo de 2005 (nº rec. 4951/2003).

⁴⁵ Consulta de la Dirección General de Empleo, de 11 de mayo de 2017, sobre contrato de interinidad.

4.3 Silencios, omisiones e inacciones de la negociación colectiva

La regulación convencional en lo que se refiere a la temporalidad viene caracterizada, más que por sus inercias e imprecisiones, por sus silencios e inacciones. La extensa potencialidad que el legislador otorga a la autonomía colectiva en este ámbito no se ha trasladado en la práctica negocial con toda la intensidad que hubiera sido deseable. Como se ha podido constatar, son múltiples las remisiones que el art. 15 TRET realiza a la autonomía colectiva en este ámbito, y escasos los resultados convencionales obtenidos. Algunos de estos silencios son especialmente relevantes, teniendo en cuenta la trascendencia de la materia y la relativa novedad de la misma.

En primer lugar, y atendiendo a las modalidades de contratación temporal, destaca la práctica inexistencia de convenios colectivos que ordenen el nuevo contrato por circunstancias de la producción previsible⁴⁶. La mayor parte de instrumentos analizados se limitan a reproducir los contenidos legales sin realizar ninguna aportación de interés. Solo dos instrumentos colectivos se refieren a este nuevo tipo de contrato productivo de forma sustantiva, abordando además uno de ellos un tema especialmente conflictivo en la doctrina. En este sentido, el art. 11 Convenio colectivo del sector de grandes almacenes establece que el contrato por circunstancias de la producción previsible debe proyectarse en función de las necesidades de los distintos centros de trabajo. Así, “en atención a la distinta naturaleza de las situaciones ocasionales y previsible en relación con la actividad y/o ubicación de cada uno de los centros de trabajo” los periodos de noventa días a los que hace referencia el artículo 15.2 TRET podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo. Este punto resulta, cuando menos, cuestionable. El legislador dispone que las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días anuales. Del literal de la norma se deriva que el periodo de utilización ha de fijarse por empresa. Esta es la postura mantenida por buena parte de la doctrina, que aboga por una interpretación literal en este punto⁴⁷. Sin embargo, resulta lógico entender que,

⁴⁶ El legislador configura esta nueva modalidad contractual en el art. 15.2 TRET: “Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsible y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada”. A la escueta e imprecisa regulación legal, se une en este caso la novedad que presenta esta figura contractual, fruto de una *pseudoingeniería* jurídica motivada seguramente por el origen transaccional de la norma. En este contexto, todo parece apuntar a que esta modalidad contractual tendrá una existencia plagada de conflictos interpretativos y aplicativos que terminarán por conformarla, con toda probabilidad, de una forma diferente a la que concibieron sus creadores en el marco del diálogo social.

⁴⁷ GOERLICH PESET, J.M., “La reforma de la contratación laboral”, en GOERLICH PESET, J.M., MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real*

en el supuesto de que la empresa disponga de diferentes centros de trabajo, el periodo de los noventa días sea fijado por cada centro y no por empresa. Esta tesis resultaría la más coherente si se considera que es posible que una misma empresa tenga centros con distintas actividades y también con diferentes calendarios laborales⁴⁸. Con todo, y como se ha señalado, la dicción legal parece apuntar a la empresa como unidad de referencia, lo que hace cuestionable el ajuste jurídico del precepto convencional examinado.

Junto con el convenio anterior, el art. 19.2.2 de los Acuerdos de modificación del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, delimita posibles situaciones que permiten recurrir a la modalidad contractual imprevisible. En este sentido, señala que se podrá suscribir este contrato para los supuestos de “dotación excepcional de horas que estén condicionadas en el tiempo, así como, para programas temporales, y otros supuestos de carácter excepcional y temporal que tengan cabida conforme a la legislación educativa vigente”. Sin perjuicio de su generalidad, debe valorarse positivamente el intento negocial por perfilar las causas habilitantes para esta nueva (sub)modalidad contractual.

Dentro también del ámbito contractual temporal, y sin perjuicio de las prácticas convencionales que se han señalado anteriormente, se observa un escaso interés de los negociadores en la labor de delimitar las causas habilitantes de este tipo de contratos. Tan solo once convenios -de un total de 79- concretan las causas de habilitación para el recurso al contrato temporal por circunstancias de la producción; siendo únicamente cuatro los que acometen esta tarea en relación con el contrato de sustitución.

Por otra parte, y en relación con esta última modalidad contractual, resulta especialmente llamativo que ningún convenio colectivo estatal de sector module el plazo de duración del contrato de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. Esta ausencia no deja de resultar sorprendente, teniendo en cuenta el llamamiento legal que en este punto expresamente realiza el art. 15.3 TRET⁴⁹.

Decreto-Ley 32/2021, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 42; COSTA REYES, A., “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº467 (2022), p. 52; y CALVO GALLEGO, F.J., “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”, *op. cit.*, p. 125.

⁴⁸ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-ley 32/2021”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, nº extraordinario (2022), p. 27; y RAMOS MORAGUES, F. y LÓPEZ BALAGUER, M., *La Contratación Laboral en la reforma de 2021*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 77 y ss.

⁴⁹ Idénticos resultados se derivan de otros estudios sobre la materia. *Vid.* ELORZA GUERRERO, F., “La regulación convencional del contrato de trabajo de duración determinada tras la reforma laboral de 2021 y la estabilidad en el empleo”, *op. cit.*, p. 79.

En segundo lugar, y en lo que se refiere a la reducción de la temporalidad *ex art. 15.8 TRET*, la autonomía colectiva se ha mostrado reticente a acometer de forma decidida la extensa tarea que el legislador le encomienda. Este extremo era previsible, tanto por el proceso de conformación de la norma, como por la incapacidad que tradicionalmente ha demostrado la negociación colectiva para limitar el funcionamiento anómalo de la temporalidad en el mercado de trabajo⁵⁰. Así, brillan por su ausencia los planes de reducción de temporalidad estructurados y rigurosos y las medidas efectivas para facilitar el acceso de los trabajadores temporales a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo⁵¹. Tampoco resulta destacable la acción negocial en lo que se refiere al establecimiento de criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición. En todas estas materias, los negociadores se limitan a elaborar disposiciones programáticas que no pasan de ser una mera declaración de intenciones⁵².

Resulta también complejo identificar convenios colectivos que concreten criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, más allá de los supuestos determinados por el legislador⁵³.

Por último, la negociación colectiva tampoco se ha mostrado especialmente proactiva en la fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, ni en determinar los porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas de su incumplimiento. Sin perjuicio de la relevancia de las disposiciones convencionales que sobre esta materia han

⁵⁰ BALLESTER PASTOR, I., “La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros”, *op. cit.*, pp. 101-102.

⁵¹ Sobre esta última materia, *vid. ELORZA GUERRERO, F.*, “La regulación convencional del contrato de trabajo de duración determinada tras la reforma laboral de 2021 y la estabilidad en el empleo”, *op. cit.*, pp. 72-75.

⁵² Con todo, existen algunas prácticas negociales en estas materias de cierta relevancia, si bien resultan aisladas. *Vid.* Convenio colectivo estatal del sector de industrias cármicas (art. 30.3), que establece la preferencia de los trabajadores con contratos de sustitución para ocupar en las empresas los puestos de trabajo de carácter indefinido

⁵³ Como excepción en este punto, cabe destacar alguna práctica convencional de relativo interés. En este sentido, el art. 17.4 Convenio colectivo de restauración colectiva, establece que serán personas trabajadoras fijas con carácter indefinido, con independencia del período de prueba, todos aquellos que ocupen un puesto de trabajo con contrato de sustitución de una persona trabajadora fija que no se incorpore a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido que motivó dicho contrato. En análogo sentido, aunque con diferente alcance, el art. 12 Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes estipula que, cuando el contrato temporal se concierte para lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio o abrir nuevos mercados o zonas de distribución, tendrá una duración máxima de nueve meses. Si al cabo de los nueve meses la actividad se hubiera consolidado, el trabajador contratado por cualquiera de estas causas tendrá derecho a transformar su contrato en indefinido.

sido examinadas en otro punto del estudio, el escaso volumen de la mismas evidencia su limitado alcance en la práctica⁵⁴.

5. REFLEXIÓN FINAL

Tras dos años de vigencia de la última reforma laboral, el balance de la negociación colectiva en materia de temporalidad resulta, como se ha evidenciado, bastante deficiente. Las tendencias e inercias que en esa materia venían constatándose en la autonomía colectiva no se han visto corregidas tras el RDL 32/2021; extremo este que era previsible si se atiende al proceso de conformación de la norma. Así, el amplio catálogo de posibilidades que el legislador atribuye a la negociación colectiva frente a la temporalidad *ex art.* 15.8 TRET, contrasta con el escaso interés que esta materia ha venido despertando en los negociadores.

Sin perjuicio de lo anterior, en la muestra analizada es posible identificar diferentes prácticas convencionales de relativa trascendencia que, pese a constituir todavía supuestos excepcionales y relativamente aislados, apuntan ciertas tendencias en el tratamiento negocial de la temporalidad. En este sentido, es de destacar el esfuerzo negocial por identificar las causas que posibilitan el recurso a la contratación temporal; máxime cuando el legislador no realiza ningún llamamiento expreso a la negociación colectiva a estos efectos. Aunque no son muchos los instrumentos que regulan este aspecto, sí que se aprecia un cierto dinamismo de la negociación colectiva en lo que atañe a la concreción causal de la temporalidad. Valoración positiva merecen igualmente aquellas disposiciones convencionales que se dirigen a limitar el nivel máximo de temporalidad que puede existir en la plantilla y las que vinculan el nivel de temporalidad de la empresa con la posibilidad de hacer uso de la contratación temporal. Si bien los resultados obtenidos en este ámbito son exigüos, sus escasas aportaciones no deben ser desdeñadas. Es cierto que la negociación colectiva no se ha volcado de forma inmediata y general en sus posibilidades regulatorias frente a la contratación temporal. Sin embargo, también es evidente que algunas de las prácticas negociales que se han examinado marcan una cierta orientación hacia el compromiso de los agentes colectivos en la atenuación de la dualidad del mercado de trabajo. Por último, también es especialmente destacable la tendencia de algunos convenios de no extender la duración máxima de los contratos temporales por circunstancias de la producción tras el RDL 32/2021, en contraste con sus versiones previas.

⁵⁴ *Vid. ut supra* epígrafe 3.2.

Con independencia de la trascendencia cualitativa de las prácticas que se han identificado, y como se ha constatado, las mismas resultan excepcionales desde una perspectiva cuantitativa. En este sentido, en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal se aprecian, por una parte, numerosas disposiciones que abordan la temporalidad solo formalmente, sin realizar ninguna aportación sustantiva; y, por la otra, muchas potencialidades frustradas, que se integran por silencios e inacciones convencionales. De este modo, el amplio margen de actuación que el legislador concede a la negociación colectiva en materia de temporalidad, no se ha visto acompañado de un traslado efectivo en los instrumentos negociados.

Las razones de este, por ahora, exiguo impacto, pueden encontrarse en la complejidad y profundidad de la reforma operada, y en el consecuente periodo de adaptación que acostumbra a requerir los agentes sociales para la traslación a la práctica de este tipo de modificaciones tan profundas del marco jurídico negocial. Con todo, este argumento no parece convincente si se atiende a la actividad que los negociadores han desarrollado en otras materias no menos novedosas o complejas, como puede ser el nuevo modelo de trabajo fijo-discontinuo.

Sin menoscabo de estas y otras valoraciones, lo que parece evidente es que se precisa una mayor implicación de los agentes sociales en materia de temporalidad, asumiendo como propias las posibilidades que les otorga el art. 15.8 TRET. Las habilitaciones regulatorias existen, al menos sobre la norma, y el precepto es ambicioso en sus postulados. Corresponde ahora a la negociación colectiva explorar todas estas potencialidades, abandonando sus tradicionales parámetros negociales que, aún en el s. XXI, siguen anclados en el salario, la jornada y los derechos de representación.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. XIV Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002.
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., “Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n°161 (2022).
- ÁLVAREZ CUESTA, H., “Balance de la reforma de la negociación colectiva”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, n°1 (2023).
- ÁLVAREZ GIMENO, R., “Las nuevas causas estructurales de contratación temporal: contradicciones y alternativas”, *Diario La Ley*, n°10079 (2022).
- ASQUERINO LAMPARERO, M.J., “La contratación temporal en el sector público”, *IusLabor*, n°3 (2022).

- BALLESTER PASTOR, I., “La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n°2 (2022).
- CALVO GALLEGO, F.J., “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n° extraordinario (2022).
- COSTA REYES, A., “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n°467 (2022).
- CRUZ VILLALÓN, J., “Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n°161 (2022).
- DE LA FUENTE, LAVÍN, M. y ZUBIRI REY, J.B., “La reforma laboral del 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n°3 (2022).
- DÍAZ GARCÍA, C., “Nuevos márgenes para la recuperación de la esfera colectiva de las relaciones laborales y la intervención pública a raíz de la reforma laboral”, *IUSLabor*, n°1 (2022).
- ELORZA GUERRERO, F., “La regulación convencional del contrato de trabajo de duración determinada tras la reforma laboral de 2021 y la estabilidad en el empleo”, *Lan Harremanak*, n°48 (2022).
- ELORZA GUERRERO, F. y MORENO NAVARRO, M.P., “La contratación laboral y el papel de la negociación colectiva en su regulación jurídica”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 11, n°1 (2023).
- FABREGAT MONFORT, G., “Legislación y negociación colectiva. Situación actual y retos de futuro”, en AA.VV., *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. XXX Jornada de estudio sobre negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- GARCÍA MURCIA, J., “Lanzamiento de nueva actividad y estabilidad en el empleo. Notas para un debate permanente”, *Actualidad Laboral*, n°1 (1987).
- GARCÍA VIÑA, J., “La dualidad del mercado de trabajo como una de las causas de la crisis actual, aunque no la única”, *Revista de Direito Brasileira*, vol. 11 (2015).
- GOERLICH PESET, J.M., “La reforma de la contratación laboral”, en GOERLICH PESET, J.M., MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Las causas de contratación temporal tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, n° extraordinario (2022).
- IGARTUA MIRÓ, M.T., “Las medidas sancionadoras frente a la contratación temporal abusiva”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n°161 (2022).

- LAHERA FORTEZA, J., *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.
- LORENTE CAMPOS, R. y GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., “Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 36, n°1 (2018).
- MORALES ORTEGA, J.M., “Negociación colectiva, *impasse* negocial y convenio colectivo tras el RDL 32/2021”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n° extraordinario (2022).
- MORENO GENÉ, J., “Diálogos entre jurisprudencia y legislador reformista de 2021 en materia de contratación de duración determinada”, *IUSLabor*, n°1 (2023).
- MORENO VIDA, M.N., “El contrato temporal por razones productivas”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n°161 (2022).
- RAMOS MORAGUES, F., “Incidencia de la reforma laboral en el empleo público”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, n.º extraordinario (2022).
- RAMOS MORAGUES, F. y LÓPEZ BALAGUER, M., *La Contratación Laboral en la reforma de 2021*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “La reforma laboral de 2021: un análisis de la norma reformadora”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n° extraordinario (2022).
- RODRÍGUEZ RAMOS, M.J., “La reforma del encadenamiento de contratos laborales: repercusiones en el mercado de trabajo español”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n° 161 (2022).
- SEMPERE NAVARRO, AA.VV., “La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n°58 (2005).
- SEMPERE NAVARRO, A.V., “La reforma laboral de 2021 y los convenios colectivos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n°251 (2022).
- VILA TIERNO, F., “La contratación temporal por circunstancias de la producción”, *Lex Social*, n°2 (2022).

ANEXO I. MUESTRA DE CONVENIOS ANALIZADOS

- ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL - Cod. 9916085, 99100155012015 - Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024. *BOE*, 20 de octubre de 2022.
- AEROPUERTOS (SERVICIO DE ASISTENCIA EN TIERRA) - Cod. 9915595, 99015595012005 - Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo

general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. *BOE*, 17 de octubre de 2022.

AGENCIAS DE VIAJES - Cod. 9900155, 99000155011981 - Resolución de 23 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes. *BOE*, 2 de septiembre de 2023.

AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS - Cod. 9914405, 99014405012008 - Resolución de 27 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas. *BOE*, 8 de julio de 2022.

ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES - Cod. 9900355, 99000355011982 - Resolución de 21 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. *BOE*, 13 de octubre de 2023.

ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL - Cod. 9910825, 99010825011997 - Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. *BOE*, 9 de junio de 2023.

AUTOESCUELAS - Cod. 9900435, 99000435011982 - Resolución de 17 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas. *BOE*, 4 de abril de 2022.

AZUCARERA - Cod. 9900555, 99000555011981 - Resolución de 9 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo de la industria azucarera. *BOE*, 21 de marzo de 2022.

BANCA - Cod. 9900585, 99000585011981 - Resolución de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del XXIV Convenio colectivo del sector de banca. *BOE*, 5 de enero de 2023.

BINGO - Cod. 9901905, 99001905011983 - Resolución de 29 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. *BOE*, 10 de octubre de 2022.

BUCEO- Cod. 99017695011900- Resolución de 17 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del II Convenio colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos. *BOE*, 29 de noviembre de 2023.

CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO - Cod. 9900785, 99000785011981 - Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por

la que se registra y publica el acuerdo de modificación del convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. *BOE*, 6 de marzo de 2023.

CALZADO - Cod. 9900805, 99000805011981 - Resolución de 24 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado. *BOE*, 10 de abril de 2023.

CÁRNICAS - Cod. 9900875, 99000875011981 - Resolución de 13 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 14 de junio de 2022, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas. *BOE*, 16 de julio de 2022.

CEMENTO (SECTOR) - Cod. 9910025, 99100025082011 - Resolución de 17 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero. *BOE*, 30 de mayo de 2022.

CENTROS DE JARDINERÍA - Cod. 99016115112007 - Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V convenio colectivo de empresas de jardinería. *BOE*, 16 de febrero de 2023.

CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD - Cod. 9900985, 99000985011981 - Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. *BOE*, 16 de febrero de 2023.

COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS - Cod. 9909355, 99009355011995 - Resolución de 27 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios. *BOE*, 8 de noviembre de 2023.

CONSERVAS VEGETALES - Cod. 9901305, 99001305011981 - Resolución de 19 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales. *BOE*, 1 de noviembre de 2023.

CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES, ACEITE Y HARINAS DE PESCADOS Y MARISCOS - Cod. 9901315, 99001315011981 - Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024. *BOE*, 11 de agosto de 2022.

CONSTRUCCIÓN - Cod. 9905585, 99005585011900 - Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII convenio colectivo general del sector de la construcción. *BOE*, 23 de septiembre de 2023.

CONSULTORÍA Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA - Cod. 9901355, 99001355011983 - Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección

- General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. *BOE*, 26 de julio de 2023.
- CONTACT CENTER - Cod. 9912145, 99012145012002 - Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center. *BOE*, 9 de junio de 2023.
- CONTRATAS FERROVIARIAS - Cod. 9901385, 99001385011981 - Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias. *BOE*, 28 de junio de 2022.
- COOPERATIVAS DE CRÉDITO - Cod. 9904835, 99004835011981 - Resolución de 11 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del XXII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito. *BOE*, 22 de febrero de 2023.
- CORCHO - Cod. 9910185, 99010185011996 - Resolución de 28 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal del corcho. *BOE*, 7 de septiembre de 2023.
- CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA - Cod. 9901465, 99001465011981 - Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería. *BOE*, 22 de marzo de 2023.
- DERIVADOS DE CEMENTO - Cod. 9910355, 99010355011996 - Resolución de 3 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII convenio colectivo general del sector de derivados del cemento. *BOE*, 14 de julio de 2023.
- DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN - Cod. 9907605, 99007605011992 - Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización. *BOE*, 6 de mayo de 2022.
- DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS- Cod. 9901115, 99001115011981 - Resolución de 12 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos *BOE*, 23 de septiembre de 2022.
- ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO - Cod. 9901925, 99001925011986 - Resolución de 28 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado. *BOE*, 12 de abril de 2022.

- ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS- Cod. 99008725011994 - Resolución de 30 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de modificación del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. *BOE*, 10 de junio de 2022.
- ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA - Cod. 9908825, 99008825011994 -Resolución de 19 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación y la actualización de las tablas salariales del IX Convenio colectivo nacional de enseñanza y formación no reglada. *BOE*, 5 de agosto de 2022.
- ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO- Cod. 9901945, 99001945011981 - Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. *BOE*, 24 de julio de 2023.
- ESTACIONES DE SERVICIO - Cod. 9901995, 99001995011981 - Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo estatal de estaciones de servicio. *BOE*, 10 de marzo de 2023.
- ESTIBA PORTUARIA - Cod. 9909785, 99012545011993 - Resolución de 4 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria. *BOE*, 18 de mayo de 2022.
- EXTRACTIVAS, VIDRIO Y CERÁMICAS Y COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES - Cod. 9902045, 99002045011981 - Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. *BOE*, 24 de junio de 2022.
- FARMACIA - Cod. 9903895, 99003895011981 - Resolución de 15 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia. *BOE*, 28 de diciembre de 2022.
- FERROVIARIOS (SERVICIOS EXTERNOS, AUXILIARES Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS) - Cod. 9915485, 99015485012007 - Resolución de 24 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios. *BOE*, 9 de marzo de 2022.
- FOTOGRAFICA - Cod. 9902235, 99002235011981 - Resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la industria fotográfica. *BOE*, 5 de agosto de 2022.
- FRÍO INDUSTRIAL - Cod. 9902255, 99002255011981 - Resolución de 23 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el

- Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial. *BOE*, 2 de junio de 2022.
- GRANDES ALMACENES - Cod. 9902405, 99002405011982 - Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes. *BOE*, 9 de junio de 2023.
- HOSTELERÍA- Cod. 9910365, 99010365011900 - Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería. *BOE*, 10 de marzo de 2023.
- INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y DELINEANTES - Cod. 9902755, 99002755011981 - Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad. *BOE*, 10 de marzo de 2023.
- INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS - Cod. 9915105, 99015105012005 - Resolución de 11 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación parcial del IV convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. *BOE*, 26 de septiembre de 2023.
- JARDINERÍA - Cod. 9902995, 99002995011981 - Resolución de 27 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024. *BOE*, 13 de julio de 2022.
- LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS (INDUSTRIAS) - Cod. 9903175, 99003175011981 - Resolución de 7 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados. *BOE*, 17 de junio de 2022.
- MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS- Cod. 9900165, 99000165011987- Resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados. *BOE*, 15 de noviembre de 2023.
- MERCADO DE VALORES- Cod. 90100153012013- Resolución de 12 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de bolsas y mercados españoles. *BOE*, 23 de septiembre de 2022.
- METAL - Cod. 9903435, 99003435011900 - Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de modificación y de subsanación de errores del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal. *BOE*, 5 de mayo de 2022.
- METALGRÁFICA Y FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS LIGEROS- Cod. 9903445, 99003445011982 - Resolución de 6 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la

- industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. *BOE*, 19 de julio de 2022.
- OPERADORES DE RETAIL AEROPORTUARIO - Cod. 99100105072012 - Resolución de 6 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario. *BOE*, 19 de junio de 2023.
- PASTAS ALIMENTICIAS - Cod. 9903945, 99003945011981 - Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias. *BOE*, 21 de marzo de 2023.
- PASTAS, PAPEL Y CARTÓN - Cod. 9903955, 99003955011981 - Resolución de 28 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025. *BOE*, 11 de octubre de 2023.
- PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS - Cod. 9910955, 99010955011997 - Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios. *BOE*, 5 de mayo de 2022.
- PERFUMERÍA Y AFINES - Cod. 9904015, 99004015011984 - Resolución de 16 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines. *BOE*, 26 de enero de 2023.
- PIZARRA - Cod. 99012705071997 - Resolución de 17 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco del sector de la pizarra. *BOE*, 30 de mayo de 2022.
- PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO (ELABORADORES) - Cod. 9908685, 99008685011994 - Resolución de 19 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. *BOE*, 29 de julio de 2022.
- PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN - Cod. 99100085012011 - Resolución de 3 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración. *BOE*, 19 de abril de 2023.
- PUBLICIDAD - Cod. 9904225, 99004225011981 - Resolución de 2 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta sobre revisión y tablas salariales para los años 2022 a 2025 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad. *BOE*, 11 de agosto de 2022.
- RADIODIFUSIÓN COMERCIAL SONORA - Cod. 99100095012012 - Resolución de 18 de enero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra

- y publica el convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora. *BOE*, 28 de enero de 2022.
- RECUPERACIÓN Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS** - Cod. 9904345, 99004345011982 - Resolución de 12 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. *BOE*, 25 de julio de 2022.
- REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES** - Cod. 9916175, 99016175011900 - Resolución de 22 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. *BOE*, 5 de diciembre de 2022.
- REPOSICIÓN (EMPRESAS DEDICADAS A LOS SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE)** - Cod. 9916925, 99016925012009 - Resolución de 5 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional. *BOE*, 25 de octubre de 2023.
- RESTAURACIÓN COLECTIVA** - Cod. 99100165012016 - Resolución de 7 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de prórroga del convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva. *BOE*, 17 de marzo de 2022.
- RESTAURACIÓN MODERNA (MARCAS)** - Cod. 99100275012022 - Resolución de 27 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna. *BOE*, 8 de diciembre de 2022.
- REVISTAS Y PUBLICACIONES PERIÓDICAS** - Cod. 9910555, 99010555011996 - Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024. *BOE*, 19 de enero de 2023.
- SALAS DE FIESTA, BAILE Y DISCOTECAS** - Cod. 99100115012012 - Resolución de 24 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España. *BOE*, 5 de abril de 2023.
- SEGURIDAD (EMPRESAS)** - Cod. 9904615, 99004615011982 - Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026. *BOE*, 14 de diciembre de 2022.
- SEGUROS, REASEGUROS Y MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL** - Cod. 9904625, 99004625011981 - Resolución de 2 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación parcial del convenio colectivo general de entidades de seguros,

reaseguros y mutuas colaboradoras con la seguridad social. *BOE*, 13 de octubre de 2023.

- SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS - Cod. 9917255, 99017255012008 - Resolución de 3 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos. *BOE*, 15 de agosto de 2023.
- TAURINO - Cod. 9901985, 99001985011988 - Resolución de 2 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo nacional taurino. *BOE*, 16 de septiembre de 2022.
- TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES (DESPACHOS) - Cod. 9912405, 99012405011999 - Resolución de 31 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. *BOE*, 11 de agosto de 2023.
- TIENDAS DE CONVENIENCIA - Cod. 9912695, 99012695012000 - Resolución de 14 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia. *BOE*, 25 de febrero de 2022.
- TURRONES Y MAZAPANES - Cod. 9905165, 99005165011981 - Resolución de 13 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las industrias de turrones y mazapanes. *BOE*, 28 de diciembre de 2022.
- UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS - Cod. 9910715, 99010715011997 - Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del VIII convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados. *BOE*, 10 de marzo de 2023.
- VETERINARIOS - Cod. 99100235012020 - Resolución de 5 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II convenio colectivo de centros y servicios veterinarios. *BOE*, 25 de octubre de 2023.
- VIDRIO Y CERÁMICA Y COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES - Cod. 9902045, 99002045011981 - Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. *BOE*, 24 de junio de 2022.
- YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS - Cod. 9911915, 99011915011998 - Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo parcial del VII convenio colectivo del sector fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. *BOE*, 1 de marzo de 2023.