

2. CONTRACTACIÓ

2.1. ELS CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA

2.1.1. INTRODUCCIÓ: L'ESPAI VITAL DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN LA REGULACIÓ DELS CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA

La Llei de relacions laborals de 1976 constitueix el primer text legislatiu que recull expressament la presumpció d'indefinió del contracte de treball, que va perdurar formalment fins a la reforma legislativa laboral de 1994 i que consolida la línia de política social de l'època preconstitucional. Resulta així que la contractació temporal presenta caràcter excepcional i que, per tant, apareix circumscrita a la cobertura d'aquells serveis de caràcter objectivament temporal.

No obstant, però, la crisi econòmica i les elevades taxes d'atur van determinar que a partir de la Llei de l'estatut dels treballadors de 1980, juntament amb el manteniment formal de la preferència pel contracte de treball indefinit, la contractació temporal es configurés com a mesura de foment de l'ocupació (art.17.3 ET). D'aquesta manera, s'instal·la al nostre ordenament jurídic un model dual de contractació temporal: causal o estructural i conjuntural.

La rellevant flexibilització de l'àmbit de la contractació temporal conjuntural, així com l'ampliació de l'àmbit de la contractació temporal estructural operades a partir de la Llei 32/1984 van comportar la "normalització" de la temporalitat de l'ocupació, malgrat el manteniment formal de la preferència per la contractació indefinida.¹

En aquest context, la limitació de la contractació temporal, a través principalment del reforçament del principi de causalitat, va constituir un dels objectius clau de la reforma legislativa laboral de 1994. No obstant això, el manteniment, tot i que restringit, del contracte temporal de foment de l'ocupació, la flexibilització del contracte per llançament de nova activitat, així com les modalitats de contractació temporal causal, i la legalització de les empreses de treball temporal van arribar a desdibuixar la finalitat esmentada.²

Juntament amb això, la Llei 11/1994 va suprimir la tradicional presumpció d'indefinió del contracte de treball, si bé la doctrina majoritària³ ha considerat que això no va modificar significativament l'anterior situació, ja que, d'una banda, es continua regulant la presumpció d'indefinió dels contractes temporals en frau de llei, i, de l'altra, els supòsits de contractació temporal tenen caràcter taxat.

Per la seva banda, la reforma legislativa de 1997, que suposa la continuïtat i consolidació de la de 1994,⁴ persegueix com a objectiu fonamental el foment de la contractació estable a través de la "recausalització" de la contractació temporal –se suprimeixen els contractes temporals de foment de l'ocupació i de llançament de nova activitat–, així com d'una delimitació més rigorosa dels supòsits de contractació temporal causal.

¹ Amb raó RODRÍGUEZ-PIÑERO ha parlat de l'"esquizofrenia" del nostre Dret del Treball en aquest aspecte. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Contratación temporal y nuevas formas de empleo", *Relaciones Laborales*, 1989-I, p. 53.

² MORÓN PRIETO, R.: "La contratación temporal a la luz de la reforma del mercado de trabajo: valoración crítica", *Relaciones Laborales*, 1995-II, pp.250-1.

³ CAMPS RUIZ, L.M.: *La contratación laboral temporal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pp.15-6

⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "La reforma legislativa anunciada y el AIEE", *Relaciones Laborales*, 1997-I, pp. 3-4.

La negociació col·lectiva a Catalunya

La reforma legislativa laboral 2001, operada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, pretén aprofundir també en la línia iniciada el 1997 en matèria de reducció de la temporalitat i de millora de la qualitat de la contractació, si bé introdueix alguns elements que vénen a entelar la finalitat de reforçament de la “causalització” de la contractació temporal postulada en la reforma de 1997.

Així, s'afegeix un nou supòsit de contractació temporal: el contracte d'inserció, previst per a la contractació de treballadors aturats per part d'una administració pública o entitat sense ànim de lucre, dins de l'àmbit dels programes públics que es determinin reglamentàriament, per a la realització d'una obra o servei d'interès general o social, com a mitjà d'adquisició d'experiència laboral i millora de l'ocupabilitat de l'aturat. Es tracta, a parer nostre, d'un contracte temporal acausal, la finalitat del qual és la de foment de l'ocupació de certs col·lectius amb especials problemes d'inserció en el mercat de treball, ja que no pretén la cobertura de necessitats temporals de les administracions públiques o entitats sense ànim de lucre contractants.

En realitat, sembla possible la celebració d'aquest tipus de contractes per a la cobertura de llocs de treball permanents, sempre que es tracti de serveis d'interès general o social. Atesa la proximitat d'aquest contracte amb el de col·laboració social, pot donar-se la tendència a equiparar el concepte d'“interès general o social” amb el de “servei públic”, de tal manera que qualsevol servei o activitat desenvolupada per una administració pública pot ser susceptible de cobertura mitjançant aquest contracte, cosa que reforça encara més la conclusió que som davant d'un contracte temporal acausal.

Juntament amb això, la reforma 2001 introdueix algunes millores en el règim jurídic dels contractes temporals i estableix nous camps d'intervenció per a la negociació col·lectiva, que cedeix el protagonisme i gran part de la responsabilitat als agents socials en les qüestions relatives a la contractació temporal. Es produeix, doncs, un nou replegament de la norma estatal a favor de la norma col·lectiva.

Amb tot, interessa apuntar que es tracta d'una regulació, en general, merament declarativa, en el sentit que no habilita res que la negociació col·lectiva no pogués ja regular d'acord amb la competència general d'intervenció prevista a l'art.85.1 TRLET. No obstant això, però, cal reconèixer-ne l'efecte positiu per tal com potencia el paper regulador de la negociació col·lectiva en aquest àmbit.

Així, d'una banda, el nou apartat 5 de l'article 15 TRLET assenyala que els convenis col·lectius podran establir requisits addicionals adreçats a prevenir els abusos en la utilització successiva de la contractació temporal.

D'altra banda, el nou apartat 7 de l'esmentat precepte legal indica que els convenis col·lectius –de qualsevol àmbit– establiran les mesures per a facilitar l'accés efectiu dels treballadors temporals a la formació professional contínua, a fi de millorar-ne la qualificació i afavorir-ne la progressió i mobilitat professionals. A més a més, s'indica que els convenis col·lectius podran establir criteris objectius i compromisos de conversió dels contractes de durada determinada o temporals en indefinits.

A tot això cal afegir-hi que s'estableixen drets específics a favor dels treballadors temporals. Així, el nou apartat 6 de l'article 15 TRLET preveu expressament el dret d'igualtat de tractament en matèria de drets laborals, tot indicant que, en atenció a la seva naturalesa, aquests drets seran reconeguts de manera proporcional al temps treballat. Per la seva banda, l'apartat 7 consagra el dret dels treballadors temporals a ser informats per l'empresari sobre l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir-los les mateixes oportunitats d'accedir a llocs de treball permanents que a la resta de treballadors.

I, finalment, la lletra c) de l'article 49 TRLET estableix una indemnització per finalització de contracte, amb l'excepció del contracte d'interinitat, del contracte d'inserció i dels contractes formatius, la quantia de la qual es determinarà per la negociació col·lectiva, si bé, en defecte de previsió convencional, es fixa en la part proporcional de la quantia que resultaria d'abonar 8 dies de salari per cada any de servei.

D'altra banda, amb l'objectiu d'evitar la utilització abusiva d'aquesta modalitat temporal, la reforma laboral 2001 ha anat limitant la durada màxima del contracte eventual, que s'ha fixat en 12 mesos.

Amb tot, convé insistir que les últimes reformes normatives, sense abandonar totalment l'objectiu d'estabilitat de l'ocupació abanderat als últims anys, prioritzen, novament, el de creació d'ocupació –en termes quantitativus–, fins i tot temporal⁵ i/o a temps parcial.

Efectivament, si bé és cert que la Llei 12/2001, de 9 de juliol, per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva estabilitat, en compliment de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada, millora notablement el règim jurídic dels contractes temporals i efectua una crida expressa a la negociació col·lectiva perquè fixi mesures tendents a evitar els abusos en la utilització successiva de la contractació temporal, no és menys cert que *“la reforma no sembla perseguir tant un descens significatiu de la ratió de temporalitat del nostre mercat de treball, com el fet de <normalitzar> l'ús de la contractació temporal i que sigui acceptat també pels tribunals. Per a això, però, s'ha de reduir la diferència de protecció en cas d'extinció del contracte entre la contractació temporal i la indefinida”*⁶.

En aquest sentit, interessa subratllar que el programa de foment de l'ocupació per al 2005 previst en la Llei 2/2004, de 27 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2005 (D.A.47^a) confirma la tendència a situar en un primer plànol l'objectiu de millora de l'ocupació en termes quantitativus, i fomenta fins i tot la contractació temporal i a temps parcial.

En qualsevol cas, el cert és que les últimes reformes laborals i, en particular, la de 2001, han atorgat un paper protagonista a la negociació col·lectiva en matèria de gestió de la contractació temporal.

De la mateixa manera, cal fer esment de l'Acord interconfederal per a la negociació col·lectiva 2005 (ANC-2005), signat el 4 de març del 2005, entre UGT i CC.OO. i CEOE i CEPYME, en la mesura que torna a fer una crida per tal que la negociació col·lectiva assumeixi el paper que li correspon en aquesta important matèria. Concretament, en la línia dels acords interconfederals del 2002, 2003 i 2004, es posa de manifest la necessitat que els negociadors assumeixin un paper protagonista en aquest àmbit, i en particular, que: 1) incorporin compromisos de conversió de contractes temporals en indefinits; 2) articulin fórmules que evitin la concatenació fraudulenta de successius contractes temporals; 3) estableixin les condicions que garanteixin un ús adequat de les modalitats contractuals; i, finalment, 4) fomentin la contractació de contractacions a temps parcial en les diverses modalitats.

En la mateixa línia, l'Acord interprofessional de Catalunya (2005-2007), signat el 17 de juny del 2005, entre CC.OO. de Catalunya i la UGT de Catalunya, d'una banda, i Foment del Treball Nacional, de l'altra, fa una crida a la negociació col·lectiva per tal d'evitar la utilització abusiva de la contractació temporal.

Per últim, respecte del nivell de negociació adequat per regular la contractació de durada determinada, cal recordar que l'art. 84 ET indica que el nivell adequat per a regular les modalitats de contractació –entenent-se incloses les modalitats de contractació temporal– és el sectorial estatal, encara que es preveu que els convenis inferiors puguin fer les adaptacions necessàries per tal d'acomodar la regulació sobre la matèria a les especificitats pròpies en l'àmbit de l'empresa. No obstant això, és oportú assenyalar que l'art. 15 ET efectua reiterades crides a la negociació col·lectiva sense especificar ni fixar, amb caràcter general, cap preferència de nivell de negociació. Així doncs, la preferència pels convenis col·lectius sectorials estatals només resultarà rellevant als efectes de les regles que articulen la concurrència entre els diversos nivells de la negociació col·lectiva sectorial. En conseqüència, la negociació col·lectiva de

⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.-VALDÉS DAL-RÉ, F.-CASAS BAAMONDE, M.E.: *“La reforma del mercado de trabajo <para el incremento del empleo y la mejora de su calidad>”, Relaciones Laborales, 2001-I, p.68.*

⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.-VALDÉS DAL-RÉ, F.-CASAS BAAMONDE, M.E.: *“La reforma del mercado de trabajo...”, ob.cit., pág.80. De los mismos autores véase “La Ley 12/2001 y la consolidación de la reforma del mercado de trabajo <para el incremento del empleo y la mejora de su calidad>”, Relaciones Laborales, núm. 17, 2001, p.11.*

La negociació col·lectiva a Catalunya

caràcter supraempresarial autòmic i empresarial pot tenir un paper important en l'adequada gestió de la contractació temporal.

2.1.2. TRACTAMENT CONVENCIONAL DE LA CONTRACTACIÓ TEMPORAL

a) Identificació dels supòsits de contractació temporal

La negociació col·lectiva duu a terme, sovint, la tasca d'identificar els supòsits habilitants per a la contractació per obra i servei i eventual. Aquesta tasca constitueix una expressió més de la funció interpretativa/normativa que està assumint la negociació col·lectiva actual, consistent en la concreció de conceptes jurídics indeterminats que es localitzen en el supòsit de fet de les normes juridicolaborals, i que comporten un elevat marge de discrecionalitat en la seva aplicació pràctica. En l'àmbit que ens ocupa, es tracta d'una tasca que és propiciada pel mateix legislador, en la mesura en què es possibilita de forma expressa la intervenció de la negociació col·lectiva en el sentit exposat. Amb això es pretén assolir un doble objectiu: seguretat jurídica i adaptació a les necessitats concretes dels sectors d'activitat i de les empreses.

No obstant això, aquesta funció ha suposat, sovint, una interpretació laxa dels requisits legal, amb suport jurisprudencial en alguns casos, en què s'ha arribat a desdibuixar i, a vegades, a descausalitzar certes modalitats contractuals temporals.

a.a) Contracte per obra o servei determinat

Pel que fa al contracte per obra o servei determinat, interessa començar indicant que són minoritaris els convenis col·lectius que, atenent a la crida expressa a la negociació col·lectiva de nivell sectorial i empresarial que fa l'art.15.1 a), identifiquen aquells treballs amb substantivitat pròpia dins l'activitat normal de l'empresa que puguin cobrir-se mitjançant contractes d'aquesta naturalesa. I els pocs convenis que assumeixen aquesta funció complementària de la regulació legal són majoritàriament de nivell supraempresarial.

Amb tot, cal subratllar que nombrosos convenis col·lectius aplicables a les empreses que operen en el mercat de béns i serveis com a empreses auxiliars o contractistes identifiquen com a possible supòsit de cobertura sota aquesta modalitat la contracta d'obra i serveis, de tal manera que la durada de la relació laboral del treballador queda vinculada a la vigència de la contracta amb l'empresa client o principal, i es resol el contracte quan finalitza l'obra o el servei objecte de la contracta o quan el client resol –totalment o parcialment– el contracte d'arrendament de serveis, i es pot produir, en el cas de resolució parcial, una extinció parcial equivalent del total de contractes de treball adscrits al servei.⁷

Aquesta pràctica convencional, que suposa una interpretació laxa dels requisits del contracte d'obra i servei, i que tradicionalment s'havia limitat a la figura del contracte fix d'obra de creació convencional,⁸

⁷ Així, entre d'altres, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inspección y Mantenimiento, SA, per als anys 2002 al 2004 (codi de conveni núm. 7901872) (art.12); Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922) (art.38); Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922) (art.50); Conveni col·lectiu de treball del sector de Neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500305) (art.27) (amb tot, aquest conveni incorpora una previsió addicional al seu art.38 que entra en contradicció amb la regulació prevista al seu art.27, doncs en aquest vincula la vigència del contracte d'obra i servei determinat a la vigència de la contracta i en aquell estableix que el treballador contractat per obra o servei determinat cessarà, a excepció d'acomiadament, per causes econòmiques, tecnològiques o de força major, si l'empresa perd la concessió dels serveis de neteja i manteniment, ja sigui total o parcialment, o si finalitzen els treballs de la seva categoria professional en les obres o serveis per als quals va ser contractat).

⁸ Figura que continua regulant-se als convenis col·lectius del sector de la construcció com ara, per exemple, Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període de l'1.6.2003 al 31.5.2004 (codi de conveni 1700055) (art.33).

troba, no obstant això, suport en la jurisprudència del Tribunal Suprem,⁹ que ens indica que, tot i que el servei contractat és permanent tant per a l'empresa principal com per a l'auxiliar, per a l'empresari contractista *“la realització d'aquest servei queda en la pràctica limitada en el temps, no pel caràcter d'aquell sinó per les condicions en què s'ha pactat la seva realització per un tercer i per compte d'aquest”*. Així doncs, *“existeix una necessitat de treball temporalment limitada per a l'empresa i objectivament definida i aquesta és una limitació coneguda per les parts en el moment de contractar i que opera, per tant, amb un límit temporal previsible”*.

És per això que *“encara que pugui qüestionar-se l'existència d'un contracte d'obra i servei determinat en sentit estricte, no hi ha dubte que una contracta per a la prestació de serveis de seguretat per a una altra empresa té substantivitat i autonomia pròpies dins l'esfera d'actuació de l'empresari, de tal manera que, encara que la dita activitat no pogués incloure's en l'art.15.1 a) de l'ET –per una concepció substancialista de la permanència del servei– sí que tindria acollida en els apartats 2 o 3 de l'art.49 ET, com una condició resolutòria o com un terme atípic, ja que en qualsevol cas no seria apreciable cap abús de dret per part de l'empresari en la introducció d'aquesta clàusula (...) en respondre a una exigència justificada de gestió”*.

A més a més, el Tribunal Suprem aporta un argument addicional per a reforçar la validesa del contracte temporal en els casos de què es tracta, tot assenyalant que els convenis col·lectius aplicables a l'activitat en qüestió han reconegut la procedència del contracte d'obra i servei vinculat a la vigència de la contracta *“i aquest reconeixement del caràcter temporal de l'activitat per l'autonomia col·lectiva és en qualsevol cas una garantia addicional que ha de valorar-se a l'hora d'enjudiciar la licitud de les clàusules incorporades als contractes individuals”*.¹⁰ En definitiva, doncs, podem sostenir que la identificació dels supòsits de temporalitat duta a terme per la negociació col·lectiva comporta una presumpció de validesa per als contractes temporals realitzats a la seva empara.

D'altra banda, l'obra i servei s'identifica, sovint, amb aquelles tasques directament o col·lateralment relacionades amb el procés productiu de l'empresa, però diferenciades pel volum addicional de treball que representen. En aquests casos es produeix una total equiparació amb el contracte eventual, i s'oblida que el contracte per a obra o servei determinat únicament podrà utilitzar-se per a la cobertura d'activitats de l'empresa de caràcter complementari –perquè la llei no es refereix a l'activitat “normal” de l'empresa com sí que passa en l'àmbit de la contractació eventual– i conjuntural, de tal manera que es descausalitza el contracte per a obra o servei determinat.

Així, per exemple, el Conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805785) estableix al seu art.43:

“(...) les parts signants d'aquest Conveni acorden identificar determinades feines o tasques amb entitat pròpia dins les activitats de les empreses del sector, definides com a tals a l'article 2 d'aquest text normatiu. En conseqüència, només es poden fer contractes a l'empara de l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, és a dir, per a obra o servei determinats, en les activitats següents:

a) Treballs de reparació de les instal·lacions.

b) Realització d'una obra o servei determinats, amb substantivitat pròpia fora de les instal·lacions de l'empresa, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa, amb la inclusió de les tasques fetes a la mateixa empresa que corresponguin a preparació.

c) Tasques de rematants, serradors i indústries de la fusta auxiliars d'activitats agràries, com ara envasos i paletes per a horticultura”.

⁹.STS de 22 d'octubre de 2003, RJ 2003/8390; STS de 20 de novembre de 2000, RJ 1422; STS de 8 de juny de 1999, RJ 5209; STS de 18 de desembre de 1998, RJ 1999\307; STS de 28 de desembre de 1998, RJ 1999\387; STS de 15 de gener de 1997, RJ 497; STS de 28 de febrer de 1996, RJ 2738.

¹⁰ En aquest sentit, la STS de 15 de gener de 1997, RJ 497, precisa al seu fonament jurídic 6 que la segona raó per a sostenir la validesa dels contractes sotmesos a clàusula de temporalitat *“consisteix en què els diversos convenis aplicables en l'activitat de vigilància i seguretat han vingut reconeixent la procedència del contracte per a obra o servei pactat per a la vigència de la contracta(...)”*.

La negociació col·lectiva a Catalunya

Si bé els treballs de reparació de les instal·lacions sí que respondrien a la definició legal d'obra o servei determinat, atesa la seva autonomia i substantivitat dins l'activitat de l'empresa, el cert és que les tasques previstes a les lletres b) i c) semblen incloure's dins l'activitat normal i habitual de l'empresa sense presentar les notes de complementarietat i cojunturalitat pròpies de l'objecte del contracte que ens ocupa.

Un altre exemple el trobem al Conveni col·lectiu de treball de sector de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300165), que al seu art.6.3 a) estableix que s'entendrà per obra o servei determinat: *“qualsevol treball amb substantivitat pròpia i autonomia dins l'activitat de la cooperativa, i a títol d'exemple poden ser la recollida de fruits del camp, la seva neteja, emmagatzematge, transformació i embalatge; l'analítica, el control i l'embotellament del vi; la realització d'obres, reformes, muntatges i reparacions dins les instal·lacions; la preparació d'una comanda important o de la campanya; l'assistència a fires; treballs o projectes de recerca i investigació; tractaments fitosanitaris dels cultius; i en general tots aquells treballs no permanents que no resten subjectes a una concreta previsió de la seva durada”*.

Certament, mentre que la realització d'obres, reformes, muntatges i reparacions dins les instal·lacions, l'assistència a fires, els treballs o projectes de recerca i investigació i els tractaments fitosanitaris dels cultius semblen encaixar en la definició legal d'obra o servei determinat, més dubtes plantegen la resta de supòsits que, en veritat, responen a tasques normals i habituals de l'empresa que, durant certs esdeveniments o èpoques de l'any, suposen un volum addicional de feina (així, significativament, la preparació d'una comanda important o de la campanya).

De fet, els mateixos negociadors semblen admetre que bona part de les tasques identificades com a obra o servei determinat encaixen amb més facilitat al contracte eventual o fix-discontinuu quan recullen una garantia de conversió de treballadors temporals en fixos si l'obra o servei es repeteix sense solució de continuïtat en diverses temporades. Així, quan s'indica que *“quan aquesta obra o servei determinada es repeteix sense solució de continuïtat en diversos exercicis, els treballadors contractats a realitzar-la passaran a tenir la consideració de treballadors fixos discontinuus a l'inici efectiu de la quarta temporada, sempre que de forma consecutiva s'hagi treballat un mínim de 120 dies per any natural”*.

En tot cas, cal admetre la dificultat pràctica d'identificar obres o serveis determinats amb autonomia i substantivitat pròpies dins l'activitat de l'empresa. D'aquí la importància que la presumpció de validesa que la jurisprudència atorga a la identificació dels supòsits de temporalitat duta a terme per la negociació col·lectiva s'acompanyi d'aquest tipus de garanties de conversió de treballadors temporals en fixos quan la tasca es repeteixi durant un determinat nombre d'exercicis o temporades, per tal de mantenir un cert equilibri entre flexibilitat i seguretat.

Finalment, sembla oportú referir-se a un altre supòsit d'obra o servei determinat que va recollir-se a nombrosos convenis col·lectius de l'últim terç de la dècada dels noranta i que ja no s'estableix a la negociació col·lectiva d'àmbit català dels darrers tres anys. Així, l'obra i servei s'identificava amb l'inici o llançament d'una nova activitat o línia de producte. Es tractava de supòsits més propers al ja extint contracte per llançament de nova activitat, que havien recobrat virtualitat mitjançant el contracte per a obra o servei determinat. Precisament per això, els negociadors fixaven una durada màxima per a aquest contracte –generalment, de 12 mesos–, que es corresponia amb el temps de consolidació de l'activitat o producte. La il·legalitat d'aquesta previsió era evident, atès el fet que el legislador va tractar de reforçar la causalitat de la contractació temporal amb la derogació d'aquesta modalitat, que tenia com a finalitat bàsica el foment de l'ocupació.

En aquest sentit es va pronunciar el Tribunal Suprem (Sala 4ª), en Sentència de 23 de setembre del 2002, davant d'un supòsit similar, en què el conveni col·lectiu establia la possibilitat de subscriure contractes d'obra o servei quan s'obris un nou centre de treball o s'implantés una nova secció o línia de productes. Així, l'Alt Tribunal va sostenir que l'art.15.1 a) TRLET permet a la negociació col·lectiva “identificar” en la unitat de negociació les tasques que poden ser objecte d'aquest contracte, però no atorgar aquesta qualificació a activitats diferents de les legalment establertes, de tal manera que *“si unes determinades tasques no són pròpies d'aquest contracte, perquè li mancai algun dels requisits que legalment el*

caracteritzen, el conveni col·lectiu no pot autoritzar la seva utilització". Es conclou, per tant, que "els negociadors van ultrapassar les facultats i possibilitats que el legislador els concedia, excés més evident si es té en compte que el que s'havia pactat en aquell conveni va suposar tornar a donar vida al contracte per llançament de nova activitat".

Amb tot, probablement, una fórmula vàlida per a garantir la legalitat d'aquest supòsit seria la de configurar la consolidació del nou producte o activitat com una condició resolutòria¹¹ fixada en un contracte indefinit, de tal manera que l'extinció del contracte no fos automàtica pel mer transcurs del temps –12 mesos–, sinó condicionada a l'efectiva consolidació. D'aquesta forma, si l'activitat arribés a consolidar-se, la condició resolutòria decauria. Es tracta d'una fórmula que sembla encaixar en la línia jurisprudencial comentada abans, ja que, de conformitat amb aquesta, en virtut del que disposa l'article 49.1b) TRLET, és possible la introducció de condicions resolutòries en els contractes individuals de treball, sempre que no resultin abusives. I, en aquest supòsit, la fixació de la dita condició sembla respondre a una necessitat temporal de l'empresa de caràcter objectiu.

a.b) Contracte eventual

Respecte al contracte eventual, importa precisar que són escassos els convenis col·lectius que, en línia amb les indicacions legals, identifiquen els supòsits susceptibles de cobertura sota aquesta modalitat contractual. En veritat, la intervenció convencional en punt al contracte que ens ocupa s'ha limitat, en molts casos, a possibilitar l'ampliació fins al màxim legalment permès, tant del període d'eventualitat com de la durada màxima del contracte eventual.

Amb tot, tenint en compte que, a diferència del contracte per obra o servei determinat, aquesta modalitat contractual es caracteritza per un element merament quantitatiu – només és necessari que hi hagi un increment conjuntural de tasques, ja siguin complementàries, ja siguin principals–, al nostre parer, tot i ser rellevant, el més important no és la identificació de les tasques o activitats susceptibles de cobertura mitjançant aquest contracte sinó, sobretot, la delimitació entre activitat <conjuntural> i <habitual> o <cíclica>, i, per tant, es determina a partir de quin moment allò conjuntural passa a ser habitual o, en el seu cas, cíclic. En aquest sentit, interessa subratllar que en la negociació col·lectiva dels últims anys s'aprecia una línia de tendència consistent a introduir compromisos de conversió de treballadors eventuais en fixos-discontinus o periòdics, o bé en fixos, en els supòsits en què el mateix lloc de treball és ocupat per personal eventual durant un determinat nombre de campanyes consecutives o més enllà d'un determinat període de temps. I és que, sens dubte, el que és decisiu per frenar la utilització abusiva de la contractació eventual és, precisament, la fixació de límits a la utilització successiva d'aquesta modalitat contractual en relació amb un mateix lloc de treball, en línia amb les previsions de l'article 15 TRLET. Aspecte que serà tractat més endavant.

¹¹ *Interessa indicar que, segons MARTÍNEZ GIRÓN, la legalitat d'aquest contracte dependrà de la concreció de circumstàncies addicionals que permetin precisar en quin moment l'activitat objecte de llançament podria entendre's ja llançada. A més a més, hauria de tractar-se de circumstàncies mesurables que admetessin terme de comparació (ex. Assolir un determinat nivell de ventes o de penetració en el mercat), i que, en definitiva, permetessin fer-se una idea cabdal de que existeix "consolidació comercial" (MARTÍNEZ GIRÓN, J.: "Ampliación y reducción por convenio colectivo de las modalidades y términos de los contratos temporales de trabajo", *Actualidad Laboral*, 1998-I, pp.94-5). No obstant, però, convé precisar que per a l'autor resultaria lícit configurar la consolidació comercial com a condició d'extinció del contracte de treball, en tant que, en la nostra opinió, i atès el fet que aquest contracte ja no pot concebre's com de foment de l'ocupació, la consolidació comercial justament faria caure la condició resolutòria i, per tant, garantiria la continuïtat de la relació laboral.*

La negociació col·lectiva a Catalunya

En tot cas, hem de destacar que un nombre significatiu de convenis col·lectius estableixen una presumpció de concurrència de les circumstàncies previstes a l'art.15.1 b) ET amb la simple remissió que faci el contracte eventual a la corresponent clàusula convencional reguladora d'aquesta modalitat de contractació temporal, fins i tot quan el conveni col·lectiu no delimita les tasques o activitats concretes que podran ser cobertes mitjançant aquesta modalitat. En d'altres termes, es beneficien d'una presumpció de validesa els convenis eventuais celebrats a l'empara del corresponent conveni col·lectiu regulador de la matèria.

És el cas, entre d'altres, del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305), que al seu art. 20 ens indica:

“El sector metal·lúrgic objecte de regulació, resulta fluctuant en la seva intensitat productiva en funció de les circumstàncies conjunturals i cícliques de l'economia. Cal doncs, emmarcar aquest sector en un ampli concepte d'exigències circumstancials del mercat que comporten transitòries acumulacions de tasques o excessos de comandes. Aquestes circumstàncies resulten ser cíclicament constants en el temps i de relativa permanència temporal en els cicles canviants de l'economia. És per això que les parts signants d'aquest Conveni acorden procedir a una adequada regulació del contracte de treball previst en l'article 15, 1, b) de l'Estatut dels treballadors, adaptant-lo a les condicions singulars del sector metal·lúrgic.

S'ha d'entendre, doncs, que concorren les circumstàncies previstes a l'article 15, 1) b) de l'Estatut dels treballadors que fonamenten la temporalitat d'aquesta contractació per la declaració expressa de les parts en el contracte individual. En conseqüència, cal fer una expressa remissió a aquest article en la formalització del contracte individual de treball per tenir per complerts els requisits legals perquè el contracte tingui plena validesa i eficàcia”¹².

Presumpció de validesa que, lògicament, no vincularà els jutjats i tribunals de l'ordre social si els contractes no s'ajusten als requisits legals, però que, d'entrada, suposa situar la càrrega de la prova en els treballadors o altres subjectes col·lectius que pretenguin la declaració d'il·legalitat del contracte eventual.

Altres vegades, i amb el mateix propòsit de validar la realització de contractes eventuais a l'empresa o al sector d'activitat de què es tracti, els convenis col·lectius fan referència genèricament a la concurrència de les causes d'eventualitat en l'empresa o sector apel·lant a les fluctuacions del mercat o a l'estacionalitat de l'activitat, de tal manera que la mera declaració convencional empara la realització d'aquest tipus de contractes a l'empresa o al sector.

Així, per exemple, el Conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805785) assenyalava al seu art. 42 que “*el sector de la fusta, objecte de regulació, resulta fluctuant pel que fa a la seva intensitat productiva segons les circumstàncies conjunturals i cícliques de l'economia. D'aquí que, inevitablement, les possibilitats del sector estiguin incloses en el concepte ampli d'exigències circumstancials del mercat, que comporten acumulacions transitòries de tasques o excés de comandes. Aquestes circumstàncies són cíclicament constants en el temps i d'una permanència temporal relativa dins els cicles canviants de l'economia*”.¹³

En d'altres casos, els convenis col·lectius entren a delimitar amb més precisió les activitats o tasques susceptibles de ser cobertes mitjançant contracte eventual, si bé, molt sovint, es confonen els supòsits d'eventualitat amb les activitats cícliques fixes discontinües.

¹² En el mateix sentit, entre d'altres, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Can Vicenç, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301522) (art.15); Conveni col·lectiu de treball del sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500125) (art.34); Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500225) (art.22).

¹³ En aquesta línia també Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011) (art.32).

És el cas, per exemple, del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011) que al seu art.32 indica:

"(...)Donades les característiques i l'estacionalitat de l'activitat de l'empresa, ambdues parts acorden assenyalar la idoneïtat d'aquesta contractació eventual per cobrir les necessitats de mà d'obra de la temporada alta d'activitat de l'empresa, i establir-se com a durada màxima del contracte eventual per circumstàncies de la producció l'assenyalada en el conveni del sector".

En sentit similar, el conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700585) estableix al seu art.22:

"Personal de campanya.- El personal contractat per treballar en el període punta de Nadal té preferència al reingrés a l'empresa a partir de la segona temporada, sempre que hi hagi feina suficient".

En el primer cas, es tractaria d'un supòsit de fix-discontinuu que no es repeteix en dates certes, ja que l'inici i final de la temporada alta d'esquí pot ser variable cada any depenent de la climatologia. En el segon cas, tot i establir-se una preferència al reingrés, el cert és que la regulació més idònia seria la del contracte fix-discontinuu que es repeteix en dates certes, és a dir, la del contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit, segons el que estableix l'art.15.8 ET.

A vegades, els convenis col·lectius de certs sectors d'activitat caracteritzats per la seva estacionalitat tracten de delimitar les activitats cícliques de l'increment conjuntural de demanda, si bé acudint a categories contractuals que no s'ajusten plenament a les previstes legalment.

És el cas, per exemple, del conveni col·lectiu de treball de sector de fruita seca, de la província de Tarragona, per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 4300515), que en el seu art. 8 diferencia el personal de temporada del personal eventual en els següents termes:

"Es considera treballador temporer el contractat per la totalitat de la campanya o part d'aquesta; personal eventual és el contractat per a feines circumstancials i per raons de la producció, sense que la seva durada pugui excedir dotze mesos l'any, en aquest cas el període màxim en el qual es podran realitzar en atenció al caràcter estacional de l'activitat en què aquestes circumstàncies es puguin produir serà de 18 mesos.

El personal eventual i el temporer cessarà en finalitzar el contracte, que haurà de ser per escrit, i tindrà dret a rebre una indemnització que serà equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria de pagar 8 anys de salari per any treballat, amb preavís de vuit dies naturals.

Als efectes de contractació del personal temporer, es determina que la campanya en els magatzems de fruita seca ha de ser dividida en tres subtemporades, segons les dates següents: del 15 d'agost al 15 de desembre; del 15 de gener al 31 de març i del 15 d'abril al 15 de juliol. Les feines que es puguin presentar a les empreses durant la resta de l'any tenen la consideració de circumstancials o anormals i, consegüentment, el personal que sigui contractat ha de tenir la consideració d'eventual, d'acord amb el paràgraf 4, article 5 de la Reglamentació de Treball, en concordança amb l'article 15 de l'Estatut dels treballadors i el Decret de 17 d'octubre de 1980".

La delimitació entre personal temporer i personal eventual ens sembla inicialment correcta, ja que l'activitat de la campanya i les subtemporades suposa un treball fix discontinuu que es reitera cíclicament en dates certes i, en canvi, l'increment ocasional de feines durant la resta de l'any respon pròpiament a un supòsit d'eventualitat, tot i que no s'exclou la contractació eventual durant la campanya quan es produeixi un increment circumstancial de feina més enllà del volum habitual o normal propi de cada campanya. Ara bé, des d'aquesta perspectiva, no sembla lògic permetre l'ampliació de la durada del contracte eventual fins a un any quan el personal temporer pot prestar serveis durant un període de temps bastant més limitat.

En tot cas, el problema fonamental de l'esmentada regulació convencional és donat pel fet que el règim jurídic aplicable al personal temporer no s'ajusta al supòsit de treball fix-discontinuu que es reitera en dates certes i al qual resulta aplicable la regulació del contracte a temps parcial celebrat per temps indefinit. Certament, el conveni col·lectiu en qüestió parteix de considerar que el personal temporer és el contractat per a la totalitat de la campanya o part d'aquesta i el personal temporer, així com l'eventual, cessaran en finalitzar el contracte i tindran dret a una mateixa indemnització. Així doncs, la regulació convencional aplicable és la pròpia del contracte per durada determinada, si bé amb la particularitat que es pretén crear una categoria contractual diferenciada del contracte eventual no prevista legalment.

La negociació col·lectiva a Catalunya

Finalment, cal destacar que, tot i no ser molt freqüents, alguns convenis col·lectius preveuen la possibilitat de subscriure contractes eventuais en supòsits que s'allunyen totalment de la definició legal de contracte eventual, fet que respon més als supòsits d'interinitat.

És el cas, entre d'altres, del conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083) que al seu art.4.4.2 indica:

“Sens perjudici de fer servir aquest tipus de contracte en els casos en què sigui adequat, es faculta la direcció i la representació dels treballadors de cada empresa per concretar les situacions en què s'entengui que es donen les circumstàncies adequades per recórrer a aquest tipus de contractació d'acord amb el que preveu l'apartat 4 de l'article 1 de la Llei 63/1997. En tot cas, i per a totes les empreses subjectes a aquest conveni, les parts entenen que hi haurà una acumulació de tasques que justificaran aquests contractes en els casos en què l'índex d'absentisme sigui igual o superior al 5% de la plantilla i quan calgui cobrir els desajustos dels equips del personal en jornada contínua produïts per les vacances”.

En efecte, l'acumulació de tasques ha de respondre a les circumstàncies del mercat o a l'excés de comandes, és a dir, a circumstàncies externes a l'empresa, i no així a un desajust intern de la plantilla provocat per l'absentisme laboral o el gaudi del període de vacances, ja que en aquests casos la modalitat contractual idònia és la del contracte d'interinitat.

a.c) Contracte d'interinitat

Atesa la claretat de la definició legal del contracte d'interinitat, inicialment previst per a la substitució de treballadors amb dret de reserva del seu lloc de treball en virtut de norma, conveni col·lectiu o acord individual, la negociació col·lectiva regula escassament aquest tipus contractual i, quan ho fa, es limita a reiterar les previsions legals i reglamentàries que fixen el seu règim jurídic sense incorporar millores tals com el reconeixement d'una indemnització per finalització de contracte o l'obligatorietat de convertir en indefinit aquest contracte temporal quan el substituït no s'incorpori a la feina en concloure el període de reserva del lloc de treball.¹⁴

Crida l'atenció, però, que la regulació convencional d'aquesta modalitat contractual de durada determinada no incorpori el supòsit d'interinitat previst a l'art.4.1 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, de desenvolupament de l'art. 15 del TRLET en matèria de contractes de durada determinada, en virtut del qual es podrà subscriure també un contracte d'interinitat per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva, tret dels casos dels convenis col·lectius del personal laboral al servei de les administracions públiques.

b) Incidència de la negociació col·lectiva en la regulació d'altres aspectes del règim jurídic de la contractació temporal.

Com s'ha avançat, l'article 15 TRLET fa nombroses crides a la negociació col·lectiva perquè desenvolupi diversos aspectes del règim jurídic dels contractes temporals, a banda de la delimitació dels supòsits de temporalitat legalment previstos. Juntament amb aquesta funció de complementarietat de la regulació legal, la negociació col·lectiva pot desenvolupar igualment en aquest àmbit la seva tradicional funció de suplementarietat mitjançant la millora dels mínims legalment establerts.

Amb tot, l'experiència negocial evidencia un desenvolupament encara escàs d'aquestes funcions de complementarietat i suplementarietat de la regulació heterònoma, amb l'excepció de l'ampliació del

¹⁴ Així, entre d'altres, Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922) (art.40.1); Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per al període 1.2.2002-31.1.2004 (codi de conveni núm. 0801525) (art.14); Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500225) (art.22); Conveni col·lectiu de treball del sector de Neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500305) (art.29).

període d'eventualitat i de la durada màxima del contracte eventual. No obstant això, el balanç final no pot ser negatiu si tenim en compte que s'aprecia una tendència creixent al tractament convencional de les qüestions relatives al règim jurídic de la contractació temporal.

b.a) Ampliació del període d'eventualitat i de la durada màxima del contracte eventual

Són majoritaris els convenis sectorials¹⁵ que, acollint-se a la possibilitat que atorga l'art.15.1 b) ET, amplien el període màxim dins del qual es podran realitzar els contractes eventuais, així com la durada màxima d'aquests contractes, d'acord amb els paràmetres temporals màxims fixats pel legislador: 18 mesos, pel que fa al període d'eventualitat, i 12 mesos, respecte a la durada del contracte eventual.¹⁶

Com se sap, l'esmentat precepte legal només permet la dita ampliació si aquesta s'opera mitjançant conveni col·lectiu sectorial i és justificada en el caràcter estacional de l'activitat. Amb tot, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit català no solen justificar l'ampliació dels esmentats paràmetres temporals limitant-se a recollir la possibilitat de l'ampliació. No obstant això, tot i ser anecdòtic, algun conveni col·lectiu condiona la possibilitat d'ampliació al compliment de certs compromisos de foment de l'ocupació estable per part de l'empresa que vulgui beneficiar-se de la dita ampliació.¹⁷

Una altra qüestió que convé subratllar és que alguns dels convenis col·lectius sectorials que permeten l'ampliació del període d'eventualitat i de la durada del contracte eventual imposen una durada mínima del contracte eventual com és la de 6 mesos;¹⁸ regulació que, en la mesura en què resulta més favorable per

¹⁵ Així, entre d'altres, Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765) (art.18.4); Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355) (art.36, si bé només s'amplia la durada del contracte eventual a 12 mesos); Conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805785) (art.42); Conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035) (art.41); Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període de l'1.6.2003 al 31.5.2004 (codi de conveni 1700055) (art.31); Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona per al període 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700225) (art.47); Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305) (art.20); Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700585) (art.17); Conveni col·lectiu de treball del comerç en general de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500065) (art.16); Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de captació, elevació, conducció, depuració, tractament i distribució d'aigües de les comarques de Lleida per a l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500695) (art.17); Conveni col·lectiu del sector del comerç tèxtil de la província de Tarragona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300115) (art.16); Conveni col·lectiu de treball de sector de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300165) (art.6.3 a); Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405) (art.33); Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475) (art.15); Conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 a 2003 (codi de conveni núm. 7900115) (art.30); Conveni col·lectiu de treball del sector de les escoles d'educació especial de Catalunya per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 7900215) (art.16).

¹⁶ Excepcionalment, la negociació col·lectiva sectorial impedeix l'ampliació de la durada màxima del contracte eventual més enllà de 6 mesos. És el cas del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de confecció de pel·leteria de Catalunya per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900305) (art.18).

¹⁷ És el cas del Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405), que al seu art.33 estableix que "es poden acollir a aquesta ampliació en la durada màxima d'aquest model contractual, les empreses que superin els 50 treballadors/res que compleixin amb el requisit de passar a indefinits a un 11 per cent dels contractes en aquesta modalitat contractual. Les empreses on no s'assoleixi el nombre de treballadors/res esmentats anteriorment, es poden acollir a l'ampliació en la durada contractual màxima sense cap requisit".

¹⁸ És el cas, entre d'altres, del Conveni col·lectiu de treball del sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500125) (art.34) i del Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500225) (art.22).

La negociació col·lectiva a Catalunya

als treballadors en evitar la major precarietat associada a contractes temporals d'escassa durada, pot considerar-se plenament legal.

Finalment, l'interessa destacar una regulació convencional força freqüent a la negociació col·lectiva.¹⁹ com és la de considerar que el personal eventual cessa per finalització del termini per al qual ha estat contractat, o bé en desaparèixer la causa que n'ha determinat la contractació eventual. Alternativa de dubtosa legalitat atès el fet que l'art.49.1c) ET preveu l'extinció del contracte per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, limitant-se aquest darrer supòsit al contracte per obra o servei determinat. Així doncs, el contracte eventual només podrà finalitzar *ante tempus*, és a dir, abans del temps acordat per les parts mitjançant acomiadament de l'empresari o dimissió o extinció a instàncies del treballador. Precisament, una de les principals diferències entre el contracte d'obra o servei determinat i el contracte eventual rau en la major flexibilitat que suposa per a l'empresari que el primer tipus contractual no hagi de fixar una data certa de finalització sinó per referència a la durada –sigui quina sigui– de l'obra o servei. En canvi, el contracte eventual queda subjecte a un termini prefixat per les parts dins dels límits legal o convencionalment establerts, de tal manera que si desapareix l'eventualitat que ha donat lloc al contracte eventual abans de l'arribada de l'esmentat termini, el treballador té dret a exhaurir la durada prevista del seu contracte temporal.

b.b) Fixació del percentatge màxim de contractes eventuais en relació amb la dimensió ocupacional de l'empresa

Una altra de les crides expresses a la negociació col·lectiva feta pel legislador en punt al contracte eventual és la relativa a la fixació de criteris generals relatius a l'adequada relació entre el volum de contractes eventuais i la plantilla total de l'empresa (art.15.1 b) ET).

En aquest sentit cal destacar que encara són escassos els convenis col·lectius que limiten la contractació eventual tot imposant un percentatge màxim d'aquesta modalitat contractual en relació amb el volum total de plantilla²⁰ o establint compromisos de conversió de contractes eventuais en fixos si se superen determinats percentatges de contractació eventual²¹ o si s'exhaureix la durada màxima dels contractes eventuais.²²

En tot cas, com ja es va insistir en el capítol corresponent a compromisos d'ocupació, l'important és preveure sancions específiques convencionals que garanteixin l'efectiu compliment d'aquest tipus d'obligacions o condicionar la superació dels percentatges màxims de contractació eventual al previ acord amb la representació dels treballadors.²³

b.c) Drets dels treballadors temporals

¹⁹ Així, entre d'altres, *Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922) (art.48); Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per al període 1.2.2002-31.1.2004 (codi de conveni núm. 0801525) (art.13); Conveni col·lectiu de treball del sector de Neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500305) (art.36).*

²⁰ Així, per exemple, *el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA (centre de treball de Castellet i la Gornal), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808551) (Annex 12) i el Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475) (art.15).*

²¹ És el cas del *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Frapè Behr, SA (centre de treball de la Zona Franca), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 0801971) (art.27).*

²² Així, entre d'altres, *el Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475) (art.15).*

²³ *En aquesta línia se situa el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA (centre de treball de Castellet i la Gornal), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808551) (Annex 12).*

Com s'ha avançat, la Llei 12/2001, de 9 de juliol, en compliment de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada, introdueix nous apartats a l'art.15 i 49 del TRLET i reconeix als treballadors temporals certs drets que pretenen millorar el seu estatut jurídic i "normalitzar" així la contractació temporal en afavorir la seva acceptabilitat. Ara bé, cal no perdre de vista que l'efectivitat de bona part d'aquests drets i/o garanties queda confiada a la intervenció de la negociació col·lectiva i, en aquest sentit, hem d'avançar que el paper dels convenis col·lectius ha estat fins al moment escassament rellevant.

b.c.1) Garantia d'igualtat de tractament entre treballadors temporals i indefinits

Tal com indica l'apartat 6 de l'article 15 TRLET, els treballadors amb contractes temporals tindran els mateixos drets que els treballadors amb contractes de durada indefinida, si bé, quan correspongui en atenció a la seva naturalesa, aquests drets seran reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional en funció del temps treballat.

D'altra banda, la norma heterònoma puntualitza que quan un determinat dret o condició de treball estigui atribuït en les disposicions legals o reglamentàries i en els convenis col·lectius en funció d'una prèvia antiguitat del treballador, aquesta haurà de computar-se segons els mateixos criteris per a tots els treballadors, sigui quina sigui la modalitat de contractació.

Pel que fa a la regulació convencional d'aquest aspecte, val a dir que, per bé que són cada cop més nombrosos els convenis col·lectius que inclouen de forma expressa aquesta garantia,²⁴ encara són força habituals els convenis que, a l'hora de regular de forma concreta certs drets dels treballadors, obvien la dita garantia i acaben limitant injustificadament els drets dels treballadors temporals. Ens referim a alguns convenis col·lectius que estableixen limitacions en complements salarials o en l'accés a beneficis socials que no sempre semblen justificades.

Un exemple del que acabem de dir el podem trobar a l'article 63 del Conveni col·lectiu de treball de les empreses municipals del grup Fisersa, de Figueres, per al 2004-2007 (codi de conveni núm. 1701513):

"Pòlissa d'assegurances

Les empreses han de concertar per als treballadors amb contractació laboral fixa una assegurança de vida i accidents.

La pòlissa ha de cobrir les garanties i les quanties següents:

Defunció per qualsevol causa: 24.000

Defunció per accident laboral: 48.000

Invalidesa permanent absoluta: 24.000

Invalidesa permanent total: 12.000

Per als treballadors amb contractació laboral temporal les empreses han de concertar una assegurança de 24.000 euros per als casos d'incapacitat permanent absoluta o defunció, sempre que ambdós casos siguin a conseqüència d'un accident de treball. Les empreses han de lliurar una còpia de les pòlisses als representats sindicals".

²⁴ Així, per exemple, el Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700585) disposa al seu art.16: "Amb caràcter de participació en beneficis, les empreses han d'abonar a llurs treballadors una paga equivalent igualment a 30 dies de salari base, plus conveni i plus personal, la qual s'ha de pagar durant el mes de març de cada any. Igualment s'ha de pagar a prorrata al personal que porti menys d'1 any i en base al temps que portin d'alta". Tot i que la clàusula no es refereix específicament als treballadors temporals, el cert és que es tracta d'una regulació que permet a aquests treballadors accedir en igualtat de condicions a la participació en beneficis.

Una clàusula genèrica d'igualtat de tractament trobem, per exemple, al Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0802365) (art.76): "d) No s'ha de fer discriminació salarial als treballadors de caràcter eventual respecte als fixos de plantilla a causa del contracte de treball, edat, sexe, etc.".

La negociació col·lectiva a Catalunya

En d'altres casos, s'exigeix una antiguitat mínima a l'empresa que no sempre pot quedar justificada en el dret que es concedeix. Així, per exemple, conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cespa Ingeniería Urbana, SA (serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids urbans de Sant Joan de Vilatorrada, Súria i Sallent i serveis de recollida de residus sòlids urbans de Santpedor, Sant Fruitós del Bages i Castellgalí) per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 0811922).

“Article 37.Préstecs

L'empresa concedeix préstecs individuals i sense interès per import individual màxim de 250.000 pessetes, no superant en cap cas un màxim de 500.000 a l'any, en concepte de préstec per la totalitat de la plantilla.

Els treballadors eventuais poden sol·licitar préstecs si tenen un mínim de 6 mesos d'antiguitat en l'empresa, i tenint com a màxim de la seva sol·licitud de préstec la quantitat equivalent a 1 mensualitat”.

En aquest punt cal recordar que el principi d'equiparació entre treballadors fixos i temporals només pot excepcionar-se quan existeixin justificacions objectives i raonables que abonin un tracte diferent per raó de la naturalesa del contracte de treball.

En d'altres ocasions, el reconeixement convencional de certs drets que s'atribueixen en funció d'una prèvia antiguitat a l'empresa no pren en consideració els períodes previs de prestació de serveis a l'empresa a l'empara d'una modalitat contractual temporal, en clara contradicció amb el que disposa l'últim paràgraf de l'apartat 6 de l'article 15 TRLET i la jurisprudència constitucional. És el cas del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA (centre de treball de Castellet i la Gornal), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808551) que, a l'hora de regular el plus de vinculació, indica que:

“l'antiguitat necessària i progressiva per a meritjar el plus de vinculació es comença a comptar des que el treballador adquireix la condició de fix en plantilla. A aquest efecte, no són computables els períodes en què pugui estar vinculat amb un contracte de durada determinada”.

Certament, la STCO 104/2004, de 28 de juny, va declarar contrària al principi d'igualtat de tracte una clàusula convencional que condicionava l'accés al pla de pensions de l'empresa al requisit d'haver-hi ingressat abans d'una data determinada sense computar a aquests efectes l'antiguitat dels treballadors temporals, mentre han mantingut aquesta condició. I és que, com sosté el Tribunal Constitucional, *“la consideració com a data d'ingrés a l'empresa d'aquella en què els treballadors assoliren la condició de fixesa suposa desconèixer a efectes del sistema de previsió social complementària la vinculació laboral establerta fins a l'esmentat moment i els serveis prestats durant aquesta. Això fa de pitjor condició als qui durant el període de temps pres en consideració van estar contractats mitjançant contractes de durada determinada respecte d'aquells que ho van estar mitjançant contractes de durada indefinida, perjudicant els primers, sense que per a això es tingui en compte cap circumstància relacionada amb la naturalesa del treball realitzat –que pot ser idèntica en ambós casos–, ni amb la durada de la prestació dels serveis previs a la incorporació al pla –que pot ser igualment idèntica o superior en el cas dels treballadors als que es fa de pitjor condició–, ni amb l'edat del treballador o qualsevulla altra circumstància personal rellevant d'aquest, ni amb les previsions de vinculació futura a l'empresa –exercint ambdós la mateixa garantia d'estabilitat laboral en la data d'incorporació al pla–, ni, en fi, amb qualsevulla altra condició o circumstància a la qual pogués atribuir-se una influència de qualsevulla naturalesa en ordre a la configuració i articulació del sistema de previsió. És, únicament i exclusivament, la dada de la modalitat de contractació en l'inici de la relació laboral la que s'ha tingut en compte per articular la diferència de tractament, computant el període de temps corresponent en el cas dels contractes per temps indefinit i no fent-ho en el dels contractes de durada determinada” (FJ 8º).*

b.c.2) Indemnització econòmica per finalització de contracte

Com s'ha avançant, la lletra c) de l'apartat 1 de l'article 49 TRLET estableix una indemnització per finalització de contracte, amb l'excepció del contracte d'interinitat, del contracte d'inserció i dels contractes formatius, la quantia de la qual es determinarà per negociació col·lectiva, si bé, en defecte de previsió convencional, es fixa en la part proporcional de la quantia que resultaria d'abonar 8 dies de salari per cada any de servei.

Pel que fa a la regulació convencional, cal subratllar que són majoria els convenis col·lectius que incorporen una referència expressa a la indemnització per finalització de contracte temporal, i són també majoritaris els que ho fan tot reconeixent una quantia superior a la prevista legalment, emprant a aquests efectes diverses fórmules, si bé, sovint, aquest avantatge es limita a certes modalitats de contractació temporal – eventual²⁵ i/o queda condicionat a la superació d'una determinada durada contractual mínima.²⁶ En canvi, són minoritaris els convenis que preveuen una indemnització per finalització del contracte d'interinitat.²⁷

Del conjunt de convenis analitzats convé destacar aquelles regulacions que suposen un increment considerable de la indemnització per finalització de contracte en reconèixer un percentatge sobre el salari base meritat durant la vigència del contracte.²⁸

b.c.3) Drets d'informació dels treballadors temporals

Com ja s'ha avançat, l'article 15.7 TRLET estableix l'obligació que l'empresari informi els treballadors de l'empresa amb contractes de durada determinada o temporals, inclosos els formatius, sobre l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir-los les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que la resta de treballadors.

Aquesta informació podrà facilitar-se mitjançant un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o centre de treball o mitjançant altres mitjans previstos a la negociació col·lectiva que assegurin la transmissió de la informació. Així doncs, sembla que qualsevol mitjà serà apte a condició de què garanteixi la transmissió de la informació, de tal manera que si tots els treballadors de l'empresa o del centre de treball, inclosos els treballadors temporals, tenen un accés fàcil a la pàgina web corporativa o al correu electrònic, aquests

²⁵ Així, el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472) indica al seu art.41: "el personal eventual ha de percebre per aquest concepte, independentment de la retribució assignada a la seva categoria i en compensació per la seva feina eventual, 6 dies de salari base per mes de feina". En aquest mateix sentit, entre d'altres, Conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805785) (art.42); Conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035) (art.41); Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405) (art.33); Conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 a 2003 (codi de conveni núm. 7900115) (art.30); Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de confecció de pel·leteria de Catalunya per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900305) (art. 18).

²⁶ Un exemple el trobem al conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0802365), que al seu art.76 disposa: "els contractes superiors a 1 any tenen una indemnització de 12 dies de salari real per any de servei o d'1 dia de salari real per mes treballat". En la mateixa línia, el Conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805785) reconeix una indemnització de 20 dies de salari per any de servei o la part que correspongui als contractes eventuais de durada igual o superior a quatre mesos (art.42). Vegi's també el Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2002 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500065) (art. 16 a).

²⁷ És el cas del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Municipal de Serveis, SA, de Girona, per a l'any 2000 (codi de conveni núm. 1700361), que al seu art. 15 estableix: "Els treballadors contractats per temps cert i els eventuais, o interins amb contracte superior a 1 setmana, han de percebre una compensació per aquest concepte, a la fi del contracte, del 3% del salari base meritat".

²⁸ Així, entre d'altres, el Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període de l'1.6.2003 al 31.5.2004 (codi de conveni 1700055) que al seu art.31 disposa: "els treballadors que formalitzin contractes regulats en el Reial decret 2720/1998, o normes que el substitueixin, excepte el contracte fix d'obra regulat en l'article anterior, tenen dret, una vegada hagi acabat el contracte corresponent per l'expiració del temps convingut, a percebre una indemnització de caràcter no salarial per conclusió del 7% si la durada hagués estat igual o inferior a 1 any, i del 4,5% si la durada hagués estat superior a 1 any, calculada sobre els conceptes salarials de les taules del present Conveni, meritats durant la vigència del contracte". En el mateix sentit, el Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de confecció de pel·leteria de Catalunya per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900305) indica al seu art.18: "El personal eventual, en el moment en que finalitzi el seu contracte, i en cas de no passar a formar part de la plantilla de l'empresa, rebrà una quantitat equivalent al 20% del total dels seus salaris i altres ingressos meritats durant el temps de duració del contracte".

La negociació col·lectiva a Catalunya

seran mitjans idonis a aquests efectes. Ara bé, cal tenir en compte que a determinades empreses només una part de la plantilla utilitza com a eina de treball l'ordinador amb possibilitat de connexió a la xarxa, de manera que serà necessari atendre a aquesta dada a l'hora de valorar la idoneïtat de l'ús del taulell d'anuncis virtual o del correu electrònic, almenys pel que es fa a certs col·lectius de treballadors.

Sigui com sigui, el cert és que, malgrat la crida del legislador en aquest punt, la negociació col·lectiva d'àmbit de Catalunya no aborda, per regla general, aquesta qüestió, i es limita, també excepcionalment, a fixar una clàusula d'igualtat d'oportunitats a favor dels treballadors temporals pel que fa a la possibilitat de cobrir els llocs de treball vacants de caràcter permanent.²⁹

D'altra banda, sembla oportú recordar en aquest epígraf que, d'acord amb el que disposa l'apartat 5 de l'article 8 del TRLET, els treballadors temporals, quan la durada dels seus contractes sigui superior a quatre setmanes, tenen dret a ser informats per escrit sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral, sempre que aquests elements i condicions no figurin ja al contracte de treball formalitzat per escrit. Així, el RD 1659/1998, de 24 de juliol, de desenvolupament de l'article 8.5 TRLET, precisa que l'empresari ha de facilitar, en el termini de dos mesos a comptar des de l'inici de la relació laboral – o abans de la data d'extinció del contracte si aquest s'extingís abans del transcurs de dos mesos -, informació sobre els següents extrems: a) identitat de les parts del contracte de treball; b) data d'inici de la relació laboral i en cas de relació laboral temporal, la durada previsible de la mateixa; c) domicili social de l'empresa i centre de treball on el treballador ha de prestar els seus serveis habitualment; d) categoria o grup professional del lloc de treball que desenvolupi el treballador o la descripció resumida d'aquest; e) la quantia del salari base inicial i dels complements salarials, així com la periodicitat del seu pagament; f) la durada i la distribució de la jornada ordinària de treball; g) la durada de les vacances i, si s'escau, les modalitats d'atribució i de determinació de les vacances; h) els terminis de preavis que, en el seu cas, estiguin obligats a respectar l'empresari i el treballador en el supòsit d'extinció del contracte, i i) el conveni col·lectiu aplicable a la relació laboral, precisant les dades concretes que permetin la seva identificació.

Informació general que, en el cas de treballadors –indefinitos o temporals– al servei d'empreses contractistes o subcontractistes s'ha d'ampliar amb allò disposat a l'apartat 3 de l'article 42 TRLET, en virtut del qual aquests treballadors han de ser informats per escrit per part del seu empresari, i abans de l'inici de la prestació de serveis, de la identitat de l'empresa principal per a la qual estiguin prestant serveis a cada moment.

Com a regla general, aquestes obligacions d'informació no s'aborden per la negociació col·lectiva segurament perquè la regulació heterònoma ja és suficientment completa i garantista, tot i que existeix un cert marge per a la millora dels continguts legament fixats com ara l'extensió de l'obligació d'informar per escrit prevista a l'apartat 5 de l'article 8 del TRLET als contractats temporalment per un termini inferior a quatre setmanes. En tot cas, no cal oblidar que la negociació col·lectiva pot assumir una importat funció pedagògica tot recollint aquests drets d'informació a favor dels treballadors –tant indefinits com temporals– als convenis col·lectius.

Igualment, convé matisar que aquests drets i correlatius deures d'informació no queden sovint satisfets amb el mer lliurament als treballadors d'una còpia dels seus contractes, de tal manera que la negociació col·lectiva hauria de ser particularment curosa en aquest punt i atendre a l'ampli abast de la regulació legal.

²⁹ És el cas del conveni col·lectiu de treball del sector de les escoles d'educació especial de Catalunya per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 7900215), que al seu art.10 indica: "Davant la possibilitat de cobrir places vacants, es recorrerà preferentment als treballadors o treballadores de la mateixa empresa, tant si són fixos com eventuals. En cas d'igualtat de condicions, l'antiguitat donarà preferència al lloc de treball (...)".

En aquest sentit, sembla manifestament millorable la regulació establerta a l'article 76 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472) en la mesura en què s'assenyala que:

“en tots els casos de contractació, tant si és indefinida com temporal, a l'empara de qualsevol modalitat contractual, la Direcció ha de lliurar una còpia del contracte al treballador contractat en un termini de 48 hores, una vegada l'INEM l'hagi visat. L'incompliment d'aquesta obligació és sancionable d'acord amb el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març. En tots els contractes s'ha d'especificar la jornada setmanal i l'horari laboral que es farà, excepte pel que fa als contractes esmentats en els punts a) i c) de l'article 77”.

c) El control de la contractació temporal

A fi de millorar la qualitat de l'ocupació, un dels mecanismes més rellevants consisteix en la introducció per part de la negociació col·lectiva d'instruments de control de la contractació temporal en ordre a evitar la seva utilització abusiva i garantir el respecte dels drets reconeguts als treballadors temporals, significativament el principi d'igualtat de tractament entre treballadors temporals i indefinits.

Una importat via per a dur a terme l'esmentat control consisteix en el reconeixement d'amplis drets d'informació i consulta als representants dels treballadors en matèria de contractació temporal i en la creació de comissions paritàries específiques –o, en lloc seu, en l'atribució a la comissió paritària del conveni d'aquesta funció específica– de vigilància i control i d'estudi de la contractació temporal en l'empresa o sector d'activitat.

Una altra via de control igualment significativa consisteix en la previsió convencional de requisits adreçats a prevenir els abusos en la utilització successiva de la contractació temporal, ja sigui amb un mateix treballador o amb diferents, en línia amb la crida efectuada pel legislador a la negociació col·lectiva a l'apartat 5 de l'article 15 TRLET, així com a l'Acord interconfederal per a la negociació col·lectiva 2005 (ANC-2005), signat el 4 de març de 2005, entre UGT i CC.OO. i CEOE i CEPIME, i a l'Acord interprofessional de Catalunya (2005-2007), signat el 17 de juny de 2005, entre CC.OO. de Catalunya i la UGT de Catalunya, d'una banda, i Foment del Treball Nacional, de l'altra.

c.a) Els drets d'informació dels representants dels treballadors

La competència de vigilància i control del compliment per part de l'empresa de la normativa laboral, de seguretat social i ocupació, i específicament de les obligacions de seguretat i salut laboral en l'execució del treball, legalment atribuïda als representants dels treballadors (article 64.1, 9è TRLET) requereix com a garantia instrumental per a la seva eficàcia un adequat reconeixement de drets d'informació i consulta a favor dels representants dels treballadors.

La Llei de l'estatut dels treballadors preveu determinats drets d'informació a favor dels representants legals dels treballadors amb un abast, en general, força limitat. Cal tenir en compte a aquest respecte que, generalment, el legislador únicament reconeix drets d'informació passius exercitables en un moment tardà i no així drets de consulta de caràcter previsional o anticipatiu a certes decisions empresarials estratègiques.

Pel que fa als drets d'informació directament relacionats amb els treballadors temporals, convé destacar, en primer lloc, l'obligació de l'empresari de lliurar a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que hagin de subscriure's per escrit, a excepció dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció, amb la finalitat de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, havent de contenir aquesta còpia totes les dades del contracte a excepció del número del DNI, el domicili, l'estat civil i qualsevol altra que pogués afectar la intimitat personal (apartat 3 a de l'article 8 TRLET). Igualment, l'empresari té l'obligació de notificar a la representació legal dels treballadors les pròrrogues i les denúncies corresponents a aquests contractes en el termini dels deu dies següents a què tinguessin lloc (article 64.1, 2º TRLET).

En segon terme, i com a complement del que s'acaba d'exposar, l'apartat 4 de l'article 15 TRLET estableix l'obligació dels empresaris de notificar a la representació legal dels treballadors els contractes temporals previstos en l'esmentat precepte legal quan no hi hagi obligació legal de lliurar-ne la còpia

La negociació col·lectiva a Catalunya

bàsica, és a dir, quan es tracti de contractes eventuais de durada inferior a quatre setmanes, ja que en aquests casos no s'imposa la forma escrita.

En tercer lloc, l'article 64.1,1r TRLET estableix l'obligació de l'empresari de facilitar trimestralment informació sobre les seves previsions en matèria de subscripció de nous contractes, amb indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i tipus de contractes que seran utilitzats.

Pel que fa al tractament convencional d'aquests drets i correlatius deures empresarials, cal començar indicant que molts convenis col·lectius es limiten a reiterar les previsions legals sobre la còpia bàsica³⁰ o sobre l'obligació de notificar als representants legals dels treballadors els contractes temporals celebrats quan no existeixi obligació legal de lliurar la còpia bàsica³¹ sense aportar-hi millores substancials com ara l'obligació de formalitzar per escrit tots els contractes temporals amb independència de la seva durada i de facilitar-ne la còpia bàsica als representants dels treballadors o, alternativament, l'obligació de notificar a la representació legal dels treballadors els contractes temporals quan no hi hagi obligació legal de lliurar la còpia bàsica, però havent d'acompanyar un document escrit on constin les principals característiques del contracte i les seves principals condicions de treball.

Adicionalment, els convenis col·lectius podrien preveure l'obligació empresarial de facilitar per escrit als representants dels treballadors tota la informació general que ha de ser facilitada als treballadors segons el que preveu l'apartat 5 de l'article 8 TRLET, com a via per a millorar l'eficàcia del control de l'acompliment per part de l'empresa de la garantia d'igualtat de tractament entre treballadors temporals i indefinits.

No és aquesta, però, la línia de tendència majoritària a la negociació col·lectiva on resulta més freqüent trobar clàusules que expressament limiten el coneixement per part dels representants dels treballadors a través de la còpia bàsica de les quanties salarials percebudes per aquells. És el cas, entre d'altres, del conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Palafrugell, de Palafrugell, per al 1998-2001 (codi conveni 1701292), que a l'art. 42 disposa:

"Competències del delegat de personal.- (...)A rebre una còpia bàsica de tots els contractes que es facin per escrit (excepte els d'alts càrrecs, en què només s'ha de notificar), entenent per còpia bàsica, la fotocòpia del contracte de treball, esborrant DNI, domicili, estat civil i salari personal que excedís de la referència a la norma o del conveni col·lectiu".³²

Anant més enllà, fóra igualment molt útil preveure a nivell convencional un dret de consulta prèvia a l'efectiva contractació temporal, per tal de dur a terme un control preventiu o profilàctic de la correcció de l'ús de les diverses modalitats contractuals de durada determinada, i/o articular un dret de consulta/negociació amb els representants legals dels treballadors sobre la política contractual de l'empresa.

³⁰ Així, entre d'altres, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Palafrugell, de Palafrugell, per a 1998-2001 (codi conveni 1701292) (art.42); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 en el Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Tarragona (codi de conveni núm. 4300781) (art.51); Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922) (art.36.2); Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765) (art.18); Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0802365) (art.76); Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405) (art.35).

³¹ És el cas, entre d'altres, del Conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1.4.2003-31.3.2006 (codi de conveni núm. 0802365) (art.76); Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405) (art.35).

³² En idèntic sentit, vegi's també, entre d'altres, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Municipal de Serveis, SA, de Girona, per a l'any 2000 (codi de conveni núm. 1700361) (art.27); Conveni col·lectiu de treball de FCC Medio Ambiente, SA, de Pals per al període 1.6.2001-31.5.2005 (codi de conveni 1701701) (art.40).

Com a regla general, pot sostenir-se que la negociació col·lectiva es limita a reiterar les previsions legals en punt a l'obligació d'informar trimestralment sobre la previsió de subscripció de nous contractes,³³ si bé mereixen ser destacats aquells convenis col·lectius que, tot i ser minoritaris, estableixen una intervenció més activa dels representants en el moment de la contractació mitjançant la fixació de l'obligació empresarial d'informació prèvia a la contractació sobre la necessitat de treball, el nombre de persones requerides, la durada prevista i el tipus de contracte.³⁴

c.b) El control de la contractació temporal per la comissió paritària del conveni o per comissions paritàries “ad hoc”

En els últims anys, cal destacar un increment significatiu del nombre de convenis col·lectius que constitueixen comissions paritàries *ad hoc* amb funcions de vigilància i control i/o d'estudi i seguiment de l'evolució de la contractació al sector o a l'empresa, o que atribueixen aquestes funcions a la comissió paritària del conveni. Aquesta via de control resulta molt útil, perquè permet un seguiment dinàmic o continu de la política de contractació a l'empresa o al sector, alhora que facilita, en el nivell supraempresarial, l'estudi comparatiu entre empreses que operen en un mateix sector de mercat aportant informació molt valuosa, sovint, de difícil accés per als representants dels treballadors de les concretes empreses compreses en l'àmbit d'aplicació del conveni.

No obstant, però, el principal escull amb què es troben aquestes comissions paritàries és el relatiu al seu funcionament, ja que la regulació convencional no dissenya amb prou detall el seu funcionament intern, i es limita a fixar les seves funcions i composició.

Vegem alguns exemples que il·lustren el que s'acaba d'exposar:

Així, conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0800765) (clàusules addicionals (comissions de treball):

“Comissió d'Ocupació i Formació.- Composta per 8 membres: 4 representants d'UPM, 2 d'UGT i 2 de CCOO. Conèixer l'ús de les ETT pel sector del comerç del metall de Barcelona.
Anàlisi detallat de la situació real de les empreses del sector del comerç del metall a Barcelona.
Estudi estadístic del tipus de contractació que es realitzen en el sector del metall. Conèixer la contractació i intentar major estabilitat en els contractes que es realitzin a les empreses afectades pel conveni provincial”.

Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355) (D.T.2ª):

“Ambdues parts acorden crear una comissió de treball paritària, a fi d'estudiar diversos temes sobre salut laboral, categories, contractació i formació, a fi d'intentar arribar a acords sobre aquests temes”.

Conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per al 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035) (art.41):

³³ És el cas, entre d'altres, del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Palafrugell, de Palafrugell, per a 1998-2001 (codi conveni 1701292) (art.42); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 en el Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Tarragona (codi de conveni núm. 4300781) (art.51); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fercable, SA (centre de treball de Sant Vicenç dels Horts) per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805932) (art.41); Conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035) (art.17).

³⁴ Un exemple el trobem al Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SA (centre de treball de Castellet i la Gornal), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808551), que al seu Annex 11 indica “Davant una necessitat de contractació de personal, el procediment que cal seguir és el següent: 1. El Departament de Personal ha de comunicar al Comitè d'Empresa aquesta necessitat, al qual ha de concretar la feina que cal fer, el nombre de persones, la durada prevista, el tipus de contracte (eventual, etc.) i l'edat que es requereix(...)”. Vegi's també el seu Annex 14 pel que fa als contractes eventuais a temps parcial en dissabte i diumenge.

La negociació col·lectiva a Catalunya

“Els contractes regulats en l'article 15.1 b) de l'Estatut dels treballadors poden tenir una durada màxima de 12 mesos, dins un període de 18 mesos.

La Comissió Paritària ha de controlar i validar l'existència de les circumstàncies que hi donen lloc.

Trimestralment, les empreses de més de 40 treballadors han de trametre a dita Comissió còpia bàsica dels contractes eventuais subscrits.

Les empreses de menys de 40 treballadors poden demanar a la Comissió Paritària, explicant les circumstàncies que l'aconsellen, que validi els contractes signats”.

c.c) Altres mecanismes per a evitar els abusos en la utilització successiva de la contractació temporal

Com ja s'ha avançat, el legislador (art.15.5 TRLET), l'ANC-2005 i l'Acord interprofessional de Catalunya 2005-2007 fan una crida a la negociació col·lectiva per tal que aquesta estableixi requisits adreçats a prevenir els abusos en la utilització successiva de la contractació temporal. I, en aquest sentit, sembla oportú destacar que, en els darrers anys, tot i no poder parlar-se d'una tendència majoritària, s'aprecia un increment considerable en el nombre de convenis col·lectius, sobretot de nivell supraempresarial, que incorporen mecanismes per limitar la utilització successiva abusiva de la contractació temporal, significativament pel que fa a la contractació eventual i a la seva delimitació amb els supòsits de treballs fixos-discontinus o periòdics o a la limitació en la rotació de contractats eventuais per a ocupar un mateix lloc de treball.

Així, entre les fórmules més habituals, cal citar les següents:

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472) (article 76):

“2. En el cas de les contractacions temporals, en arribar el contracte a la seva fi sense que sigui denunciat per qualsevol de les parts, sigui quina sigui la modalitat contractual utilitzada, i si no es permet la possibilitat de pròrroga o si aquesta s'ha exhaurit, el treballador pot passar a ser fix de plantilla.

En cas que, per finalització del contracte, segons el que es disposa en el paràgraf anterior, el lloc de treball quedi vacant, no es pot contractar un altre treballador diferent per ocupar-lo, sense solució de continuïtat, a l'empara de qualsevol de les modalitats contractuals legalment permeses”.

Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500305) (art.28):

“Contracte eventual.- Si el contracte eventual es rescindeix a l'acabament de la seva durada, no s'admetrà un altre treballador eventual per a ocupar el mateix lloc fins transcorreguts 3 mesos.”

Conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405) (art.33 a):

“(…) No pot fer-se un nou contracte d'aquesta modalitat (eventual) amb un treballador/a que hagi esgotat el període màxim de durada (12 mesos), fins passats, com a mínim, sis mesos des del seu acabament. Altrament, aquest nou contracte s'ha de considerar en frau de llei”.

Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de confecció de pelleteria de Catalunya per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900305) (art. 18):

“Personal eventual.- En cap cas un mateix lloc de treball podrà ser cobert per personal eventual durant més de sis mesos en el període d'un any”.

Conveni col·lectiu de treball de sector de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300165) (art.6.3 a):

“(…) En els supòsits d'utilitzar aquesta modalitat de contractació (eventual) per tal d'atendre treballs periòdics, no permanents en el futur, si es repeteixen sense solució de continuïtat en diversos exercicis passarien a tenir la consideració de treball fix discontinu amb l'inici efectiu de la quarta temporada, sempre que de forma consecutiva s'hagi treballat un mínim de 120 dies per any natural”.

Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475) (art.15):

“Contractes eventuais.- Les empreses es comprometen a fer contractacions de caràcter fix discontinu als treballadors/res que amb motiu de reiterades contractacions eventuais els pugui correspondre un treball

continu en el desenvolupament normal de l'activitat de l'empresa però amb una durada inferior, tant sigui en hores, dies o mesos, a la jornada completa (...)”.

Atès el fet que els contractes per obra o servei determinat sovint no tenen una durada certa predeterminada, interessa destacar especialment la fórmula prevista al conveni col·lectiu de treball de l'empresa Caher Servicios al Marketing, SA (centres de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812502) (art. 14) en virtut de la qual es considera personal fix “*el contractat per obra o servei que tingui una antiguitat a l'empresa superior a 18 mesos sense interrupció en el mateix servei i per al mateix client*”.

2.1.3. ESTRUCTURA NEGOCIAL

Quant a l'estructura negocial, cal indicar que, segons disposa l'art. 84 TRLET, el nivell de negociació adequat per a regular les modalitats de contractació –dins de les quals s'han de considerar incloses les modalitats de contractació de durada determinada– és el sectorial estatal, encara que es preveu que els convenis d'àmbit inferior puguin entrar a regular la matèria per tal d'efectuar les adaptacions necessàries a l'àmbit de l'empresa. A això cal afegir-hi que l'art. 15 TRLET efectua reiterades crides a la negociació col·lectiva sense especificar ni fixar, amb caràcter general, cap preferència de nivell de negociació. Així doncs, la negociació col·lectiva de nivell supraempresarial autonòmic i inferior i la de nivell empresarial pot desenvolupar un paper important en l'adequada gestió de la contractació temporal adaptada a l'àmbit de l'empresa.

Pel que fa a l'experiència negocial a l'àmbit de Catalunya, la principal conclusió és que la majoria de convenis col·lectius que regulen la matèria de contractació temporal són de nivell supraempresarial i, a més a més, és també en aquest nivell on es localitzen les previsions convencionals més noves i les que desenvolupen i milloren més encara la regulació legal sobre el particular.

2.2. ELS CONTRACTES FORMATIUS

2.2.1. INTRODUCCIÓ: L'ESPAI PROPI DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN LA REGULACIÓ DELS CONTRACTES FORMATIUS

Malgrat que l'art. 11 ET remet en diversos aspectes a la negociació col·lectiva per tal que adequi les regles generals sobre els contractes formatius a les especialitats pròpies de cada empresa o sector, el cert és que no són gaire freqüents els convenis col·lectius que introdueixen regulacions particulars sobre la matèria. De ben segur que la raó la trobaríem amb l'especialitat d'aquestes modalitats contractuals, destinades a un col·lectiu de treballadors que per diverses circumstàncies tenen escassa presència per situar aquestes modalitats contractuals entre els temes de reivindicació. Aquesta poca regulació és encara més significativa pel que fa als contractes en pràctiques. A més a més, no podem oblidar que, malgrat que l'objecte d'aquests contractes és essencialment formatiu, a la pràctica, en uns casos, han acabat jugant un paper de foment de l'ocupació juvenil, i, en d'altres, com a contractes a prova dels qui cerquen una primera ocupació un cop han acabat la seva formació.

Les remissions normatives a la negociació col·lectiva per regular diversos aspectes d'aquestes modalitats contractuals formatives són nombroses. Així, pel que fa al contracte per a la formació, els preceptes legals i reglamentaris indiquen que els convenis col·lectius sectorials estatals o de sector inferiors seran els encarregats de fixar el nombre màxim de treballadors que les empreses poden contractar amb aquesta modalitat contractual. La Llei també encarrega als convenis sectorials estatals o, en defecte d'aquests, als sectorials inferiors, l'especificació de la durada màxima i mínima d'aquests contractes en atenció a les circumstàncies del lloc de treball i de la formació necessària. En canvi, qualsevol conveni col·lectiu podrà regular el temps i règim de distribució de la formació teòrica dels treballadors en formació, així com la retribució d'aquests treballadors.

Pel que fa al contracte en pràctiques, la Llei faculta a la negociació col·lectiva per tal que reguli els següents aspectes del seu règim jurídic. D'entrada els convenis col·lectius –sectorials estatals o sectorials de nivell inferior– poden determinar quins són els llocs de treball susceptibles de ser ocupats pels

La negociació col·lectiva a Catalunya

treballadors contractats amb aquesta modalitat contractual. També es remet als convenis sectorials estatals o sectorials de nivell inferior per tal de regular l'especificació en atenció a les especialitats de cada sector de la durada mínima i màxima d'aquest contractes, d'acord amb els topalls fixats per la Llei. En tercer lloc, qualsevol conveni col·lectiu pot especificar el període de prova (art.11.1.d) ET) així com la retribució salarial (art.11.1.e) ET); en ambdós casos, és clar, respectant la regulació mínima continguda a la Llei.

a) El contracte en pràctiques

Com veurem a continuació, malgrat les nombroses competències que en aquesta matèria les normes legals i reglamentàries atribueixen als convenis col·lectius, el paper de la negociació col·lectiva és molt limitat. És ben il·lustratiu el fet que només el 30% dels convenis col·lectius sectorials que fan alguna referència als contractes formatius dediquin alguna regulació al contracte en pràctiques. A nivell d'empresa també són escassos els convenis col·lectius d'empresa que s'ocupen del contracte en pràctiques –gairebé el 40% dels que es dediquen a la regulació dels contractes formatius.

A més a més, són nombrosos els convenis col·lectius sectorials, més del 80% dels que regulen els contractes, es limiten a remetre a la regulació legal o reiteren les previsions contingudes a l'article 11.1 TRLET. En aquest sentit, podem veure com a exemple el conveni col·lectiu del sector del comerç en general de la província de Girona per al 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035), que recull de manera genèrica la contractació en pràctiques:

“Article 17. Contractació

17.2) Contractes formatius:

El contracte de treball en pràctiques únicament es pot concertar amb aquells qui estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior.

El salari dels aprenents és fixat en les taules salarials que figuren en l'Annex d'aquest conveni i els imports corresponen a 34 h setmanals efectives de treball”³⁵

A nivell d'empresa podem citar com a exemple el conveni col·lectiu de l'empresa Danone (BOE de 4 de febrer de 2003):

“Contrato en prácticas: El contrato de trabajo en prácticas podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios excluido, en su caso, de dicho plazo el tiempo dedicado al servicio militar o prestación social sustitutoria, de acuerdo con las siguientes reglas:

La retribución corresponderá al 90 por 100 y 100 por 100 para el primero y segundo año de contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Para el resto de condiciones, se estará en lo dispuesto en la Ley 63/97”.

En termes generals podríem afirmar, amb caràcter general, que els convenis col·lectius es limiten a garantir als treballadors una retribució més elevada de la que se'n derivaria de la Llei. Cal recordar en aquest sentit que l'art. 11.1.e) ET estableix que els treballadors contractats en pràctiques, en defecte de regulació en conveni col·lectiu, tindran una retribució que en cap cas serà inferior al 60% o al 75% el primer i segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que faci les mateixes funcions o equivalents. A tall d'exemple, conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011).

³⁵ Altres exemples del que acabem d'indicar també es troben al conveni col·lectiu estatal del sector de botgues de conveniència (BOE de 18 de juny de 2002) o al conveni col·lectiu estatal de les empreses concessionàries del cable (BOE de 23 de setembre de 2004).

“Contractes formatius: formació i pràctiques

Els treballadors contractats en pràctiques perceben el 70% del salari i pagues extres del grup professional al qual pertanyen durant els 6 primers mesos. Durant els següents 6 mesos, perceben el 80% dels conceptes esmentats. Una vegada transcorreguts 12 mesos, perceben el 100% de tots els conceptes retributius que els corresponen”.

En sentit similar, el conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 al 2003 (codi de conveni núm. 7900115).

“Article 29

Contracte en pràctiques

Serà d'aplicació el 70% i el 85% del salari corresponent durant el 1r i 2n any respectivament. La base del càlcul es realitzarà sobre el salari que es fa constar en l'Annex 1 de la categoria del lloc a cobrir i en tot cas no serà inferior al salari mínim interprofessional”.

Per acabar podem citar el conveni col·lectiu del sector de les indústries de confecció de pel·leteria de Catalunya per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900305).

“Article 21. Contractes de formació, en pràctiques, i a temps parcial (...).

Respecte al contracte en pràctiques, els treballadors rebran el 75% i el 85% del salari de la categoria o grup professional corresponent, el primer i segon any respectivament, i hauran d'acreditar la titulació oficial universitària o de formació professional, i segons el que estableix l'article 11 1r. de l'Estatut dels treballadors”.

Al marge de la retribució, la Llei també habilita a la negociació col·lectiva sectorial estatal o sectorial inferior per tal que reguli la durada mínima i màxima d'aquests contractes, sempre que es respectin els límits mínims i màxims fixats a la norma legal: ni inferior a sis mesos ni superior a dos anys. La incidència dels convenis col·lectius sobre aquesta matèria és limitada, ja que molts pocs convenis han decidit intervenir-hi. Un dels escassos exemples que trobem d'aquesta regulació és el conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1 d'abril del 2003 a 31 de març del 2006 (codi de conveni núm. 0802365).

“Article 76. Contractació (...)

f) Contracte en pràctiques. El contracte en pràctiques té una durada mínima i màxima de 2 anys”.

Un altre exemple és el del conveni col·lectiu del sector del comerç en general de les comarques de Lleida per al període de l'1 de gener del 2002 al 31 de desembre del 2003 (codi de conveni núm. 2500065), que redueix la durada màxima.

Article 16. Contractació (...).

b2) Contracte en pràctiques. Les empreses podran efectuar contractes en pràctiques, i formalitzar-se de mutu acord entre les parts, per un període de sis mesos com a mínim i un any com a màxim.

La retribució del treballador no podrà ser inferior al 80% del salari fixat en conveni per a un treballador que realitzi les mateixes funcions o equivalent lloc de treball.

En alguns casos, són els convenis col·lectius d'empresa els que acaben especificant la durada: conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonía, SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742).

“Article 18

3. El contracte de pràctiques es regula d'acord amb el següent:

a) Els contractes de pràctiques es poden establir en les categories laborals descrites en el grup 1, relatiu al personal administratiu.

Els candidats han d'estar en possessió i acreditar la titulació d'FP 2, branca administrativa.

b) El període de pràctiques es fixa en com a mínim 6 mesos i com a màxim 2 anys, període que s'ha de concertar en un sol contracte. Un cop transcorregut el període, si el treballador continua prestant serveis per a l'empresa sense solució de continuïtat, ha d'adquirir la condició de fix i la categoria següent en el seu escalafó prevista en l'article 16 d'aquest conveni”.

Finalment, pel que fa a la possibilitat que la negociació col·lectiva estableixi un període de prova específic pels contractes en pràctiques segons indica l'art. 11.1 d) ET, hem de dir que la tendència general dels convenis col·lectius és ampliar la durada prevista legalment.

La negociació col·lectiva a Catalunya

Un exemple és el conveni col·lectiu del sector del comerç d'òptica al detall de Catalunya per a l'any 1999 (codi de conveni núm. 7901535).

“Article 15 Contracte de treball en pràctiques

15.1 Àmbit. Per a tots els treballadors en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior, o títols oficialment reconeguts com a equivalents que resultin d'aplicació.

15.2 Durada. Mínim 6 mesos, i es pot prorrogar fins a un màxim de 2 anys. La durada mínima de cada pròrroga és de 6 mesos.

15.3 Període de prova. 2 mesos per a totes les titulacions.

15.4 Retribució. Per a aquelles categories la retribució específica de les quals no estigui prevista a la taula salarial en la seva condició de pràctiques, el salari és del 75% per al primer any de contractació i del 85% per al segon any, del salari fixat a la taula salarial per a la categoria corresponent”.

Fora de les matèries enumerades, una de les qüestions que suscità major conflictivitat jurídica feia referència a l'ocupació adequada dels treballadors contractats en pràctiques; això és, la correspondència entre la formació teòrica i el lloc de treball que ocupaven. Com no podia ser d'una altra manera, els tribunals han indicat reiteradament que és requisit essencial del contracte que la prestació de serveis es correspongui amb la titulació i estudis previs del treballador,³⁶ encara que sigui de manera parcial.³⁷ En aquest sentit, per conveni col·lectiu sectorial estatal o, en absència d'aquest, a través de conveni sectorial inferior es podrà determinar els llocs de treball, grups, nivells o categories professionals objecte del contracte en pràctiques (article 11.1 a) ET)..

Només un grup molt petit de convenis col·lectius (menys del 10%) fa alguna referència a limitacions específiques a la contractació dels treballadors en pràctiques, bé per impedir la contractació en determinades categories, bé per impedir la contractació en un nombre que es considera excessiu, encara que assimilant-los a tot tipus de contractes temporals. Són exemples del que acabem de dir els següents:

a) pel que fa a la limitació de la contractació a grups o categories professionals en els quals efectivament es posin en pràctica els coneixements teòrics adquirits, són pocs els convenis sectorials que ho preveuen. Podem citar l'article 29 del conveni col·lectiu estatal d'indústries de la carn (BOE de 25 d'agost de 1999), segons el qual:

“Artículo 29. Contratos formativos.

1. Contrato de trabajo en prácticas:

Los contratos de trabajo en prácticas se podrán celebrar con los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales o categorías que figuran en el anexo 19.

*La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas sin superar la duración total del contrato los dos años”.*³⁸

b) pel que fa a la limitació del nombre de contractats en pràctiques, com hem indicat, s'acostumen a incloure dins de clàusules generals de limitació de les diverses modalitats de contractació temporal. Així, el conveni col·lectiu de treball de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya, per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 7900805).

“Article 13

Contractació

El personal contractat per a un temps determinat és el contractat per un període prèviament fixat, d'acord amb la legislació vigent. Els treballadors i treballadores amb contracte de la modalitat de pràctiques, formació i aprenentatge segons legislació vigent, tindran els mateixos drets que els especificats per als treballadors de

³⁶ Per totes, la STSJ Catalunya de 28 de juny de 1996 (AS 3397/1996).

³⁷ Entre moltes, sostenen aquesta posició la STSJ Catalunya de 4 de març de 1997 (AS 1050/1997).

³⁸ En sentit similar, el conveni col·lectiu estatal del sector de grans magatzems (BOE de 10 d'agost de 2001).

plantilla de la mateixa categoria. El personal contractat en aquesta modalitat no superarà el 20% de tota la plantilla. Estarà exclòs d'aquest percentatge el personal contractat per obres o serveis, el personal eventual per puntes de producció i el personal disminuït contractat en la modalitat de centre especial de treball".

b) El contracte per a la formació

Al contracte per a la formació a la finalitat típica de la modalitat contractual –la formació teoricopràctica dels treballadors– se n'hi afegeix una altra: el foment de la contractació d'un col·lectiu específic de persones que tenen especials dificultats d'accés al mercat de treball: els joves sense formació. L'any 2001 es modificà parcialment la regulació del contracte per a la formació amb la voluntat de permetre la contractació de col·lectius amb especials dificultats d'accés al mercat de treball, de manera que el contracte deixa de ser un contracte essencialment formatiu per convertir-se en un contracte temporal de foment de l'ocupació d'un ampli conjunt de col·lectius amb dificultats per trobar feina.

En concret, s'inclouen com a supòsits en els quals no resulta d'aplicació el límit màxim d'edat previst a l'article 11.2.a) TRET: els estrangers durant els dos primer anys de vigència del permís de treball llevat "que acreditin formació i experiència necessàries" per realitzar les tasques contractades; els que fa més de tres anys que estan sense activitat laboral; els que es trobin en situació "d'exclusió social",³⁹ i, finalment, els que s'incorporin com a alumnes-treballadors als programes d'escoles de taller, cases d'oficis i tallers d'ocupació. A aquests col·lectius s'hi ha d'afegir el dels minusvàlids, als quals no s'aplica l'edat màxima de contractació que es preveien amb anterioritat a la modificació operada l'any 2001. En aquest sentit cal recordar que la disposició adicional 6ª de la Llei 24/2001, fixa en el 33% el grau mínim de minusvalidesa per poder ser contractat per a la formació sense subjecció al límit d'edat.

És evident que les modificacions introduïdes per la Llei 12/2001 suposen una innovació important en la configuració de la modalitat contractual per a la formació. El canvi legislatiu no només afecta el requisit de l'edat, sinó que modifica la morfologia d'aquest contracte: la finalitat principal del contracte és la millora de l'ocupació des d'un punt de vista quantitatiu, i facilitar la contractació de col·lectius amb dificultats d'accés al mercat laboral. En aquest entorn normatiu, la negociació col·lectiva tindrà un paper més important tant en garantir els drets dels treballadors contractats per a la formació, així com en assegurar que es compleixi correctament l'objecte formatiu del contracte de treball.

Ja hem dit que els convenis col·lectius presten més atenció a la regulació dels contractes per a la formació que al contracte en pràctiques. A continuació veurem en què es concreta la regulació sobre aquesta matèria a la negociació col·lectiva vigent a Catalunya.

b.a) Requisits contractuals: la durada del contracte de treball i l'ampliació de l'edat per contractar col·lectius específics

La gran majoria de regulacions relatives als contractes de formació contingudes en conveni col·lectiu fan referència a la durada del contracte. No obstant això, la majoria dels convenis col·lectius que tracten la durada del contracte per a la formació es limiten a reproduir la regla de dret dispositiu continguda a l'art. 11.2.c) TRET, segons la qual la durada mínima i màxima d'aquests contractes serà de sis mesos i dos anys respectivament. Així, a tall d'exemple, el conveni col·lectiu de treball de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1 d'abril del 2003 a 31 de març del 2006 (codi de conveni núm. 0802365).

"Article 76.Contractació

³⁹ Cal recordar que són considerats col·lectius en situació d'exclusió social (Disposició Adicional 4ª de la Llei 12/2001): els perceptors de rendes mínimes d'inserció o de naturalesa similar, joves menors de trenta anys provinents d'institucions de protecció de menors; persones amb problemes de drogadicció o alcoholisme, interns en centres penitenciaris, així com els que es troben en llibertat condicional i exreclusos.

La negociació col·lectiva a Catalunya

(...) e) *Contracte de formació. El contracte de formació ha de tenir una durada mínima de 2 anys i només es pot fer per a llocs de treball qualificats. La durada mínima de la formació teòrica és del 15% de la jornada, i és retribuïda íntegrament per l'empresa, mitjançant un concepte extrasalarial denominat "per formació".*

Els treballadors només poden estar subjectes al contracte d'aprenentatge fins als 21 anys. El salari dels treballadors subjectes al contracte d'aprenentatge és el següent:

De 16 a 18 anys: el de mosso del conveni.

De 18 a 21 anys o més grans de 21 anys col·lectius especials segons la Llei 5/2001, de 2 de març: salari mínim, el de peó del conveni".

En sentit similar, poden citar el conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305).

"Article 18. Contractes de formació

En relació amb els contractes per a la formació previstos a l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, la seva durada no pot excedir els 2 anys, i es poden concertar amb treballadors entre els 16 i els 21 anys d'edat. No obstant això, no s'aplica el límit màxim d'edat si el contracte és per a un treballador minusvàlid.

Aquest contracte no s'aplica a les categories professionals englobades al grup 1 de les taules que figuren com a annex del conveni ni tampoc a la categoria de conductor".

En algun cas, de manera excepcional, l'edat constitueix el límit de durada del contracte de treball, de manera que un cop el treballador fa 21 anys, fet que, s'entén, produirà l'extinció del contracte de treball. És evident que en aquests casos impedirà contractar treballadors als quals manqui menys de sis mesos per complir els 21 anys. En aquest sentit l'article 76 del conveni col·lectiu de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1 de març de 2003 a 31 de març de 2005 (codi de conveni núm. 0802365).

"Article 76. Contractació. (...) e) Contracte de formació. El contracte de formació ha de tenir una durada mínima de 2 anys i només es pot fer per a llocs de treball qualificats. La durada mínima de la formació teòrica és del 15% de la jornada, i és retribuïda íntegrament per l'empresa, mitjançant un concepte extrasalarial denominat "per formació". Els treballadors només poden estar subjectes al contracte d'aprenentatge fins als 21 anys".

Així doncs, no trobem regulacions que pretenguin adaptar la durada del contracte a les necessitats concretes formatives del lloc de treball. A més a més, els supòsits en què s'estableixen durades diferents només tenen per objecte allargar la durada del contracte i no l'adaptació d'aquesta durada a les necessitats concretes del lloc de treball. Així, a tall d'exemple, l'article 34 del conveni col·lectiu del sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria de les comarques de Lleida per al període de l'1.1.2001 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500125).

"Article 34 Contractació (...) Contractes de formació: Les empreses podran concertar contractes de caràcter formatiu, sobre la base del que estableix l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció donada per la llei 63/1997, modificat per l'article 1.2 de la Llei 12/2001 i RD 488/98. Per mutu acord podran celebrar-se aquests contractes establint una durada mínima de 6 mesos i màxima de 3 anys".⁴⁰

En l'àmbit de la negociació col·lectiva d'empresa podem referir-nos a l'art. 18 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011)

"Contractes formatius: formació i pràctiques

El contracte de formació és d'aplicació als treballadors més grans de 16 anys i de menys de 21 anys que exerceixin funcions en qualsevol departament del centre de treball, excepte en el de fabricació. La durada mínima és de 6 mesos i la màxima de 3 anys. Els treballadors contractats per aquesta modalitat perceben el 60% del salari base i les pagues extres del grup professional durant el primer any de contracte, el 70% d'aquests conceptes durant el segon any i el 80% durant el tercer any".

⁴⁰ Un altre exemple a nivell sectorial el trobem a l'article 7 del conveni col·lectiu del sector de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300165) que preveu una durada màxima de tres anys; o a l'article 36 del conveni col·lectiu del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període de 1 de juny de 2003 a 31 de maig de 2004 (codi de conveni núm. 1700055), o l'article 10 del conveni col·lectiu estatal de grans magatzems.

En sentit similar, trobem el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sol Meliá, SA (Hotel Tryp Presidente de Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812051).

"Article 9. Contractes formatius

La subscripció dels contractes de formació queda circumscrita exclusivament a formar treballadors/ores en llocs de treball qualificats.

La durada màxima d'aquests contractes és de 3 anys i es poden subscriure amb treballadors/ores d'edats compreses entre els 16 i els 21 anys".

Pel que fa a l'edat, la pràctica totalitat dels convenis col·lectius fan referència a l'edat mínima i màxima legalment establerta en 16 i 21 anys respectivament,⁴¹ Excepcionalment, en algun cas s'estableix un límit addicional a l'edat màxima per contractar sota la modalitat en formació. En aquest sentit, per exemple, Conveni col·lectiu de treball del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 a 2003 (codi de conveni núm. 7900115).

"Article 28. Contractes formatius. La retribució del contracte de Formació serà la que es fa constar a de l'annex 1 del conveni, l'esmentat salari s'abonarà pel temps real de treball. L'esmentat contracte serà d'aplicació fins a l'edat màxima de 20 anys, la seva durada màxima serà de dos anys".

Per últim, alguns dels convenis col·lectius sectorials renovats més recentment ja inclouen la referència a la possibilitat de contractar determinats col·lectius que no estan subjectes als topalls d'edat que fixa la norma. En aquest sentit, a tall d'exemple, conveni col·lectiu del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida, de l'1 de gener del 2003 al 31 de desembre del 2004 (codi de conveni núm. 2500225).⁴²

"Article 22 Formes de contractació. (...) d) Contractes de formació: Les empreses podran realitzar contractes de caràcter formatiu, d'acord amb el que recull l'article 11 de l'Estatut dels treballadors en el seu text vigent.

La durada d'aquests contractes no podrà ser inferior a sis mesos ni superior a 2 anys i només es podrà realitzar amb treballadors majors de 16 anys i menors de 21 anys que no tinguin la titulació suficient per realitzar un contracte en pràctiques.

No s'aplicarà el límit màxim d'edat quan el contracte es realitzi amb algun dels següents col·lectius:

- a) minusvàlids aturats*
- b) estrangers durant el dos primers anys de vigència del permís de treball*
- c) aturats amb tres o més anys d'inactivitat*
- d) aturats en situació d'exclusió social*
- e) aturats en programes d'escoles taller, cases d'ofici i tallers d'ocupació".*

b.b) La retribució dels treballadors contractats per a la formació a la negociació col·lectiva

L'art. 11.2 h) ET estableix que la retribució del treballador per a la formació serà la fixada en conveni col·lectiu, sense que, en cap cas pugui ser inferior a l'SMI en proporció al temps treballat. La majoria dels convenis col·lectius d'empresa acostumen a regular aquest aspecte, fixant el salari bé en un percentatge en referència al lloc que ocupa el treballador, bé remetent a la garantia mínima de la quantitat íntegra de l'SMI. De fet, com anirem veient, la regulació dels convenis d'empresa sobre la matèria, deixant de banda el tema de la durada del contracte, se centren en la matèria salarial i, només de manera puntual fan referència a regulació de l'activitat formativa i limitacions dels contractats

⁴¹ Vegeu per tots, el conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de confecció de pel·leteria de Catalunya per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900305).

⁴² En sentit similar, vegeu el conveni col·lectiu de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1 de març de 2003 a 31 de març de 2005 (codi de conveni núm. 0802365), el conveni col·lectiu del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període de 1 de juny de 2003 a 31 de maig de 2004 (codi de conveni núm. 1700055) o el conveni col·lectiu estatal d'escoles de turisme (BOE de 24 de septiembre de 2002).

La negociació col·lectiva a Catalunya

En tot cas, pel que fa a la regulació en matèria salarial dels convenis d'empresa, és evident la voluntat de revaloritzar el salari d'aquests treballadors. Un exemple el trobem al conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sol Meliá, SA (Hotel Tryp Presidente de Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812051).

“Article 9

Contractes formatius

La subscripció dels contractes de formació queda circumscrita exclusivament a formar treballadors/ores en llocs de treball qualificats.

La durada màxima d'aquests contractes és de 3 anys i es poden subscriure amb treballadors/ores d'edats compreses entre els 16 i els 21 anys.

La retribució d'aquest tipus de contractes és la següent:

El primer any de contracte, el salari mínim interprofessional més un increment del 20%.

El segon any de contracte, el salari mínim interprofessional més un increment del 35%.

El tercer any de contracte, el salari mínim interprofessional més un increment del 55%.

En tots els casos el salari s'ha d'abonar proporcionalment al temps efectivament treballat”.

Un altra modalitat que podem trobar als convenis col·lectius d'empresa consisteix a establir un percentatge sobre la retribució de la categoria o grup professional corresponent. En aquest sentit, per exemple, el conveni col·lectiu de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011).

*“Contractes formatius: formació i pràctiques. El contracte de formació és d'aplicació als treballadors més grans de 16 anys i de menys de 21 anys que exerceixin funcions en qualsevol departament del centre de treball, excepte en el de fabricació. La durada mínima és de 6 mesos i la màxima de 3 anys. Els treballadors contractats per aquesta modalitat perceben el 60% del salari base i les pagues extres del grup professional durant el primer any de contracte, el 70% d'aquests conceptes durant el segon any i el 80% durant el tercer any”.*⁴³

Així mateix és possible trobar convenis col·lectius en què la retribució pren com a referència el salari mínim interprofessional íntegre o per sobre del que correspondria si s'apliqués la regla de proporcionalitat, segons la qual el mínim legal exigible és el salari mínim interprofessional del temps de treball, que com és sabut serà com a màxim del 85%. Aquest és el cas, del conveni col·lectiu de l'empresa Municipal de Serveis SA de Girona per a l'any 2000 (codi de conveni núm. 1700361).

També la majoria dels convenis col·lectius sectorials dediquen bona part de la regulació dels contractes formatius a establir el salari que correspongui als treballadors en formació. També podem advertir la tendència a establir uns nivells salarials superiors als mínims fixats legalment a l'article 11.2 h) TRET. En aquest sentit no s'aprecien diferències significatives respecte de la negociació col·lectiva d'empresa. Les fórmules emprades són variades; així, podem destacar les següents clàusules exemplificatives de la diversitat regulatòria sobre la matèria.

Així, són habituals els convenis col·lectius que fixen un percentatge del salari sobre el salari mínim del grup o categoria del treballador contractat sota la modalitat de contracte per a la formació. Normalment en aquests casos bé s'acostuma a distingir segons l'edat del treball, bé en funció de la durada del contracte de treball. En aquest sentit, pot servir com a exemple el conveni col·lectiu de les indústries de la confecció de pel·leteria de Catalunya (codi de conveni núm. 7900305):

“Article 2. Contractes de formació, en pràctiques, i a temps parcial

Es tindran en compte les normes previstes en la legislació vigent, i el percentatge per determinar el seu salari, respecte al contracte de formació, serà: el primer any del 70%, el segon any del 80% i el tercer any del

⁴³ En sentit similar vegeu també el conveni col·lectiu de l'empresa Leroy Merlin (BOE de 30 de juny de 2003).

90% sobre el salari mínim del present conveni per cada grup al qual pertanyi el treballador. En tot cas, el contracte d'aprenentatge està limitat fins als 21 anys d'edat".⁴⁴

Per la seva banda el conveni col·lectiu de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període d'1 d'abril del 2003 a 31 de març del 2006 (codi de conveni núm. 0802365) estableix salaris diferents segons l'edat del contractat per a la formació:

"Article 76. Contractació (...) e) Contracte de formació. (...). La durada mínima de la formació teòrica és del 15% de la jornada, i és retribuïda íntegrament per l'empresa, mitjançant un concepte extrasalarial denominat "per formació".

Els treballadors només poden estar subjectes al contracte d'aprenentatge fins als 21 anys. El salari dels treballadors subjectes al contracte d'aprenentatge és el següent:

De 16 a 18 anys: el de mosso del Conveni.

De 18 a 21 anys o més grans de 21 anys col·lectius especials segons la Llei 5/2001, de 2 de març: salari mínim, el de peó del Conveni".⁴⁵

En d'altres casos el salari fa referència al salari mínim interprofessional, normalment incrementat en un determinat percentatge. Aquest és el cas, per exemple, del conveni col·lectiu del sector de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300165).

"Article 7 Contracte per a la formació (...) 7.4 La forma de retribució i quantia del salari per a aquest tipus de contractes serà:

En el primer any de contracte serà igual al salari mínim interprofessional.

En el segon any de contracte, el salari mínim interprofessional més un increment del 15%.

En el tercer any de contracte, el salari mínim interprofessional més un increment del 25%.

En tots els casos, el salari s'abonarà proporcionalment al temps efectivament treballat".⁴⁶

El conveni col·lectiu estatal d'escoles de turisme (BOE de 24 de setembre del 2002) indica que el salari serà el salari mínim interprofessional amb independència de les hores dedicades a la formació.

Per últim, en alguns supòsits s'estableix un nivell salarial *ad hoc* pels contractats per a la formació, segons l'edat i l'antiguitat del contracte. Aquest seria el cas de l'article 37 del conveni col·lectiu per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405).

b.c) Limitació i control dels contractes per a la formació

La legislació remet als convenis col·lectius per tal que estableixin les garanties oportunes per evitar l'ús inadequat i abusiu del contracte per a la formació. Així, cal recordar que la legislació preveu, en primer lloc, que els convenis col·lectius fixin el nombre màxim de treballadors que es poden contractar amb aquesta modalitat, de manera que els convenis poden restringir-ne l'ús.

⁴⁴ Vegeu també, el conveni col·lectiu del sector del comerç general de les comarques de Lleida per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 2500065). Entre els convenis sectorials estatals podem destacar el conveni col·lectiu sectorials estatals de les empreses concessionàries del cable (BOE de 23 de setembre de 2004).

⁴⁵ En aquest mateix sentit, vegeu també, per exemple, el conveni col·lectiu del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període 1 de juny de 2003 a 31 de maig de 2004 (codi de conveni núm. 1700055)

⁴⁶ En el sentit ara indicat vegeu també el conveni col·lectiu del comerç en general de les comarques de Lleida per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 2500065) que estableix el següent: "Article 16. Contractació. b) Contractes formatius: (...) b1) Contracte de formació. Podrà formalitzar-se, de mutu acord, per un període de sis mesos com a mínim i dos anys com a màxim. Retribució del treballador: En el primer any de contracte: no podrà ser inferior al 70 per cent del salari fixat en conveni per a un treballador que realitzi les mateixes funcions o equivalent lloc de treball. En el segon any de contracte: no podrà ser inferior al 80 per cent del salari fixat en conveni per a un treballador que realitzi les mateixes funcions o equivalent lloc de treball".

La negociació col·lectiva a Catalunya

No obstant això, la majoria dels convenis no utilitzen aquesta competència que els dona la Llei. En aquest sentit només un 15 per 100 dels convenis col·lectius sectorials preveuen la limitació dels contractes. Segurament, bona part de la raó d'això és que la preferència per regular aquesta matèria la tenen els convenis col·lectius sectorials estatals. Ara bé, cal dir que els diversos estudis que s'han fet sobre la matèria demostren que tampoc els convenis de sector estatals han fet ús d'aquesta competència, que només de manera residual apareix als convenis col·lectius.⁴⁷

Dels convenis col·lectius sectorials que aborden la qüestió, la majoria de convenis col·lectius sectorials rebutgen la possibilitat de la regulació específica en funció de la plantilla de l'empresa, amb independència de quina sigui la seva dimensió. En aquest sentit, a tall d'exemple, podem citar el conveni col·lectiu del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475).

“Article 15 Contractes eventuais. Els contractes de formació no podran superar el 10% del total de la plantilla que tingui l'empresa contractant en el moment de fer aquesta contractació, les fraccions que resultin de l'aplicació d'aquest percentatge es consideraran unitats”.

Per contra, en els convenis sectorials estatal acostuma a ser més comuna la regulació del nombre de contractes per raó de la dimensió de la plantilla de l'empresa, inspirant-se en el model previst a l'article 7.2 del RD 488/1998.

Així, per exemple, el conveni col·lectiu estatal del sector de la jardineria (BOE de 26 de maig de 2001).

“Artículo 9 (...) d) Personal con contrato de aprendizaje.

El número de aprendices por empresa no podrá ser superior a:

Hasta cinco trabajadores/as: Un aprendiz.

De 6 a 10 trabajadores/as: Dos aprendices.

De 11 a 25 trabajadores/as: Tres aprendices.

De 26 a 50 trabajadores/as: Cuatro aprendices.

De 51 a 100 trabajadores/as: Cinco aprendices.

Más de 101 trabajadores/as: El 4 por 100 de la plantilla”.

De forma excepcional, també alguns convenis col·lectius d'empresa preveuen un nombre màxim de contractacions amb aquesta modalitat formativa. És el cas del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonía, SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742).

“Article 18

2. Els contractes per a la formació s'han de concertar d'acord amb la legislació vigent i les regles següents:

a) El treballador ha de rebre formació teòrica en el 20% de la jornada normal i ha de prestar serveis efectius en el 80% restant. La formació que s'imparteix ha de ser idònia per al lloc que s'ocupa, i el centre on es desenvolupa la formació teòrica ha de complir els requisits que es preveuen en l'Acord nacional de formació continuada.

En finalitzar el contracte, l'empresa ha de facilitar al treballador el certificat de formació que preveu l'article 1.2.e) del Reial decret llei 8/1997, de 16 de maig.

b) Per la prestació d'aquests serveis efectius a l'empresa, els contractes d'aquesta modalitat han de percebre la retribució fixada en la taula salarial d'aquest Conveni col·lectiu.

c) El període d'aquesta modalitat per a l'àmbit funcional d'aquest conveni es fixa en com a mínim 6 mesos i com a màxim 2 anys i s'ha de concertar en un sol contracte. Un cop transcorregut, si el treballador continua prestant serveis per a l'empresa sense solució de continuïtat, ha d'adquirir la condició de fix i la categoria següent en el seu escalafó d'aquest Conveni.

⁴⁷ DEL REY GUANTER, S. (Dir.): *El estado de la negociación colectiva en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.

En els grups on no s'hagin previst les figures d'ajudant i auxiliar no es pot concertar el contracte per a la formació.

d) Per a l'àmbit funcional d'aquest conveni, s'estableix el 5% del personal fix com a límit màxim de contractació d'ajudants d'auxiliar.

e) Els treballadors contractats han de ser majors de 16 anys i menors de 20.

f) No es poden concertar contractes d'ajudant i auxiliar en els 12 mesos següents a situacions de baixes de plantilla per fi de contracte, acomiadament i jubilació”.

En segon lloc cal recordar que es permet que la negociació col·lectiva identifiqui dels llocs de treball que poden ser ocupats amb treballadors contractats amb aquesta modalitat. Aquesta és una facultat d'intervenció molt important, ja que si s'exercita correctament pot introduir un límit important a l'ús fraudulent d'aquesta modalitat contractual. Tenint present la importància cabdal d'aquesta competència que l'art.11.2.b) TRET atribueix als convenis col·lectius hem de dir que el balanç que presenta la negociació col·lectiva més recent sembla apuntar una tendència que augmentin els convenis que especifiquen els llocs que s'han d'ocupar o no amb aquests contractes. Particularment a nivell d'empresa. Amb tot, cal dir que aquest tipus de regulacions només es troben entre el 10% i el 15% dels convenis col·lectius que regulen contracte per a la formació.

Un exemple és la regulació continguda al conveni col·lectiu de treball de l'empresa Municipal de Serveis, SA, de Girona, per a l'any 2000 (codi de conveni núm. 1700361).

“Article 45. Contracte de formació

S'ha de regular segons el que estableix l'ET, article 11; RD 2720/1998, de 18 de desembre.

a) Només es pot utilitzar per al personal que tenint els requisits legalment establerts, sigui destinat als departaments de taller mecànic o administració.

b) Es pot fer a treballadors majors de 18 anys i menors de 21 anys.

c) La retribució mínima garantida és la següent:

De 18 a 19 anys d'edat, el 90% de l'SMI

De 20 anys d'edat, el 100% de l'SMI”

Un altre bon exemple, és el que preveu l'article 16 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Can Vicenç, SA, per a l'any 2004 (codi de conveni núm. 4301522).

“Contractes formatius

En cap cas es podran assignar tasques de peonatge, o càrrega als treballadors subjectes a contractes formatius, i solament podran realitzar les tasques següents:

Contracte per a la formació: les relacionades amb l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per al desenvolupament adequat d'un ofici o lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació, segons l'objecte del contracte”.

A nivell sectorial, podem citar el conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 4300405).

“Article 19

El grup professional 8 té caràcter especial, agrupa els treballadors i treballadores que estan acollits a contractes formatius en qualsevulla de les modalitats vigents; o també els treballadors menors de 18 anys que no s'acullin a cap contracte formatiu.

La descripció de funcions i les tasques a desenvolupar, així com la pròpia graella d'enquadrament dels grups professionals, s'annexen al present Conveni col·lectiu com a annex 1 i annex 2 respectivament.

Article 3. Contractes formatius

*Els treballadors/res contractats en la modalitat de contractes formatius únicament poden realitzar tasques pròpies de l'objecte formatiu en què es fonamenta el contracte esmentat. Per consegüent, no poden realitzar treballs propis de peonatge, en cadena o en sistema d'incentiu”.*⁴⁸

⁴⁸ Vegeu en el mateix sentit el conveni col·lectiu de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0804305); el conveni col·lectiu del sector de la

b.d) La gestió del temps de formació en els contractes per a la formació

Per últim, la darrera competència que pot influir en la correcta utilització d'aquesta modalitat contractual és la relativa a la regulació de la formació teòrica i la seva distribució al llarg de la jornada. Malgrat la importància de la matèria, són molt escassos els convenis col·lectius que tenen interès a abordar aquesta matèria i quan ho fan en la majoria de casos és per limitar-se a reiterar el temps de formació mínima que fixa la Llei, el 15% de la jornada de treball. En aquest sentit, són menys del 30% dels convenis que regulen el contracte per a la formació que fan referència a la gestió de la formació, més del 75% dels quals es limiten a reiterar les previsions legals.

A tall d'exemple del que acabem de dir, podem citar el conveni col·lectiu del sector de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 4300165) o el conveni col·lectiu de manufactures de productes abrasius de la província de Barcelona per al període 1 d'abril del 2003 a 31 de març del 2006 (codi de conveni núm. 0802365), que únicament fan referència al 15% mínim de formació.

Només de manera excepcional trobem alguna regulació que especifica alguns dels aspectes essencials del règim de la formació teòrica en aquests contractes. És el cas del conveni col·lectiu de les indústries de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0805785).

"Article 40. Contracte de formació (...) El 15% del total de la jornada s'ha de dedicar a formació teòrica. Cal concretar al contracte les hores i els dies dedicats a la formació. També s'hi especificarà el centre formatiu que s'encarrega, si escau, de l'ensenyament teòric.

Si és possible, l'ensenyament teòric ha de ser anterior a la formació pràctica o s'han d'alternar d'una manera racional.

Al contracte han de figurar el nom i la categoria professional del tutor o monitor encarregat de la formació pràctica. El tutor ha de vetllar perquè l'aprenent es formi adequadament i també per tots els riscos professionals".

O també el cas del conveni col·lectiu del sector de la construcció i obres públiques de la província de Girona per al període de l'1 de juny de 2003 al 31 de maig de 2004 (codi de conveni 1700055).

"Article 36. Contracte per a la formació (...) i) Per impartir l'ensenyament teòric, s'ha d'adoptar com a modalitat l'acumulació d'hores en 1 dia a la setmana o bé el necessari per reflectir 1 setmana entera de formació. En el contracte s'ha d'especificar l'horari d'ensenyança.

L'empresari, en el contracte de treball, té l'obligació de designar la persona que ha d'actuar com a tutor del treballador en formació, que ha de ser aquella que pel seu ofici o lloc qualificat dugui a terme la seva activitat auxiliada per aquest i pot assumir les tutories del propi empresari, sempre que dugui a terme la seva activitat professional en la mateixa obra que el treballador en formació".

Entre els convenis d'empresa també són pocs els convenis col·lectius que dediquen atenció a la formació teòrica (només), encara que en aquests casos el nivell d'innovació podem considerar que és més important.

Així succeeix per exemple en el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Liser Telefonía, SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742), que en regula un augment i una mínima especificació de la formació.

"Article 18. Classificació segons la permanència

Per raó de permanència, atenent els esquemes legals segons les necessitats específiques de l'empresa (que té com a activitat principal la que es descriu en l'article 3 d'aquest conveni), a més de treballadors fixos es poden contractar treballadors amb les modalitats de contractació següents:

1. L'empresa es pot acollir a la modalitat de foment de la contractació indefinida en els supòsits legalment previstos.

construcció i obres públiques de la província de Girona per al període 1 de juny de 2003 a 31 de maig de 2004 (codi de conveni núm. 1700055). Entre els convenis col·lectius sectorials estatals podem destacar el conveni col·lectiu de grans magatzems (BOE de 10 d'agost de 2001)

2. Els contractes per a la formació s'han de concertar d'acord amb la legislació vigent i les regles següents:

a) El treballador ha de rebre formació teòrica en el 20% de la jornada normal i ha de prestar serveis efectius en el 80% restant. La formació que s'imparteix ha de ser idònia per al lloc que s'ocupa, i el centre on es desenvolupa la formació teòrica ha de complir els requisits que es preveuen en l'Acord nacional de formació continuada”.

O també, per exemple, el conveni col·lectiu de l'empresa Danone (BOE de 4 de febrer del 2003).

“Contratación social de jóvenes: (...) Ocupar aquellos puestos que se definan por la Dirección del Centro con la participación de los representantes del personal y teniendo en cuenta el sistema de clasificación profesional aplicable. Asimismo, se acordará el plan de formación con la determinación de los centros donde se impartirá la misma.

Ser retribuidos con el 85 por 100 del salario correspondiente al puesto ocupado durante toda la vigencia del contrato.

Tutor/a: Cada dos contratados en formación como máximo, tendrán un tutor que como mínimo, deberá poseer el nivel de cualificación a adquirir por el contratado.

Para el resto de condiciones, se estará a lo dispuesto en lo dispuesto en la Ley 63/97”.

Com ha quedat vist, la flexibilitat i desinterès amb què es tracta la matèria als convenis col·lectius semblen indicar que es pretén un model de foment de l'ocupació juvenil amagat sota la fórmula de contracte formatiu.

2.2.2. ESTRUCTURA NEGOCIAL

La Llei atribueix expressament un important paper a la negociació col·lectiva perquè reguli aspectes fonamentals dels contractes formatius. Ara bé, ho fa atribuint de forma exclusiva la competència per regular-ho als convenis col·lectius sectorials. Això fa que en la pràctica la major part d'intervencions derivin dels convenis col·lectius sectorials, que perjudiquen la intervenció del conveni col·lectiu d'empresa quan el sectorial no aborda la matèria o ho fa en termes genèrics. A més a més, es perd l'oportunitat de regular en el conveni d'empresa alguns aspectes de la regulació com ara l'articulació del temps dedicat a la formació en el contracte per a la formació. Cal dir, per últim, que, com en d'altres matèries, el sectorial provincial i l'estatal són els nivells que predominen, per aquest ordre; en canvi, el nivell autonòmic és inexistent.

2.3. LA CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL

2.3.1. INTRODUCCIÓ: LA CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

L'anàlisi del tractament de les figures de contractació a temps parcial per part de la negociació col·lectiva ha de partir necessàriament de les diverses modificacions del seu règim legal, incloent-hi la mateixa definició de la modalitat contractual. Així, cal recordar que la regulació d'aquesta figura contractual ha estat modificada els anys 1993-1994, el 1998 i el 2001. Totes aquestes han estat reformes que han afectat aspectes substancials del temps parcial, fins i tot en la seva definició.

Històricament es considerava contracte a temps parcial el que comportava una realització de la jornada de treball inferior en 1/3 a la jornada legal o convencional. Posteriorment, les reformes de 1993 i 1994 definiren el contracte a temps parcial com el que significa la realització de una jornada de treball inferior a l'habitual. L'RDL 15/1998, tornà a regular el temps parcial a partir d'una disminució de la jornada que fos inferior a un límit màxim, fixat en el 77%. Finalment, l'última modificació legislativa operada a través de l'RDL 5/2001 i la Llei 12/2001 introdueixen a la legislació espanyola el concepte de temps parcial previst a la Directiva 97/81/CE. En aquest sentit, com és sabut, es considera modalitat a temps parcial quan es contracta un treballador per realitzar un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a un treballador a temps complet comparable.

Els successius canvis legislatius han estat acompanyats de règims de transitorietat destinats a assegurar l'aplicació del règim jurídic vigent en el moment de la contractació. Les diferents disposicions transitòries no han pres en consideració que el contracte a temps parcial pot ser de caràcter indefinit, de manera que

La negociació col·lectiva a Catalunya

en la mateixa empresa i sota el mateix conveni col·lectiu poden existir, si més no teòricament, contractes a temps parcial subjectes a règims jurídics diferents.

Doncs bé, no cal dir que les reiterades modificacions legislatives en un espai temporal relativament curt ha significat que en els convenis col·lectius convisquin definicions diverses sobre el temps parcial. Així, a tall de exemple, a la negociació col·lectiva actual podem trobar regulacions diverses con ara les previstes pels convenis col·lectius següents:

a) El conveni col·lectiu de l'empresa Pansfood, SA (BOE de 26 de febrer del 2001), que remet a una definició de temps parcial avui dia derogada, magrat que el conveni col·lectiu es manté en vigor:

“ e) Contratos a tiempo parcial:

1. Se regirán por la normativa de general aplicación que deriva de lo dispuesto en el actual artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, especialmente el Real Decreto 489/1998. En este sentido, el actual límite para el correcto establecimiento de un contrato de este tipo se sitúa en el nivel máximo del 77 por 100 de la jornada a tiempo completo”⁴⁹

És clar que es tracta de una definició de contracte de temps parcial que no es correspon amb la regulació actualment vigent d'aquesta modalitat contractual. Atenent al fet que la definició de la modalitat contractual és una matèria d'ordre públic, la clàusula haurà d'entendre's derogada, malgrat que el conveni col·lectiu continua sent d'aplicació.

b) En d'altres casos, com el conveni col·lectiu de treball de l'empresa “Caher Servicios al Marketing, SA” (centres de la província de Barcelona), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812502), es fa una referència genèrica a la jornada de treball que en si mateixa no ofereix la garantia que realment la contractació a temps parcial s'ajusta a la definició legal, ja que no resulta prou especificat el terme de comparació per definir el temps parcial.

“Article 14 (...) 14.3. És personal a temps parcial el que sigui contractat amb un temps inferior a 40 hores setmanals i es pren com a referència la jornada laboral que es realitzi”.

c) També trobem supòsit en què la definició no acaba de reeixir, ja que no s'especifica quina és la jornada de referència com podria ser el cas del conveni col·lectiu de treball de l'empresa “Inspección y Mantenimiento, SA”, per als anys 2002 al 2004 (codi de conveni núm. 7901872).

“Article 13. Contractes a temps parcial

S'entén que és contractat a temps parcial el treballador que presta serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada ordinària establerta. En tot cas, la retribució ha de ser proporcional al temps efectivament treballat”.⁵⁰

d) Finalment, altres supòsits, com el conveni col·lectiu dels col·legis universitaris majors privats (BOE d'1 d'octubre del 2001), remetent directament a la definició legal, al temps que preveuen també futurs canvis de la definició legal de la modalitat contractual:

⁴⁹ En el mateix sentit, el conveni col·lectiu de “Tabacalera, Sociedad Anónima” (BOE de 19 de octubre de 1999). “Artículo 5. Modalidades de contratación. (...) 3. Contratos a tiempo parcial. Cuando, excepcionalmente, la empresa necesite contratar trabajadoras ya sea con carácter temporal o indefinido para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada establecida con carácter general en este Acuerdo marco podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente”. Ara bé, a diferència del cas citat anteriorment, en aquest cas es tracta d'un conveni col·lectiu negociat després de la promulgació del RDL 15/1998. Vegeu també, el conveni col·lectiu de l'empresa Uniprex SA (BOE de 6 juny de 2001).

⁵⁰ En sentit similar, trobem també altres convenis col·lectius com ara el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa “Estampaciones Cusam, SA” (centre de treball de Sant Feliu de Llobregat), per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 0801662): “Article 22 Contractació. Contracte a temps parcial. A) S'entén per contracte a temps parcial el del treballador que presta els seus serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o l'any inferior al considerat com a habitual en l'empresa. En tot cas, la retribució ha de ser proporcional al temps efectivament treballat”. Vegeu també el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Càritas Diocesana de Barcelona (centres de treball de la província Barcelona) per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0812312).

“Artículo 14. Contrato a tiempo parcial.

En tanto permanezca vigente el mandato obrante en el Ley 12/2001, de 9 de julio, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo establecida en este Convenio.

En esta modalidad contractual la distribución de la jornada semanal se realizará tomando como referencia la distribución semanal de la jornada a tiempo completo, no pudiendo superar ésta última”.

Les successives reformes del règim jurídic realitzades en tan poc temps tenien per objecte declarat pel mateix legislador incentivar l'ús del contracte a temps parcial i fer-ne més atractiu l'ús. No cal oblidar que la gestió i el repartiment del temps de treball han format part de les prioritats dels agents socials des de ja fa uns quants anys. En aquest sentit, els successius acords interconfederals sobre negociació col·lectiva s'han referit a la conveniència de la utilització del contracte a temps parcial per substituir les hores extraordinàries. Més concretament, diu l'Acuerdo Interconfederal sobre Negociació Col·lectiva per al 2005 que *“el fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos que pueden ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos, así como de los contratos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales”.*

Aquesta voluntat d'incentivar el temps de treball podem trobar-la en alguns convenis col·lectius com ara el Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona per als anys 2001, 2002, 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 1700305).⁵¹

“Article 39. Hores extraordinàries.

Davant la greu situació d'atur existent i amb l'objecte d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acorden la conveniència de reduir, al mínim indispensable, les hores extraordinàries amb subjecció als següents criteris: (...) 3. Hores extraordinàries necessàries per a comandes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti: Manteniment, sempre que no tingui cabuda la utilització de les diferents modalitats de contractació temporal o parcial previstes per la llei”.

Ara bé, cal dir que regulacions com les transcrites són excepcionals a la pràctica negocia.

Constatada la dificultat de la negociació col·lectiva per seguir el ritme dels successius canvis legislatius en un lapse de temps tan petit, cal recordar l'important paper que pot tenir el conveni col·lectiu en la regulació més enllà del que podríem considerar propi de la negociació en aquesta matèria, adaptar i millorar el règim jurídic aplicable al sector o a l'empresa. En aquest sentit, hem de prendre en consideració que la legislació encomana a la negociació col·lectiva la regulació d'alguns dels aspectes del règim jurídic del contracte a temps parcial. Així, juntament amb l'adaptació de la regulació a l'àmbit del sector o de l'empresa, l'article 12 TRET indica, en primer lloc, que el conveni col·lectiu haurà de regular, en primer lloc, els procediments que s'hauran de seguir per a la conversió del contracte a temps parcial en temps indefinit i a l'inrevés, així com per a l'increment del temps de treball dels contractats a temps parcial.

Igualment, la norma indica que seran els convenis col·lectius sectorials, o en defecte d'aquests els de caràcter inferior, els que podran establir requisits i particularitats per la conversió de contractes a temps complet en contractes a temps parcial motivada per raons familiars.

⁵¹ En el mateix sentit, vegeu el Conveni col·lectiu de treball del Patronat Municipal d'Educació de l'Ajuntament de Terrassa (laborals) per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0808522). Un altre exemple el trobem al Conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035). *“Article 17. Contractació. (...) 17.1) Contractes a temps parcial: El contracte a temps parcial pot portar-se a terme sempre que el nombre d'hores de treball efectives sigui superior a 12 hores setmanals i a 48 hores mensuals”.*

La negociació col·lectiva a Catalunya

Per altra banda, com a manifestació expressa del principi d'igualtat entre treballadors a temps parcial i a temps complet, l'article 12.4.f) TRET preveu que els convenis col·lectius estableixin les mesures destinades a facilitar l'accés a la formació professional contínua.

Finalment, l'article 12 TRET remet a la negociació col·lectiva la regulació d'aspectes bàsics del règim jurídic de les hores complementàries. Així, els convenis col·lectius sectorials, o en defecte d'aquests els d'àmbit inferior, podran establir un percentatge màxim d'hores complementàries diferent del 15% que la Llei fixa com a criteri supletori, sempre que el nombre d'hores complementàries no superi el 60%. A més a més, tal com indica l'art. 12.5 b) TRET, la distribució i forma de realització de les hores pactades haurà d'atenir-se a allò que es disposi al conveni col·lectiu i al pacte d'hores complementàries. A més a més, és evident que els convenis col·lectius poden regular altres aspectes clau del règim jurídic de les hores complementàries com ara els supòsits en què el treballador pot deixar sense efecte el pacte d'hores complementàries.

Fet aquest breu repàs i a la vista de les consideracions anteriors analitzarem a continuació el paper de la negociació col·lectiva en matèria de temps parcial.

2.3.2. EL RÈGIM JURÍDIC DEL CONTRACTE A TEMPS PARCIAL A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

a) El principi d'igualtat i proporcionalitat en les condicions de treball dels treballadors a temps parcial

L'article 12.4.d) TRET indica expressament que *“Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo”*, norma que deriva de les previsions contingudes a la Directiva 97/81/CE i del Conveni 175 de l'OIT.

Així doncs, hauran d'adoptar-se les mesures que es considerin necessàries per tal de garantir que els treballadors a temps parcial gaudeixin de condicions de treball equivalents a les dels treballadors a temps complet comparables.

Ara bé cal afegir que el principi d'igualtat ha de ser compatible amb l'aplicació de la regla de la compatibilitat, ja que segons indica la mateixa norma: *“cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional en función del tiempo trabajado”*.

La primera qüestió rellevant que hem d'abordar és com opera la regla de la proporcionalitat, és a dir, si la proporcionalitat és automàtica en tant que implícita en l'activitat del treballador a temps parcial o si, per contra, és necessària l'articulació de la proporcionalitat a través del conveni col·lectiu o les normes legals, tal com diu l'article 12 TRET. Aquesta segona interpretació és la que sembla desprendre's de la jurisprudència.⁵² Sigui com sigui, el que és clar és que pel que fa a les prestacions salarials s'aplicarà automàticament el principi de proporcionalitat.

Ara bé, quina regla s'aplicarà quan no es preveu res en conveni col·lectiu: s'aplica la regla de la proporcionalitat o el principi d'igualtat? Per una banda haurem de tenir en compte que, tal com indica la doctrina científica majoritària en interpretació de l'article 7 del Conveni 175 OIT, en matèria de vacances i dies de descans retribuïts en què el moment de gaudi depengui exclusivament de la voluntat del treballador, es podran reduir els dies en proporció als treballadors contractats a temps parcial. Per altra banda, segons indica la doctrina judicial (STSJ de Catalunya de 15 d'abril del 2005), quan hi hagi regulació convencional *“la respuesta ha de ser, combinando el derecho a la igualdad entre todos los trabajadores, tanto los contratados a jornada completa como a tiempo parcial y la necesaria regulación*

⁵² STS de 14 de maig de 1998 (RJ 4651/1998).

concreta por convenio colectivo (...)). Així doncs, haurem de tenir en compte tant les previsions concretes del conveni col·lectiu com la naturalesa del dret que es reconeix.⁵³

D'acord amb la jurisprudència i doctrina explicitada, és clar que el principi de proporcionalitat exigirà la intervenció del conveni col·lectiu. Cal dir que la majoria de les clàusules convencionals sobre temps parcial fan referència d'alguna manera als principis d'igualtat i proporcionalitat. Aquest tipus de regulació es manifesta amb particular intensitat en el nivell empresarial, on aproximadament el 40 per 100 dels convenis col·lectius que tracten el temps parcial inclouen alguna referència a la igualtat o a la proporcionalitat en les condicions de treball. Per contra, a nivell sectorial només de manera molt puntual podem trobar convenis col·lectius que tractin la qüestió.

En el sentit acabat d'indicar, és significatiu el nombre de convenis col·lectius que fan referència a la proporcionalitat en matèria salarial. Així, per exemple, el Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació de Mollet del Vallès per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0810542).⁵⁴

“Article 18. Retribucions de jornades parcials. Les persones contractades per a la realització d'una jornada inferior a la prevista en aquest Conveni percebran les seves retribucions en proporció al nombre d'hores contractades”.

A nivell sectorial, podem citar a tall d'exemple, el conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901305).

“Article 13. Gratificacions extraordinàries

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries anuals, d'import igual a 30 dies de salari real cada una d'elles. Per al personal a contracte a temps parcial, el càlcul es farà tenint en consideració la mitjana de l'any anterior de les percepcions per hores complementàries.

S'abonaran, la d'estiu, abans del dia 30 de juny de cada any; i la de Nadal, abans del dia 15 de desembre”.

Per contra és menor el nombre d'acords convencionals que inclouen l'aplicació de la proporcionalitat en altres matèries; i, a més, cal dir que ho fan en el marc de l'aplicació del salari. No obstant això, cal dir que és a nivell d'empresa on troben una major regulació d'aquest aspecte, ja que bona part dels convenis col·lectius que regulen el contracte a temps parcial recullen alguna de les manifestacions del principi de proporcionalitat.

En aquest sentit, pot veure's per exemple, conveni col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona, SA; Casino Lloret de Mar, SA, i Casino Castillo de Perelada, SA, per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 7900253).⁵⁵

⁵³ En el cas de la STSJ Catalunya de 15 d'abril de 2005 (AS 1186/2005) anteriorment citada es tractava sobre la concessió en conveni col·lectiu d'un permís de dos dies per assumptes pròpis que els treballadors podien disfrutar al llarg de l'any sense l'obligació de justificar-ho. Diu el Tribunal que s'aplicaran els dos dies als treballadors a temps parcial ja que “que si no el conveni col·lectiu no contempla nada sobre el particular, al no establecer el citado precepto del convenio la razón de ser de este permiso, -por lo que ha de ser rechazada la alegación de la empresa de que no procede su concesión en modo alguno ya que su razón es que el trabajador tenga tiempo disponible para poder realizar aquellas gestiones que puedan coincidir con su jornada de trabajo-, se llega a la conclusión, aunque pueda parecer contraria al principio de igualdad, que ha de ser concedido en su totalidad al no existir regulación convencional alguna al respecto, y no desprenderse necesariamente su aplicación proporcional de la naturaleza del derecho”

⁵⁴ Podeu veure també, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Arcs d'Or Barcelona, SL, per al període 1.5.2001-30.4.2004 (codi de conveni núm. 0811542); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Osona 1959, SL, per al període 1.5.2001-30.4.2004 (codi de conveni núm. 0811862); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iveco Pegaso, SL (centre de treball de Barcelona), per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0812232); Conveni col·lectiu de l'empresa Iman Corporation (BOE de 17 de noviembre de 2000); conveni col·lectiu de l'empresa Citröen Hispania SA (BOE de 1 de junio de 1999).

⁵⁵ Un altre exemple el trobem al conveni col·lectiu de l'empresa Endesa Cogeneración (BOE de 22 de novembre de 2001): “Artículo 11 Personal de nuevo ingreso. 5. Para el cómputo de la duración del período de prueba que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, se contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que queda superado el mismo cuando se hayan prestado servicios tantos

La negociació col·lectiva a Catalunya

“Article 18. Promocions i ascensos. Quant a les persones que treballen a temps parcial, l'antiguitat per promocionar es calcula d'acord amb els dies efectivament treballats, és a dir, 224 dies efectius treballats és igual a un any d'antiguitat”.

“Article 44. Norma general.

44.1 Personal del grup 1 (joc): Es calcula per dies efectius de treball i per cada dia treballat se li prorrataja la part proporcional dels dies de descans setmanal, festius, vacances, lliure disposició i pagues extraordinàries.
44.2 Personal del grup 2 (administració) i grup 3 (serveis complementaris): Es calcula per hores efectives de treball i per cada hora treballada se li prorrataja la part proporcional dels dies de descans setmanal, festius, vacances, lliure disposició i pagues extraordinàries”.

Entre els pocs convenis col·lectius sectorials que aborden la proporcionalitat podem citar, a tall d'exemple, conveni col·lectiu de treball del sector dels Clubs de Natació per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7901305).⁵⁶

Article 29. Permisos retribuïts

Els treballadors i treballadores tenen dret als permisos retribuïts regulats a l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, amb les millores que a continuació s'indiquen:

c) S'estableix un permís retribuït de 24 hores de duració a favor de tots els treballadors contractats a temps complet, compresos en l'àmbit d'aplicació del present conveni, per assumptes propis. Per al personal eventual, o contractat a temps parcial s'aplicarà la proporció que resulti de la durada del seu contracte o de la seva jornada respectivament.

Finalment, hem de referir-nos al fet, certament puntual, que en alguns casos l'aplicació del principi d'igualtat i la proporcionalitat es podria dir que voreja la legalitat, ja que s'exclou els contractats a temps parcial del gaudi de determinats drets. Així pot passar per exemple en l'aplicació de la proporcionalitat en drets, com l'elecció del torn de vacances, on s'haurien de justificar les raons que avalen el tracte diferenciat dels treballadors a temps parcial.

Un exemple del que acabem d'indicar el trobem al conveni col·lectiu de treball de l'empresa CESPÀ Ingeniería Urbana, SA (servei de neteja viària, recollida d'escombraries i altres serveis de Santa Coloma de Gramenet), per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 0800331).⁵⁷

“Article 9. Vacances

Tot el personal subjecte a aquest conveni gaudeix de vacances retribuïdes.

Les vacances són de 31 dies naturals a l'any o la part proporcional al temps de permanència en l'empresa. El gaudi té lloc els mesos de juliol i agost, a excepció del personal contractat a temps parcial.

El gaudi del personal a temps parcial amb la categoria professional de peó té lloc al maig, juny, setembre, octubre i novembre.

El gaudi del personal conductor a temps parcial té lloc al gener, maig, juny, setembre, octubre i novembre.

El gaudi del personal a temps parcial amb la categoria de capatàs té lloc al juny i setembre”.

En altres casos, en alguns convenis col·lectius identifiquen els drets del temps parcial amb els dels treballadors a temps complet, excloent en conseqüència l'aplicació de la proporcionalitat, quan la jornada

días laborables como los que queden comprendidos en el período de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo”.

⁵⁶ En sentit similar trobem el convei col·lectiu de l'empresa Supermercados Champion (BOE de 8 d'octubre de 2001): *“Artículo 11. Contratación. La contratación de trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo. Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados: (...) 2. Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles”.*

⁵⁷ Un altre exemple de un conveni col·lectiu vigent en què la diferència entre temps complet i temps parcial pot ser dubtosa és el Conveni col·lectiu de treball d'Escoles Garbí, SA, per a l'any 1997 (codi de conveni núm. 0804642). *“Article 20. Tots els treballadors amb jornada completa tindran dret al dinar gratuït, sigui quin sigui el seu horari. En cas de jornada parcial, l'esmentada gratuïtat ho serà només respecte a la jornada treballada”.*

a temps parcial s'aproxima a la realitzada pels treballadors comparables. Aquest és el cas del conveni col·lectiu de l'empresa de Supermercados Champion (BOE 8 d'octubre de 2001).⁵⁸

“Artículo 11. Contratación. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados: 1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 27, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial que realicen una jornada superior al 85 por 100 de la máxima prevista en el Convenio, disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los salariales y su cotización a la Seguridad Social que se abonarán a prorrata de su jornada”.

Per acabar, cal dir que són testimonials els convenis col·lectius que estableixen mesures específiques per conciliar la flexibilitat del contracte a temps parcial amb el dret a la formació professional d'aquests treballadors. Mereix destacar-se pel seu caràcter excepcional, el conveni col·lectiu estatal d'empreses concessionàries del cable (BOE 23 de setembre del 2004) que indica el següent:

“Artículo 13. Contrato a tiempo parcial (..) 5. Para favorecer el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación continua y si ésta tuviera que realizarse en horas de trabajo, las empresas a su elección podrán:

a) Acumulación del tiempo de formación para ser compensado con tiempo de descanso equivalente en el período de los siguientes cuatro meses al momento de la finalización del período formativo.

b) Retribuir el exceso de jornada realizado como horas ordinarias de trabajo acogiéndose a la Ley vigente”.

b) La regulació del temps de treball i de la seva distribució

Un dels pilars de la regulació del règim de la modalitat contractual de temps parcial és la regulació del temps de treball i la seva distribució. L'article 12 TRET, en aplicació del que podríem anomenar principi de certesa, exigeix que el treballador pugui conèixer anticipadament els criteris de distribució del temps de treball. És evident que aquest és un dels punts més conflictius de la regulació del temps parcial. A partir de la darrera reforma del 2001, el contracte de treball no cal que precisi la concreció mensual, setmanal i diària; ara bé, tal com ha quedat dit, la garantia de la satisfacció dels interessos del treballador (conciliació de la vida familiar i laboral, oci, pluriocupació, etc.) fa que obligatòriament hagin de fixar-se com a mínim els criteris de distribució.

Són molt escassos, gairebé excepcionals, els convenis col·lectius que es refereixen a la distribució de les hores de treball i als criteris que han de prendre's en consideració. A tall d'exemple podem citar el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Arcs d'Or Barcelona, SL, per al període 1 de maig del 2001 a 30 d'abril del 2004 (codi de conveni núm. 0811542):

*“Article 9. Contractes a temps parcial. Els contractes a temps parcial que es concertin, independentment de la seva durada, han de fixar un nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any, així com la seva distribució, que pot tenir caràcter irregular, rotatiu i flexible i variar setmanalment pel que fa als descansos diaris i setmanals establerts legalment, amb regulació dels quadres horaris corresponents, tal com es dirà més endavant. La retribució d'aquest tipus de contractes ha de ser proporcional a les hores de feina treballades i conforme a les seves taules salarials que estableix l'annex 1 d'aquest Conveni”.*⁵⁹

Una altre exemple on s'estableixen els criteris que s'empraran per distribuir la jornada dels treballadors a temps parcial és l'article 14 del conveni col·lectiu de col·legis majors universitaris (BOE d'1 d'octubre de 2001):

Artículo 14. Contrato a tiempo parcial.

“En tanto permanezca vigente el mandato obrante en el Ley 12/2001, de 9 de julio, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número

⁵⁸ En sentit similar, el conveni col·lectiu estatal de grans magatzems (BOE de 10 d'agost de 2001).

⁵⁹ En el mateix sentit, vegeu el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Osona 1959, SL, per al període 1 de maig de 2001-30 d'abril de 2004 (codi de conveni núm. 0811862).

La negociació col·lectiva a Catalunya

de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo establecida en este convenio.

En esta modalidad contractual la distribución de la jornada semanal se realizará tomando como referencia la distribución semanal de la jornada a tiempo completo, no pudiendo superar ésta última (...).

En d'altres casos, el conveni col·lectiu es limita a transcriure les previsions contingudes a la Llei, com és el cas del conveni col·lectiu estatal per a les escoles de turisme (BOE de 22 de setembre de 2002).

Artículo 16. Modalidades de contratación (...) h) Contrato a tiempo parcial: (...) Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el contrato para la formación (que, únicamente, puede celebrarse a jornada completa).

Deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

A més a més, no podem oblidar que d'acord amb l'art. 12.4 b) TRET, s'admet que el treballador a temps parcial faci una jornada de treball continuada o partida. Ara bé en aquest darrer cas, per tal d'evitar la total subjecció del treballador a temps parcial, només és possible realitzar una interrupció diària, llevat que en conveni col·lectiu sectorial o, en defecte d'aquest, inferior estableixi una altra cosa.

També respecte d'aquest punt són molt excepcionals els acords negocials que inclouen alguna previsió. Així, per exemple, ho recull el conveni col·lectiu de l'empresa Supermercados Champion (BOE de 8 d'octubre del 2001).

“Artículo 11 Contratación. (...) C) Contrato a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (...) 5. La jornada diaria del trabajador a tiempo parcial de cuatro horas o menos se realizará necesariamente de manera continuada”.

Per contra, cal destacar que un nombre rellevant de convenis col·lectius –essencialment de caràcter sectorial– que s'ocupen de la qüestió del temps de treball dels treballadors a temps parcial ho fan per fixar uns topalls mínims i màxims pels contractes a temps parcial. Així, a tall d'exemple, podem citar el conveni col·lectiu del sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars, per als anys 2000 a 2003 (codi de conveni núm. 7900115).

“Article 31 Contracte a temps parcial. La jornada mínima que s'estableix per al contracte a temps parcial no podrà ser inferior a 14 hores setmanals o 56 mensuals”⁶⁰.

La finalitat perseguida per clàusules com les citades és la d'evitar la contractació a temps parcial de caràcter marginal.

c) La conversió dels contractes a temps parcial en modalitats ordinàries

El règim jurídic de la conversió del contracte a temps parcial en temps complet i viceversa s'inspira en la regla de la voluntarietat, de manera que no es podrà imposar de forma unilateral per part de l'empresari i, per tant, tampoc recorrent als mecanismes legals de modificació substancial de les condicions de treball. A més a més, cal recordar que l'article 12.4.e) TRET aclareix que el treballador no podrà ser acomiadat ni patir cap tipus de sanció pel fet de negar-se a la conversió. És clar que aquesta garantia d'indemnitat pretén bàsicament la posició del treballador davant dels oferiments empresarials de reducció de jornada, del pas de jornada completa a temps parcial.

Bona part de les dificultats d'aplicació de la norma i, en conseqüència, d'intervenció del conveni col·lectiu, fan referència a la conversió del temps complet a temps parcial. No obstant això, els convenis col·lectius només fan referència a la conversió del temps parcial en temps complet. Regulacions que pretenen assegurar una certa preferència dels treballadors de l'empresa a temps parcial en cas que es produeixin vacants a temps complet.

⁶⁰ conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035); conveni col·lectiu estatal de pastes, paper i cartró (BOE de de 17 de agosto de 2001).

En aquest sentit, en alguns casos s'acompleix la previsió legal continguda a l'article 12.4.e) segon paràgraf, segons el qual, "amb la finalitat de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball, l'empresari haurà d'informar els treballadors de l'existència de llocs de treball vacants (...)". Com exemple del que acabem de dir, podem citar el conveni col·lectiu estatal d'empreses concessionàries del cable (BOE de 23 de setembre del 2004):

"Artículo 13. Contrato a tiempo parcial (...) 4. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, las empresas informarán a sus trabajadores sobre la existencia de ocupaciones vacantes, de acuerdo con los sistemas de comunicación interna establecidos en cada una de ellas. Los criterios determinantes de este tipo de movilidad serán el mérito y la capacidad para el desempeño de la ocupación".

En d'altres supòsits es preveu una preferència explícita en favor dels treballadors de l'empresa que tenen un contracte a temps parcial. Així, a tall d'exemple, l'article 11 del conveni col·lectiu dels Supermercats Champions (BOE de 8 d'octubre del 2001):

"(...) C) Contrato a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno. A tal efecto la Empresa comunicará en los tabloneros de anuncios del centro de que se trate con la suficiente antelación su voluntad de nuevas contrataciones indefinidas a tiempo completo"⁶¹.

No obstant això, com es dedueix fàcilment de l'exemple transcrit, cal dir que la preferència genèrica establerta acaba generant una certa conflictitat en el moment de la seva aplicació derivada de la manca de criteris concrets sobre els quals ordenar els eventuals treballadors que gaudeixin del dret preferent en la transformació del seu contracte a temps parcial en temps indefinit. En aquest sentit, el caràcter incomplet d'aquest tipus de regulacions pot ser un fre a la seva eficàcia.

d) Les hores complementàries a la negociació col·lectiva. La consolidació del temps de treball

És sabut que un dels aspectes més rellevants del contracte a temps parcial és la regulació de les hores complementàries i, relacionat amb aquestes, la seva consolidació com a temps de treball. Les hores complementàries és l'única possibilitat d'incrementar el temps de dedicació establerta en el contracte a temps parcial. Cal recordar que, amb la finalitat de fomentar l'ocupació estable, el pacte d'hores complementàries només és possible pels contractes a temps parcial de caràcter indefinit. En aquesta matèria, com ha quedat dit anteriorment, el paper del conveni col·lectiu és cabdal, tant respecte de la regulació del *quantum* de les hores complementàries com pel que fa a la distribució i renúncia del pacte per part del treballador.

Doncs bé, la majoria de regulacions convencionals sobre la matèria es limiten a abordar el nombre d'hores complementàries que es poden realitzar, ampliant-ne el nombre, en la majoria dels casos fins al màxim permès per la Llei, el 60% de la jornada ordinària. En aquest sentit, podem constatar que és en els convenis de nivell empresarial on el topall màxim d'hores complementàries és, en general, més elevat.

Cal dir, a més, que l'ampliació de les hores complementàries la trobem en proporció similar tant als convenis sectorials com als convenis d'empresa. A tall d'exemple podem citar, a nivell d'empresa, el conveni col·lectiu de l'empresa Sol Meliá, SA (Hotel Tryp Presidente de Barcelona) per als anys 2003-2005:

"Article 10 (...) 3. Contractes a temps parcial De conformitat amb el que estableix l'article 12 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, el nombre d'hores complementàries pot assolir el percentatge màxim del

⁶¹ En sentit similar, el conveni col·lectiu de l'empresa Leroy Merlin (BOE de 30 de juny de 2003), el conveni col·lectiu de l'empresa Pansfood, SA (BOE d 26 de febrer de 2001).

La negociació col·lectiva a Catalunya

50% de les hores ordinàries contractades, sempre que aquestes hores complementàries es facin a continuació de la jornada diària pactada inicialment”.⁶²

Entre els convenis col·lectius de caràcter sectorial, vegeu, com a exemple, el de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300165).

“Article 42 Hores complementàries

Es consideren hores complementàries aquelles que es realitzin en contractes a temps parcial de duració indefinida. En els contractes fixos discontinus, es podran realitzar hores complementàries, sempre que els treballadors realitzin una jornada reduïda respecte de la jornada a temps complet.

*Les cooperatives pactaran per escrit i en model oficial amb cadascun dels treballadors la realització d'hores complementàries fins a un 25% de les hores ordinàries”.*⁶³

Com hem apuntat la resta d'aspectes relacionats amb les hores complementàries tenen una presència escassa en les clàusules convencionals. Aquesta absència resulta especialment significativa en els convenis col·lectius d'empresa on la presència de previsions sobre aquesta matèria és pràcticament nul·la.⁶⁴

A nivell sectorial és més rellevant la presència de clàusules relatives al règim jurídic de les hores complementàries, particularment en aquells sectors en què la presència de treballadors a temps parcial és significativa. En aquest sentit, el conveni col·lectiu estatal de grans magatzems (BOE de 10 d'agost del 2001) estableix el següent:

Article 11 (...) El pacto de horas complementarias podrá alcanzar al 40 por 100 de las horas ordinarias contratadas y para que sean exigibles para el trabajador deberán solicitarse por la empresa con el preaviso legal y dentro de las franjas horarias marcadas en el contrato o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

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

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

En altres casos s'estableixen mecanismes de flexibilitat a la distribució inicialment prevista per les hores complementàries com ara la possibilitat de transferir les hores complementàries no realitzades en el moment previst pel conveni col·lectiu. En aquest sentit, podem referir-nos, per exemple, al conveni col·lectiu estatal d'empreses concessionàries del cable (BOE de 23 de setembre del 2004), que pren com a referència les regles de distribució que establia la regulació prevista al RD Llei 15/1998:

⁶² Altres convenis col·lectius on també podem trobar l'ampliació de les hores complementàries són, per exemple, conveni col·lectiu de l'empresa Can Ensenya, SAL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812662); conveni col·lectiu de l'empresa CESPÀ Ingeniería Urbana, SA (Server de neteja viària, recollida d'escombraries i altres serveis de Santa Coloma de Gramanet), per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 0800331); conveni col·lectiu de l'empresa Arcs d'Or Barcelona, SL per al període 1 de maig de 2001 a 30 d'abril de 2004 (codi de conveni núm. 0811542); conveni col·lectiu de l'empresa Osona 1959, SL, per al període 1 de maig de 2001 a 30 d'abril de 2004 (codi de conveni núm. 0811862);); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Iveco Pegaso, SL (centre de treball de Barcelona), per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0812232); conveni col·lectiu de l'empresa Pansfood, SA (BOE de 26 de febrer de 2001); conveni col·lectiu de l'empresa Uniprex (BOE de 6 de juny de 2001); conveni col·lectiu de l'empresa Leroy Merlin (BOE de 30 de juny de 2003).

⁶³ En aquest mateix sentit, vegeu també, el conveni col·lectiu estatal de grans magatzems (BOE de 10 d'agost de 2001); conveni col·lectiu estatal d'escoles de turisme (BOE de 24 de setembre de 2002); conveni col·lectiu estatal de col·legis universitaris majors privats (BOE de 1 d'octubre de 2001); conveni col·lectiu estatal de residències privades per a persones grans i ajuda a domicili (BOE de 15 de març de 2001); conveni col·lectiu estatal de botigues de conveniència (BOE de 18 de juny de 2002); conveni col·lectiu estatal d'empreses concessionàries de cable (BOE de 23 de setembre de 2004).

⁶⁴ conveni col·lectiu de l'empresa ICan Ensenya, SAL, per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812662) respecte de l'antelació amb que el treballador ha de conèixer la realització de les hores complementàries reitera el què preveu la Llei: “Article 14 (...) 2. En la contractació a temps parcial, si hi ha pacte d'hores complementàries, el seu nombre no pot excedir el 60% de les hores ordinàries objecte del contracte, i el treballador ha de conèixer el dia i l'hora de realització d'aquestes amb 7 dies d'antelació”.

Article 13. Contratos a tiempo parcial. 7. Horas complementarias.

7.1 Número: No podrá exceder del 20 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

7.2 Distribución: El total de las horas complementarias anuales se distribuirá proporcionalmente.

Si en un trimestre no se hubiesen realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, podrá realizarse durante el siguiente informando a la representación de los trabajadores.

7.3 Procedimiento: El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días. Excepcionalmente por razones que afecten al proceso organizativo de la empresa este preaviso podrá reducirse a 48 horas informando a los representantes de los trabajadores.

8. Se establecerá la preferencia de acceso a las personas trabajadoras a tiempo parcial a puestos a tiempo completo y el deber de la empresa de información de las vacantes a tiempo completo.

Un altre exemple de mecanismes de flexibilitat en la distribució pactada al conveni col·lectiu és el previst en el de l'empresa Pansfood, SA (BOE de 26 de febrero de 2001):

“2. En cada contrato se establecerán los números máximo y mínimo de horas ordinarias a desarrollar, así como, en su caso, las horas complementarias que podrán suponer hasta un 30 por 100 de las ordinarias en el intervalo concreto pactado, sin que en ningún caso la suma de unas y otras pueda superar el límite establecido con carácter general, y cuyo umbral actual se ha señalado en el apartado anterior. En cada centro se podrá concretar, la última semana de cada mes natural, la previsión de la distribución de las horas tanto ordinarias como complementarias para el mes siguiente, en función de las necesidades organizativas. La distribución del máximo anual de horas podrá ser irregular, de manera que el marco de referencia será siempre cada año natural”.

En la resta de supòsits, els convenis col·lectius acostumen a transcriure les previsions legals, de manera que queda en mans de l'empresa la distribució de les hores complementàries d'acord amb les necessitats de l'empresa amb el preavis mínim de set dies d'antelació.⁶⁵ A nivell d'empresa cal destacar l'article 19 del conveni col·lectiu de l'empresa Leroy Merlin (BOE de 30 de juny del 2003):

“Las horas complementarias podrán distribuirse a lo largo del año natural en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, debiendo comunicar la empresa al trabajador la fecha y horario concreto de realización de las horas complementarias con un preaviso de 48 horas”.

Respecte de la renúncia del pacte d'hores complementàries pràcticament cap conveni col·lectiu estableix la possibilitat d'ampliar les causes de rescissió previstes legalment. De fet la pràctica totalitat de convenis col·lectius analitzats ignoren qualsevol referència a la renúncia del pacte d'hores complementàries. Com a excepció podem citar dos convenis col·lectius que contenen dues regulacions clarament diferenciades. En primer lloc, l'article 14 del conveni col·lectiu estatal de col·legis universitaris majors privats (BOE d'1 d'octubre del 2001) estableix una àmplia facultat de rescissió del pacte d'hores complementàries:

*“El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la denuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo periodo anual”.*⁶⁶

Per contra, el conveni col·lectiu estatal de grans magatzems (BOE de 10 d'agost del 2001) es limita a transcriure les previsions establertes:

Artículo 11. (...) El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.

Igualmente, y preavisando con un mes de antelación al final de cada año, podrá dejarlo sin efecto por causa de estudios o de prestación de otro trabajo, siempre que acredite que resultan incompatibles.

Finalment, cal recordar que el RD Llei 15/1998, amb la finalitat d'incentivar els pactes d'hores complementàries, preveia la possibilitat de consolidar com a jornada de treball ordinària les hores complementàries realitzades. Indicava l'article 12.5.i) que la consolidació es podia produir en dos trams; en el primer tram es consolidava com a jornada ordinària el 30% de la mitjana anual de les

⁶⁵ En aquest sentit, a tall d'exemple, el conveni col·lectiu de l'empresa Can Enseñilla, SAL per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0812662); conveni col·lectiu estatal de col·legis universitaris majors privats (BOE d'1 d'octubre de 2001).

⁶⁶ En sentit similar, a nivell d'empresa, el conveni col·lectiu de l'empresa Uniprex SA (BOE de 6 de juny de 2001).

La negociació col·lectiva a Catalunya

complementàries realitzades en un període de dos anys comptadors des de l'inici del pacte d'hores complementàries. El segon tram es consolidava el 50% de la mitjana anual de les complementàries realitzades els dos anys següents. Doncs bé, alguns dels convenis col·lectius negociats i publicats poc temps després de la reforma operada l'any 2001 encara mantenen la consolidació de les hores complementàries. En aquest sentit, a tall d'exemple, podem citar l'article 16 de conveni col·lectiu estatal de les empreses conveniència (BOE de 18 de juny del 2002):

“Cuando las horas complementarias realizadas superen el 15 por 100 de las horas ordinarias contratadas podrá dar lugar a la consolidación de una parte de las mismas en los siguientes términos:

Se tendrá derecho a consolidar el 30 por 100 del número de horas complementarias realizadas durante un período de tres años consecutivos siempre que excedan del 15 por 100 de las horas ordinarias contratadas durante cada uno de dichos años.

El período en el que quede sin efecto el pacto de horas complementarias por aplicación de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral no será tenido en cuenta a estos efectos.

*Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad expresa en tal sentido en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente siguientes al período de tres años de que se trate. A estos efectos el empresario deberá entregar al trabajador que haya hecho valer su derecho a la consolidación de las horas complementarias una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación”.*⁶⁷

2.3.3. LA CONTRACTACIÓ DE TREBALLADORS FIXOS PERIÒDICS I FIXOS DISCONTINUS

La regulació de la prestació dels treballadors fixos periòdics i dels fixos discontinus es caracteritza, igual que bona part del règim jurídic del contracte a temps parcial, per les successives reformes que ha experimentat en els darrers anys. En aquest cas, al canvi del règim jurídic que acompanya cada modificació normativa n'hi hem d'afegir un encara més important: la qualificació jurídica i la ubicació sistemàtica legal d'aquesta modalitat contractual. Efectivament, cal recordar que la distinció entre fix periòdic i fix discontinu va aparèixer a la reforma de 1993, operada pel RDL 18/1993, que incorporà el fix discontinu com a supòsit de contracte a temps parcial. La distinció entre ambdues figures cal buscar-la en el moment d'inici de l'activitat: així mentre que en el fix periòdic l'activitat es repeteix en dates conegudes prèviament, el caràcter de fix discontinu deriva del desconeixement de la data en què es durà a terme l'activitat. En aquest sentit, els treballs fixos discontinus es fonamentaven en les campanyes o temporades pròpies de sectors directament vinculats a l'estacionalitat. Aquesta distinció es consolidà a la reforma de 1998.

La reforma del 2001 ha exclòs la modalitat dels fixos discontinus de la modalitat de contracte a temps parcial, i n'ha remetès la regulació a l'article 15 TRET dins de la regulació dels contractes temporals causals. Per contra, ha mantingut entre els contractes a temps parcial els treballadors fixos periòdics, això és els de data coneguda, indicant que en aquest casos el contracte de treball ha de ser necessàriament indefinit. Cal recordar que la distinció no és només teòrica, ja que la distinció tindrà efectes sobre la protecció per desocupació dels treballadors afectats. I més concretament, respecte de l'exclusió dels fixos periòdics de la referida protecció pública. En conseqüència el *nomen iuris* i la seva qualificació jurídica tindrà una importància rellevant.

A més a més de les dificultats derivades de la successió de règims jurídics per a les figures esmentades, cal dir que la caracterització legal de les modalitats de fixos periòdics i discontinus plantegen alguns problemes rellevants d'aplicació pràctica. En concret, cal dir que no són poques les dificultats que planteja la diferenciació de la modalitat de fixos periòdics dels contractes a temps parcial que tinguin com a referència la jornada anualitzada, o, en altres casos, dels contractes fixos discontinus.

⁶⁷ Vegeu també, conveni col·lectiu de l'empresa Uniprex SA (BOE de 6 de juny de 2001); conveni col·lectiu de l'empresa Leroy Merlin (BOE de 30 de juny de 2003).

El paper de la negociació col·lectiva en la matèria és important, tant pel que fa a la definició correcta de les figures com pel que fa al règim jurídic dels treballadors fixos discontinus. L'article 15 TRET remet a la negociació col·lectiva la regulació d'aspectes bàsics d'aquesta figura. En particular pel que fa a la "crida" dels treballadors, institució bàsica en la dinàmica d'aquesta figura contractual.

A la vista de les consideracions acabades de referir cal començar indicant que, malgrat les successives reformes legals, els convenis col·lectius acostumen a situar sistemàticament ambdues figures –el fix periòdic i el fix discontinu– dins de la regulació del contracte a temps parcial.

En aquesta regulació conjunta en alguns casos s'arriben a confondre ambdues figures, així com el règim jurídic que els serveix de base. Podem citar com a exemple, l'article 10 del conveni col·lectiu del sector de locals d'espectacles de Catalunya per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900455).

"Article 10

10.3 Contractes fixos discontinus que no es repeteixin en dates concretes.

Per a la seva aplicació, en qualsevol de les modalitats previstes en l'article 12 i 15 de l'Estatut dels treballadors, o norma que el substitueixi, l'ordre de crida es farà per raó de la millor aptitud per a les necessitats específiques del lloc a cobrir en cada moment i, en igual grau d'aptitud, per el de major antiguitat".

Un altre exemple del que acabem de dir és el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sol Meliá, SA (Hotel Tryp Presidente de Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812051).

"Article 10 (...) 4. Contractes de fixos-discontinus a temps parcial

Es poden fer contractes fixos-discontinus en la modalitat de temps parcial d'acord amb les condicions següents:

a) En cap cas es poden pactar ni fer hores complementàries.

b) Al contracte de fix-discontinus a temps parcial ha de figurar el nombre d'hores de treball ordinàries al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, la distribució horària i la seva concreció mensual, setmanal i diària, inclosa la determinació dels dies en què el treballador/a ha de prestar serveis.

c) En el cas que es declari que no s'ajusta a la legalitat alguna de les limitacions establertes als dos punts anteriors per mitjà de sentència ferma o disposició legal posterior, s'haurà d'invalidar aquest article i no s'hauran de subscriure contractes fixos-discontinus a temps parcial al sector".

En d'altres casos resulta difícil distingir quan es tracta d'un contracte a temps parcial corresponent a una activitat de caràcter periòdic dins del volum habitual de l'empresa dels treballs pròpiament fixos discontinus. Així, per exemple, el conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475).

"Article 15. Contractació i ocupació

Contractes eventuais.

Les empreses es comprometen a fer contractacions de caràcter fix discontinu als treballadors/res que amb motiu de reiterades contractacions eventuais els pugui correspondre un treball continu en el desenvolupament normal de l'activitat de l'empresa però amb una durada inferior, tant sigui en hores, dies o mesos, a la jornada completa. En cas de contractacions de fixos discontinus, l'ordre de crida s'efectuarà segons les necessitats del servei per rigorós ordre d'antiguitat dins dels diferents grups professionals existents a l'empresa".

No obstant això, malgrat les dificultats de definició i qualificació legal de les figures de fixos periòdics o fixos discontinus, el cert és que la regulació de la figura dels fixos discontinus en la negociació col·lectiva es manté inalterada en els darrers anys. En aquest sentit, els convenis col·lectius es dediquen a regular aspectes fonamentals com ara la crida dels treballadors fixos discontinus. En el sentit ara indicat, fins i tot trobem una especial referència dins de les clàusules relatives a la contractació. Per contra, no trobem a la negociació col·lectiva regulacions específiques de la figura dels fixos periòdics.

Pel que fa a la regulació dels fixos discontinus, la regulació la trobem lògicament als convenis col·lectius sectorials o empreses caracteritzades per l'estacionalitat de part de l'activitat. En aquest sentit, els aspectes que centren l'atenció dels negociadors són:

a) Els criteris de la crida del treballador. A tall d'exemple podem citar, Conveni col·lectiu de treball de les empreses La Seda de Barcelona, SA (centres de Barcelona i del Prat); Catalana de Polímers, SA i UTE (La Seda-Courtaulds) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0811083) que indica que:

La negociació col·lectiva a Catalunya

“4.4.3 Contractes a temps parcial i en règim de fix discontinu

De conformitat amb el que preveu la legislació vigent cal aplicar les normes següents:

a) *En els contractes a temps parcial en règim de fixos discontinus, en l'ordre de crida la preferència s'estableix atenent la millor aptitud per cobrir les necessitats que es plantegin en cada període i, en cas d'igual aptitud, pel major temps treballat com a fix discontinu en l'empresa”.*⁶⁸

b) El règim jurídic de la crida, en aspectes com ara, les formalitats, el temps d'antelació de la crida. Així, el conveni col·lectiu del sector de les cooperatives del camp de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300165).

“Article 6 Tipologia contractual. Per raó de la seva permanència al servei, el personal es classifica en els grups següents:

6.1 Personal fix de plantilla, amb el contracte indefinit, per servir i atendre les finalitats permanents de l'entitat, ja sigui per tot l'any, o a temps parcial per treballs de naturalesa fix discontinu. Aquests últims seran cridats segons les necessitats del servei per rigorós ordre d'antiguitat a l'adreça que es fixi en el contracte de treball, per mitjà de correu certificat, fax o per qualsevol via per la qual en quedi constància. És imprescindible que l'afectat notifiqui a l'empresa el canvi d'adreça; en cas contrari, donarà lloc a la baixa voluntària”.

c) Els efectes de la manca de compareixença a la crida feta per l'empresa. Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4301475).

“Article 15. Contractació i ocupació

Contractes eventuais.

Les empreses es comprometen a fer contractacions de caràcter fix discontinu als treballadors/res que amb motiu de reiterades contractacions eventuais els pugui correspondre un treball continu en el desenvolupament normal de l'activitat de l'empresa però amb una durada inferior, tant sigui en hores, dies o mesos, a la jornada completa. En cas de contractacions de fixos discontinus, l'ordre de crida s'efectuarà segons les necessitats del servei per rigorós ordre d'antiguitat dins dels diferents grups professionals existents a l'empresa. Es notificarà al treballador/a la reincorporació i la finalització de l'activitat amb una antelació de 20 dies com a mínim. La notificació es realitzarà amb qualsevol mitjà que garanteixi la recepció per part del treballador/ra. En el cas que el treballador, injustificadament, no acudeixi a la crida d'ingrés, perdrà la vinculació amb l'empresa. Durant el període que el treballador/ra, justificadament, no s'incorpori a la feina, l'empresa podrà realitzar un contracte d'interinatge o eventual per circumstàncies de la producció (article 15 de l'Estatut dels treballadors) per cobrir-ne l'eventualitat”.

d) O, en fi, els efectes dels incompliments empresarials de la crida o dels termes en què s'ha d'efectuar d'acord amb el conveni col·lectiu. Així, per exemple, el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sol Melià, SA (Hotel Tryp Presidente de Barcelona) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0812051).

“Article 10 (...) 2. Contractes de fixos-discontinus

S'ha de considerar que el contracte fix-discontinu és per un temps indefinit quan se subscriu per fer feines fixes i periòdiques de l'activitat normal de l'empresa.

El treballador que presti serveis en feines que tinguin un caràcter fix-discontinu se l'ha de requerir, segons les necessitats del servei, seguint rigorosament l'ordre d'antiguitat dins dels grups professionals que hi ha a l'empresa cada vegada que aquesta iniciï la seva activitat. En el cas d'incompliment, el treballador/a pot instar procediment d'acomiadament davant el jutjat social; el termini per a l'exercici de l'acció s'inicia el dia que tingui coneixement de la manca de convocatòria.

S'ha de cridar el treballador/a com a mínim amb 15 dies d'antelació a l'obertura de l'establiment, mitjançant carta certificada amb justificació de recepció. En aquesta carta s'ha de notificar expressament la data de la seva incorporació. El treballador/a requerit ha de respondre en el termini màxim de 10 dies naturals des del justificant de recepció pel mateix procediment. Si el treballador/a incompleix aquesta formalitat, s'entén que renuncia al lloc de treball.

Si un fix-discontinu és cridat per períodes d'activitat inferiors a 15 dies, les despeses de desplaçament han de ser a compte de l'empresa. Aquestes despeses es componen de l'import del bitllet ordinari en tren o autobús de línia regular més 2.500 pessetes en concepte de dieta. Aquesta quantitat equival a 15,03 euros. En el cas que el mitjà de transport sigui el vehicle propi, s'ha de pactar prèviament amb l'empresa”.

⁶⁸ En sentit similar, també el conveni col·lectiu del sector dels locals d'espectacles de Catalunya per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 7900455).

2.3.4. LA JUBILACIÓ PARCIAL I EL CONTRACTE DE RELLEU

L'article 12 TRET regula també la jubilació parcial i el contracte de relleu. La jubilació parcial és el contracte a temps parcial subscrit pel treballador que reuneixi els requisits per obtenir una prestació de contributiva de la Seguretat Social i l'empresa, que significa una reducció d'entre el 25%, com a mínim, i el 85%, com a màxim. La jornada inicialment pactada pel jubilat parcialment es podrà reduir un cop hagi transcorregut un any des de la jubilació parcial, i un cop transcorregut un altre any es pot tornar a reduir, sempre que no es superi el màxim del 85% (article 12.2 RD 1132/2002).

Per realitzar aquest contracte l'edat del treballador podrà ser inferior a l'edat mínima de jubilació ordinària exigida en com a màxim cinc anys. És a dir, el treballador haurà d'haver fet els 60 anys, a més d'haver cotitzat un mínim de 15 anys, dos dels quals en els dos darrers anys immediatament anteriors a la jubilació parcial. Així doncs podem optar per la jubilació parcial, per una banda, els que reuneixen els requisits per tenir dret a la prestació contributiva i no han arribat encara a l'edat mínima pensionable; i, per altra, els que ja han arribat a aquesta edat i es decanten per una jubilació parcial en comptes de la jubilació total. En definitiva, la jubilació parcial té com a pressupòsit implícit ineludible l'existència d'una relació de treball que es veu reduïda pel que fa a la dedicació horària.

D'acord amb l'article 12.6 TRET, a més de reunir els requisits necessaris per la jubilació, cal que l'empresa formalitzi un contracte de treball, anomenat de relleu, amb un treballador desocupat o amb un treballador temporal de la mateixa empresa i que cobreixi, com a mínim, la jornada de treball que deixa vacant el treballador jubilat parcialment.

En aquest context normatiu, l'article 12.6 d) TRET indica que la negociació col·lectiva "podrà establir mesures per a la subscripció dels contractes de relleu". El paper dels convenis en aquesta matèria és, en conseqüència, força flexible. A més a més els darrers acords interconfederals sobre negociació col·lectiva fan referència a la necessitat d'incentivar a través de la negociació col·lectiva els contractes de relleu com a mecanisme adequat per abordar les renovacions de plantilla i les possibles reestructuracions (en aquest sentit es manifesten els acords interconfederals sobre negociació col·lectiva dels anys 2002, 2003, 2004). A més a més, el darrer Acord interconfederal sobre negociació col·lectiva per a l'any 2005 indica que els convenis col·lectius han d'avançar pel que fa a *"la utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo, así como las cláusulas de jubilación según lo que establezca la Disposición adicional décima del TRET"*. En sentit similar es pronuncia també l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2005-2007 quan indica que *"els contractes de relleu constitueixen un instrument apropiat per abordar renovacions de plantilla i possibles reestructuracions, per la qual cosa és convenient el seu impuls mitjançant la negociació col·lectiva"*.

Cal recordar que, a més de la jubilació parcial a partir de la Llei 35/2002, es reconeix legalment un altre supòsit de compatibilitat entre pensió de jubilació i el treball parcial: la jubilació flexible. En aquest cas, la normativa preveu la possibilitat que el treballador que ha accedit a una pensió de jubilació completa pugui compatibilitzar-la amb la prestació de treball a temps parcial, sempre que no es superin els topalls de jornada de treball fixats per la Llei. A diferència de la jubilació parcial, en aquest cas el contracte a temps parcial del jubilat serà ordinari, és a dir, no tindrà cap altra especialitat que la jornada màxima que estableix la Llei.

En els darrers anys podem observar com un nombre important de convenis col·lectius d'empresa que preveuen la possibilitat d'introduir la jubilació parcial a l'empresa. En aquest sentit, gairebé el 30 per 100 dels convenis que fan alguna referència al contracte a temps parcial preveuen la regulació de la jubilació. Per contra, lògicament, la presència de les regulacions relatives a la jubilació parcial és molt menor en els convenis col·lectius sectorials (aproximadament el 12% dels convenis que regulen la matèria de temps parcial).

En la regulació de les condicions de jubilació parcial a la negociació col·lectiva vigent a Catalunya podem distingir tres grups de convenis col·lectius. En primer lloc, els convenis col·lectius que des d'una

La negociació col·lectiva a Catalunya

perspectiva didàctica recorden els requisits i la normativa aplicable a les jubilacions parcials. Així, entre aquests convenis col·lectius alguns es remeten directament a l'article 12, com seria el cas del conveni col·lectiu de l'empresa Sky Chefs Barcelona, SA, per al període 1 d'abril del 2002 a 30 de març del 2004 (codi de conveni núm. 0808801).

“Article 12. Contracte de relleu i jubilació parcial

*En cas que el treballador opti per acollir-se a la jubilació parcial a què es refereixen l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors i el RDL 5/2001, de 2 de març, l'empresa està obligada a formalitzar-la en els termes legalment establerts”.*⁶⁹

En d'altres casos, a més de la pretensió didàctica podem deduir també una voluntat d'incentivació, en tant que recullen els aspectes que faciliten el contracte de relleu com ara el lloc de treball que pot ocupar el treballador rellevista. En aquest cas, podem citar, a tall d'exemple el conveni col·lectiu de l'empresa Supermercats Champion (BOE de 8 d'octubre del 2001), en què s'indica el següent:

“Artículo 11. Contratación (...) D) Contrato de relevo: Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Las empresas deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

2. Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo, podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente”.

En segon lloc, trobem alguns convenis col·lectius –normalment d'empreses de grans dimensions– que regulen alguns dels aspectes de la jubilació parcial i del contracte de relleu. En aquest sentit, s'acostuma a regular, per una banda, la iniciativa –atribuint-la normalment al treballador– i, per una altra, la reducció de la jornada del treballador que s'aculli a la jubilació parcial.

Un exemple dels convenis col·lectius que regulen la iniciativa el trobem a l'article del conveni col·lectiu de l'empresa SEAT (BOE de 11 de gener del 2002):

“Cláusula adicional decimotercera.

Si en aplicación de lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa hace contratos a tiempo parcial a trabajadores que voluntariamente acceden a la jubilación parcial, el tiempo de actividad laboral de estos trabajadores podrá ser destinado a sustituir a los trabajadores a jornada completa durante el disfrute de los descansos previstos en el Convenio Colectivo por jornada industrial del artículo 6, sábados adicionales del anexo 9, turnos especiales del anexo 11, desplazamiento de vacaciones del anexo 14 y otros descansos que deriven de la aplicación de la flexibilidad establecida por convenio o pacto. Con este fin, la jornada laboral de estos trabajadores a tiempo parcial podrá adecuarse a los indicados tiempos de descanso.

*Mientras exista disponibilidad de personal parcialmente jubilado adecuado al puesto de trabajo del trabajador en descanso, las jornadas trabajadas por personal a tiempo completo en aplicación de cualquiera de las formas de flexibilidad convenidas, se compensarán en su totalidad con jornadas equivalentes de descanso”.*⁷⁰

Pel que fa a la reducció de la jornada, els convenis col·lectius que l'aborden acostumen a situar-la en el màxim permès per la Llei. A tall d'exemple, podem citar el conveni col·lectiu de l'empresa CEPESA (BOE de 26 de gener del 2004):

“12. Bis jubilación parcial-contrato de relevo.

Trabajadores que pueden acceder a la misma.—Se establece la posibilidad de acceso a la jubilación parcial entre los 60 y 64 años de edad, para aquellos trabajadores que estén adscritos al Turno Rotativo con carácter fijo al momento de cumplir la edad, y que cumplan los requisitos de tiempo de permanencia en dicha jornada, establecidos en la escala «Permanencia en el Turno Rotativo- Edad de Jubilación Anticipada» del punto 12 anterior.

⁶⁹ En sentit similar, el conveni col·lectiu de l'empresa ABB Power Technology Products, SA Divisió DMS (centre de treball de Gavà) per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0812081). A nivell sectorial, vegeu, per exemple, el conveni col·lectiu estatal de col·legis universitaris majors privats (BOE d'1 d'octubre de 2001); el conveni col·lectiu estatal de residències privades per a persones grans i ajuda a domicili (BOE de 15 de març de 2001);

⁷⁰ En el mateix sentit ara apuntat, el conveni col·lectiu de l'empresa CEPESA (BOE de 26 de gener de 2004).

Los trabajadores a turno rotativo que cumplan los requisitos establecidos en el citado punto 12 y sean mutualistas con anterioridad al 1 de Enero de 1967, podrán optar también por acceder a esta modalidad de jubilación parcial, en lugar de la jubilación anticipada total prevista en ese apartado, si bien, en este caso, sin percepción de la cantidad de pago único prevista para la jubilación total.

Solicitud.—Los trabajadores interesados, deberán formular su petición, con carácter irrevocable, a la Dirección de la Empresa con, al menos, 1 año de antelación a la fecha en que se vaya a acceder a la jubilación parcial. Dentro de los plazos legales solicitarán de forma fehaciente, ante el INSS el pase a la situación de jubilación parcial.

Transformación del contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial.—El acceso a la jubilación a través de este sistema conlleva la transformación del contrato del trabajador que se jubila, en un contrato a tiempo parcial, por el 15% de la jornada a tiempo completo pactada en Convenio y, percepción, por lo tanto, del 15% del salario bruto anual correspondiente al régimen de trabajo efectivamente realizado por este empleado a partir⁷¹.

Finalment, en tercer lloc, cal recordar que encara trobem alguns convenis col·lectius que no han adaptat encara la regulació de la matèria a la normativa vigent, fent referència a regulacions prèvies fins i tot al Reial decret llei 15/1998 que fixà en 60 anys l'edat mínima per accedir a la jubilació parcial. En aquest sentit, a tall d'exemple, conveni col·lectiu de l'empresa Liser Telefonía, SL (serveis de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de Barcelona capital), per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0811742).

“Article 18 (...) 7. Contracte de relleu i jubilació parcial

D'acord amb el que preveu l'article 4.4 del Reial decret llei 18/1993, de 3 de desembre, l'empresa pot concertar amb els treballadors que compleixin les condicions generals exigides per tenir dret a pensió de jubilació de la Seguretat Social, amb excepció de l'edat (que ha de ser 3 anys inferior a l'exigida com a màxim), una reducció del 50% de la jornada laboral i del salari.

Per poder subscriure aquest contracte, l'empresa ha de subscriure simultàniament un contracte de treball amb un altre treballador en situació d'atur i està obligada a cobrir, com a mínim, la jornada de treball substituïda fins a la data de jubilació, que és la que estableix amb caràcter general el sistema de la Seguretat Social per tenir dret a pensió de jubilació; la relació laboral del treballador que ha reduït la seva jornada s'extingeix en arribar a l'edat esmentada, i en aquest moment, sense solució de continuïtat, el contracte del nou treballador esdevé indefinit i a jornada completa”.

En d'altres casos, la manca d'actualització deriva de la vigència de convenis col·lectius negociats abans de la reforma de 2001.⁷² A la vista de la regulació legal actual, previsions convencionals com les acabades de transcriure queden buides de contingut.

2.3.5. ESTRUCTURA NEGOCIAL

Hem de recordar que l'article 12 remet expressament a la negociació col·lectiva la concreció de molts dels aspectes del règim jurídic dels contractes a temps parcial, i ho fa, atribuint preferència als convenis col·lectius setorials en detriment dels d'empresa. Malgrat aquesta preferència, amb caràcter general, podem advertir la importància de la negociació col·lectiva d'empresa en la matèria, en particular, pel que fa a la jubilació parcial i a l'aplicació del principi de proporcionalitat als treballadors a temps parcial. Pel que fa als convenis sectorials, predomina la regulació dels sectorials estatals i de província. En aquests casos les regulacions més comunes fan referència a la garantia del principi d'igualtat i a la jornada mínima que ha de tenir els contractes a temps parcial. És molt limitada l'existència de negociació de comunitat autònoma sobre la de contractes a temps parcial.

Per últim, és clar que la regulació del contracte fix discontinu la trobem essencialment en els sectors en que és present l'estacionalitat de l'activitat.

⁷¹ Vegeu també el conveni col·lectiu de l'empresa Repsol (BOE de 7 de Febrer de 2003).

⁷² Conveni col·lectiu de l'empresa Aceralia (BOE de 30 d'octubre de 2000); conveni col·lectiu de l'empresa Luftansa Cargo (BOE de 2 de maig de 2000).

La negociació col·lectiva a Catalunya

2.4. SELECCIÓ DE TREBALLADORS I TREBALLADORES

2.4.1. INTRODUCCIÓ

El nostre ordenament jurídic no preveu regles específiques pel que fa al procés de selecció de treballadors en ordre a la seva contractació, de tal manera que aquest procés és regit per la discrecionalitat empresarial (llibertat d'empresa –art.38 CE–), només limitada pel necessari respecte a la legalitat –possessió de títol o habilitació professional; possessió, si escau, de permís de treball i residència, i quota de reserva del 2% dels llocs de treball a favor dels treballadors minusvàlids en empreses públiques o privades– amb 50 o més treballadors, excepte que s'haguessin adoptat mesures alternatives, i als drets fonamentals, en particular, al principi de no discriminació (arts. 14 CE i 17 TRLET).

A propòsit del principi de no discriminació, interessa destacar que l'art. 17 TRLET presenta una formulació més limitada que la prevista a les directives comunitàries sobre no discriminació, ja que la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrer de 1976, del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tractament entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, així com les directives 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny del 2000, relativa a la aplicació del principi d'igualtat de tractament de les persones independentment del seu origen racial o ètnic i 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre del 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en l'ocupació, expressament indiquen que l'àmbit d'aplicació del principi d'igualtat de tractament suposa l'absència de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual en relació amb les condicions d'accés a l'ocupació, inclosos els criteris de selecció i les condicions de contractació, qualsevol que sigui el sector d'activitat i en tots els nivells de la jerarquia o classificació professional, inclosa la promoció.

Així doncs, l'abast dels articles 14 CE i 17 TRLET haurà de ser interpretat de conformitat amb les esmentades normes comunitàries. En tot cas, la Llei 62/2003, de 30 de desembre, sobre mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, a la vista de les citades directives, té per objecte fixar mesures perquè el principi d'igualtat de tractament i no discriminació sigui real i efectiu en relació amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual, referint-se expressament a l'àmbit de l'accés a l'ocupació, tot i que no es reproduïx la fórmula més àmplia de les directives comunitàries antidiscriminació.

Cal tenir en compte respecte a això que, tal com indiquen les normes comunitàries en qüestió i és doctrina consolidada del TJCE, i per tal de garantir la plena igualtat en la pràctica, el principi d'igualtat de tractament i no discriminació no impedirà que s'adoptin mesures específiques per prevenir o compensar els desavantatges ocasionats pel sexe, l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual. Mesures d'acció positiva en l'àmbit professional o laboral que es recullen igualment a la Llei 62/2003, de 30 de desembre, sobre mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.

Convé matisar a aquest propòsit que el TJCE, en matèria d'accés a l'ocupació de persones de sexe femení, no ha acceptat les quotes forçoses de contractació de dones treballadores en aquelles activitats en les quals estiguin subrepresentades, quan aquestes tenen caràcter absolut, és a dir, quan s'imposen sense atendre a cap altra dada o condició personal o professional dels candidats (STJCE de 6 de juliol del 2000, assumpte 407/98 Abrahamson i Anderson). En canvi, el TJCE ha acceptat el criteri de la quota flexible que suposa en la pràctica la possibilitat de donar preferència en l'accés a l'ocupació a les dones treballadores respecte dels candidats de sexe masculí, sempre que el candidats masculí i femení acreditin mèrits equivalents o quasi equivalents (entre d'altres, SSTJCE d'11 de novembre de 1997, assumpte 409/95 Marschall; de 28 de març del 2000, assumpte 158/97 Badeck i STJCE de 6 de juliol del 2000, assumpte 407/98 Abrahamson i Anderson).

D'altra banda, les esmentades normes comunitàries, així com la Llei 62/2003, estableixen que les diferències de tractament basades en una característica relacionada amb el sexe, l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual, no suposaran discriminació quan, per la naturalesa de l'activitat professional concreta de què es tracti o al context en què es dugui a terme, la dita

característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i proporcionat.

Pel que fa al necessari respecte a altres drets fonamentals, cal referir-se particularment al dret a la intimitat, atès el fet que, en la fase de selecció prèvia a la contractació, l'empresari tindrà un interès especial en conèixer dades personals sensibles com ara l'estat de salut, l'estat civil, la religió, l'afiliació sindical, l'orientació sexual, etc., podent articular-se procediments selectius més o menys sofisticats que atemptin contra l'esmentat dret en proporcionar –de forma directa o indirecta– una imatge “transparent” del candidat.

A la vista de tot el que s'ha exposat, és indubtable l'important paper que la negociació col·lectiva pot desplegar a l'hora de limitar la discrecionalitat empresarial en la fase de selecció de les persones treballadores. En concret, entenem que la negociació col·lectiva podria intervenir-hi, almenys: a) fixant criteris objectius per a la selecció de treballadors i garantint la participació activa dels representants dels treballadors en el seguiment del procés de selecció; b) promovent l'eficàcia pràctica del principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe mitjançant la fixació d'un criteri de preferència en la contractació de persones de sexe femení a igualtat de mèrits o en cas de mèrits quasi idèntics amb els candidats masculins, quan es tracti d'ocupar llocs de treball en què les dones estiguin subrepresentades; i c) dotant d'efectivitat pràctica a l'obligació legal de reserva del 2% dels llocs de treball a persones minusvàlides en empreses de 50 o més treballadors, o, si s'escau, a les possibles mesures alternatives.

A més a més, i en aplicació de les previsions de l'Acord interprofessional de Catalunya (2005-2007), signat el 17 de juny del 2005, entre CC.OO. de Catalunya, la UGT de Catalunya i Foment del Treball Nacional, els convenis col·lectius podrien establir sistemes senzills i àgils de resolució de divergències entre l'empresa i la representació sindical en relació amb els processos de promoció professional i valoracions de llocs de treball, i, d'altra banda, en compliment de la Directiva 43/2000, podrien incorporar una clàusula general antidiscriminària amb el següent contingut: “els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació amb els requeriments del lloc de treball, de manera que, en els perfils exigits, no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona”.

2.4.2. ANÀLISI DE LES CLÀUSULES CONVENCIONALS EN MATÈRIA DE SELECCIÓ DE PERSONAL

La primera idea que cal apuntar és que són minoritaris els convenis col·lectius –tant de nivell empresarial com supraempresarial– que regulen la fase de selecció de treballadors, amb l'excepció dels convenis del personal laboral al servei de les administracions públiques, dels seus organismes autònoms o d'empreses públiques, que han de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat (arts.14 i 103.1 CE). Així, en aquests casos, solen crear-se comissions de contractació integrades per representants de l'empresa o de l'Administració i per representants dels treballadors amb funcions de selecció i de valoració del personal més adient per cobrir els llocs de treball oferits. Per a la cobertura de les places vacants o de nova creació se segueix, per regla general, el sistema objectiu de concurs oposició, i, sovint, es crea també una borsa de treball amb els participants en el procés de selecció que, tot i superar les proves de selecció, no han obtingut la puntuació necessària per poder accedir a un dels llocs de treball oferits, fet per mitjà del qual se'ls reconeix un dret preferencial per cobrir noves vacants i per accedir a alguna de les modalitats de contractació temporal.

És el cas, per exemple, del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Municipal de Serveis, SA, de Girona, per a l'any 2000 (codi de conveni núm. 1700361):

“Article 43.- Ingress en l'empresa.

Per a la contractació de nous treballadors, l'empresa es compromet a fer oferta d'ocupació genèrica davant l'OTG i el Servei Català de Col·locació, tot i que l'empresa pot fer contractacions utilitzant altres mecanismes, en el cas que les necessitats no es puguin cobrir per les vies anteriorment esmentades.

Per aquest fi es crea una comissió de contractació composta per 4 persones, 2 en representació de l'empresa i 2 en representació dels treballadors.

La negociació col·lectiva a Catalunya

La comissió s'ha de reunir cada 2 mesos, i quan hi hagi contractes per un període superior a 10 dies que no siguin per substitució d'incapacitat temporal.

Aquesta comissió és l'encarregada de seleccionar i valorar el personal més adient per cobrir aquests llocs de treball.

L'empresa ha de fer els contractes ajustant-se a les condicions del Conveni. Les excepcions mínimes per a aquesta regla s'han d'acreditar davant la comissió.

Les vacants o noves places s'han de cobrir per concurs oposició; en cas de concurrència de diferents candidats igualment capacitats, aquesta plaça l'ha d'ocupar el treballador que faci més temps que estigui a l'atur.

Totes les noves contractacions i ascensos que no s'adaptin a allò que està establert en els articles 38, 39, 41, 42, 43, 45 i 46 o que no s'hagin aprovat en la comissió de contractació i ascensos, són anul·lables.

La contractació de serveis a través de les empreses de treball temporal només es pot fer si està destinada a cobrir activitats pròpies del personal d'administració.

D.A. Tretzena

Es crea una borsa de treball de 10 persones, i per a la seva integració s'estableix el criteri del còmput de dies treballats a MUSERSA des de l'any 1990, amb el requisit que 50 d'aquests dies hagin estat en els últims 3 anys. Tenen preferència per cobrir les vacants que es produeixin de forma definitiva i per accedir a les diferents modalitats de contractació temporal (quan es produeixi en l'empresa) fins que puguin tenir la condició de fixos per ocupació de vacant definitiva”.

Pel que fa als convenis del sector privat que sí que estableixen algun tipus de regulació en punt al procés de selecció, interessa assenyalar que les previsions convencionals més freqüents presenten els següents continguts:

a) Es preveu la participació merament passiva dels representants dels treballadors en el procés selectiu, en la mesura en què únicament es fixa l'obligació empresarial d'informar-los, sovint amb caràcter previ, sobre els llocs de treball a cobrir, les seves característiques i, eventualment, sobre el desenvolupament del procés de selecció.

Així, per exemple, el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Canepina, SL, de la localitat de Lleida (Segrià), per a l'1.1.2003 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500881) disposa al seu art.11:

*“Quan per necessitats de l'empresa s'hagin de cobrir els llocs de treball amb personal de nou ingrés, la Direcció informará als representants dels treballadors del nombre de llocs i de les seves característiques. És facultat exclusiva de l'empresa la selecció del personal que ha d'ingressar”.*⁷³

Un altre exemple d'intervenció passiva dels representants dels treballadors si bé amb un abast més ampli el trobem al conveni col·lectiu de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centre de treball del carrer Potosí, 7, de Barcelona), per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0802251):

“Article 8.- Vacants: En cas que es cobreixi una vacant, s'ha de fer saber al Comitè d'Empresa el desenvolupament del procés de selecció.

Article 9.- Ingressos (...) 9.4 La Direcció de l'empresa ha de comunicar als representants dels treballadors el lloc o els llocs de treball que pensa cobrir, les condicions que han de complir els aspirants i les característiques de les proves de selecció. Els representants dels treballadors han de col·laborar perquè la selecció es faci d'una manera objectiva, si s'escau, i perquè la dona no sigui discriminada en l'ingrés a la plantilla”.

⁷³ En una línia similar, vegi's, entre d'altres, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Palafrugell, de Palafrugell, per a 1998-2001 (codi conveni 1701292) (art.11); Conveni col·lectiu de treball de FCC Medio Ambiente, SA, de Pals per al període 1.6.2001-31.5.2005 (codi de conveni 1701701) (art.11); Conveni col·lectiu de l'empresa Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA (centre de treball de Castellet i la Gornal), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808551) (Annex 11); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 en el Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Tarragona (codi de conveni núm. 4300781) (art.43); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital i Llars de la Santa Creu Jesús - Tortosa (GESAT) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300892) (art.18); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Telesco Control de Puertas, SA, per a l'any 1998 (codi de conveni núm. 0804222) (art.17); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011) (art.10); Conveni col·lectiu de treball del sector de consignataris de vaixells de la província de Tarragona per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 4300135) (art. 14).

A vegades, però, l'empresa només queda compromesa a informar de l'execució i dels resultats del procés de selecció als representants dels treballadors com en el cas del conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per al 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035) (art.14).

b) Es preveu l'obligació de l'empresa de cobrir les vacants i les places de nova creació recurrent en primera instància als treballadors de la mateixa empresa mitjançant la promoció interna, atorgant la possibilitat d'acudir a la contractació externa només en cas que no hi hagi personal de l'empresa capacitat o aquest no superi les proves selectives.⁷⁴ A aquests efectes, es preveu igualment l'obligació de l'empresa de donar la deguda publicitat de la convocatòria de cobertura de vacants o de places de nova creació a tots els treballadors de la plantilla.

Un exemple el trobem al conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de confecció de pel·leteria de Catalunya per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 7900305), que al seu art.23 indica:

“Els ascensos, exclosos els encarregats o caps de secció, es realitzaran entre els treballadors de la plantilla de l'empresa que optin per la plaça, sempre que reuneixin les condicions necessàries per al lloc de treball, demostrat mitjançant les proves de capacitat corresponents.

Les empreses estan obligades a donar la deguda publicitat per al coneixement de tots els treballadors de la plantilla, de la convocatòria de vacants que es produeixin en les diferents categories i la data de començament de les proves. En el cas que no existeixi personal capacitat o que superi les proves reglamentàries, l'empresa podrà acudir a la contractació externa de personal idoni, d'acord amb les normes vigents”.

En la mateixa línia, el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (abans Cosbapsa) de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4300781) indica al seu art.43:

*“Condicions d'ingressos.- Abans de procedir a la contractació de l'exterior s'han d'exhaurir les possibilitats de cobrir les vacants o places de nova creació amb personal de la mateixa empresa”.*⁷⁵

Com a alternativa a aquest sistema, però amb un resultat similar, trobem convenis col·lectius que simplement fixen una preferència en la contractació a favor dels treballadors de l'empresa en cas d'igualtat de mèrits, bàsicament pel que fa als treballadors temporals a l'hora d'accedir a un lloc de treball de caràcter fix.

Així, per exemple, el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centre de treball del carrer Potosí, 7, de Barcelona), per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0802251) estableix al seu art. 9:

*“9.2 Per a l'ingrés com a fixos de plantilla, en igualtat de mèrits, tenen un dret preferent els qui han exercit o exerceixen funcions al lloc que s'ha de cobrir, sigui quina sigui la seva modalitat de contractació temporal, incloent-hi els contractes a temps parcial, de formació o en pràctiques”.*⁷⁶

Un altre exemple és el regulat al conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya de l'empresa Sentry, Compañía Especializada de Control y Servicios, SL, per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 7901922), que al seu art. 42 assenyala:

⁷⁴ En el mateix sentit, el Conveni col·lectiu de treball del comerç en general de la província de Girona per a 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700035) (art.14); Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona per al període 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700225) (art.16); Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries de flequeria de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2004 (codi de conveni núm. 2500225) (art.23); Conveni col·lectiu de treball del sector de les escoles d'educació especial de Catalunya per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 7900215) (art.10); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital i Llars de la Santa Creu Jesús - Tortosa (GESAT) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300892) (art.18); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472) (art.11).

⁷⁵ Vegi's també el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica Castellat, SA (centre de treball de Castellat i la Gornal), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808551) (art.21).

⁷⁶ En la mateixa línia, vegi's Conveni col·lectiu de treball del sector de Neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500305) (art.31).

La negociació col·lectiva a Catalunya

“Ingressos.- Per a l'ingrés del personal adscrit a aquest conveni col·lectiu cal observar sense excepció les normes legals vigents en matèria de contractació i les normes generals de col·locació, així com les especials que escaigui. En el concurs oposició, el personal de l'empresa pertanyent a un altre grup o categoria té preferència, en igualtat de condicions, per ocupar les places vacants”.

c) S'imposa un reconeixement mèdic amb caràcter general i previ a la contractació com a prova de selecció eliminatòria. En la majoria de casos, s'imposa als candidats només el reconeixement mèdic previ i prou: ni s'especifica la finalitat ni la justificació del reconeixement mèdic previ a la contractació, ni s'indiquen les proves mèdiques que cal realitzar ni es posa en relació l'obligatorietat d'aquest reconeixement amb els condicionants i riscos específics derivats del lloc de treball que s'ha d'ocupar.

És el cas, entre d'altres, del conveni col·lectiu de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centre de treball del carrer Potosí, 7, de Barcelona), per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0802251) que al seu art. 9.5 indica:

“A qualsevol aspirant se li ha de fer un reconeixement mèdic, previ a la contractació”.

En la mateixa línia, el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fábrica Castellet, SA (centre de treball de Castellet i la Gornal), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808551) disposa al seu annex 11: *“4. Es considera com a prova de selecció la revisió mèdica”.*⁷⁷

A vegades, però, els negociadors declaren quina és la finalitat d'aquests reconeixements mèdics previs a la contractació.

Així, en alguns casos, es declara que la finalitat és la de *“diagnosticar malalties susceptibles o no de tractament, compatibles o no amb el treball en general”*, com en el cas del conveni col·lectiu del Grup d'empreses Figueres de Serveis, SA, Fisersa Aigües, SA, Fisersa Transports, SA, Fisersa Manteniment Urbà, SA, i Fisersa Iniciatives, SA, per als anys 1999 al 2003 (codi conveni 1700692) (art.19).⁷⁸

En altres casos, es declara que aquests reconeixements previs responen a diverses finalitats, com ara el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472), que al seu art. 69 assenyala:

“2. Cap treballador no serà admès a l'empresa sense passar prèviament un reconeixement mèdic, les finalitats del qual són les següents:

a) Diagnosticar l'existència de malalties infeccioses, contagioses o parasitàries.

b) Valorar la capacitat de l'aspirant per a la feina en general.

c) Precisar si la persona que ha passat el reconeixement presenta una predisposició a malalties que es puguin produir o agreujar fent la feina a la qual serà destinada”.

Totes les regulacions convencionals indicades resulten, al nostre parer, difícilment conciliables amb l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que, com se sap, estableix els principis que han de regir la vigilància de la salut. Als nostres efectes, ens interessa destacar els següents principis informadors.

En primer lloc, el principi de voluntarietat dels reconeixements mèdics per als treballadors (art. 22.1, paràgraf 2n), excepte en tres supòsits: a) quan la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, o b) per verificar si l'estat

⁷⁷ Vegi's també, entre d'altres, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sicma Aeroseat España, SL, de Santa Llogaia d'Alguema, per al període 2003-2006 (codi de conveni núm. 1701871) (art.23); Conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905) (art.22.3); Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del mercat central del peix de Barcelona per al període 1.2.2002-31.1.2004 (codi de conveni núm. 0801525) (art.50).

⁷⁸ En idèntic sentit, Conveni col·lectiu de treball de les empreses municipals del grup Fisersa, de Figueres, per a 2004-2007 (codi de conveni núm. 1701513) (art. 19).

del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per a la resta de treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa, o c) quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat, com és el cas dels llocs de treball que poden generar malalties professionals.

En segon terme, el principi de pertinència, és a dir, els reconeixements mèdics han de fixar-se en funció dels riscos inherents al treball (art.22.1, paràgraf 1^o), de tal manera que les proves mèdiques s'han de posar en relació amb riscos específics.

En tercer lloc, el principi de proporcionalitat, de tal manera que s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc (art. 22.1, *in fine*).

Principis que han quedat clarament delimitats pel Tribunal Constitucional en la Sentència 196/2004, de 15 de novembre, en la qual s'assenyala que *"hemos de convenir en que los reconocimientos médicos obligatorios únicamente están habilitados por la Ley cuando concurren una serie de notas, a saber: la proporcionalidad al riesgo (por inexistencia de opciones alternativas de menor impacto en el núcleo de los derechos incididos); la indispensabilidad de las pruebas (por acreditarse ad casum la necesidad objetiva de su realización en atención al riesgo que se procura prevenir, así como los motivos que llevan al empresario a realizar la exploración médica a un trabajador singularmente considerado), y la presencia de un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable (descrita en los supuestos del segundo párrafo del art. 22.1), notas que justificarían en su conjunto la desfiguración de la regla ordinaria de libertad de decisión del trabajador"*.

Més concretament, el Tribunal Constitucional indica que *"la obligatoriedad no puede imponerse si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable, pues aquél, según se dijo, es libre para disponer de la vigilancia de su salud sometándose o no a los reconocimientos en atención a las circunstancias y valoraciones que estime pertinentes para la decisión"*.

(...) El reconocimiento médico en la relación laboral no es, en definitiva, un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores, como tampoco una facultad que se le reconozca para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica de sus empleados con un propósito de selección de personal o similar. Su eje, por el contrario, descansa en un derecho del trabajador a la vigilancia de su salud. Un derecho que sólo puede venir restringido por las excepciones enunciadas, con los requisitos y límites mencionados. En suma, la regla es —y la regla tiene una clara base constitucional a tenor de la conexión íntima entre los reconocimientos médicos y derechos fundamentales como el de la intimidad personal— la conformidad libre, voluntaria e informada del trabajador para la vigilancia y protección de su salud frente a los riesgos del trabajo".

I afegeix que *"a diferencia de lo que ocurre en los arts. 25.1, párrafo segundo, LPRL y 196.1 y 3 LGSS, el tenor del art. 22.1, párrafo segundo, LPRL nada dice de una posible no contratación del trabajador por razones de salud o psicofísicas que se deriven de los resultados de la exploración médica obligatoria. Y es reseñable, del mismo modo, que ninguno de los preceptos que han sido citados contempla la extinción del contrato, salvo el art. 196.3 LGSS y únicamente de no mantenerse la declaración de aptitud en reconocimientos sucesivos a aquel inicial en el que se obtuvo la calificación de apto"*.

Així doncs, cal concloure que no sembla lícita la regulació convencional transcrita, ja que els reconeixements mèdics previs a la contractació s'imposen amb la finalitat de valorar la capacitat de l'aspirant per a la feina en general i no així en relació amb el seu lloc de treball concret i amb els riscos específics derivats d'aquest, o bé amb l'objectiu de determinar si el candidat presenta una predisposició a malalties que es puguin produir o agreujar fent la feina a la qual serà destinat, sense tenir en compte que, excepte en el cas de llocs de treball susceptibles de generar malalties professionals, la solució ha de venir de la possibilitat d'efectuar reconeixements mèdics un cop contractats els candidats i al llarg de la relació

La negociació col·lectiva a Catalunya

laboral i no així impedit el seu accés al treball; conseqüència no prevista en la regulació dels reconeixements mèdics obligatoris.

En definitiva, no és jurídicament acceptable la imposició de reconeixements mèdics previs a la contractació que no apareguin prou justificats en atenció als riscos específics i especialment perillosos derivats del lloc de treball que es pretén ocupar i que es limitin a obtenir un perfil general de l'estat de salut dels candidats.

D'altra banda, i deixant al marge la qüestió dels reconeixements mèdics, interessa precisar que són minoritaris i, en alguns casos, anecdòtics, els convenis col·lectius que:

- a) Objectivitzen, amb major o menor intensitat, el procés de selecció tot especificant els sistemes i criteris de selecció;⁷⁹
- b) Creen comissions de contractació amb presència dels representants dels treballadors⁸⁰ o donen entrada a aquests en els tribunals de selecció o d'ascensos;⁸¹
- c) En línia amb les previsions legals, però rebaixant els restrictius condicionants legals, imposen la reserva de llocs de treball a persones amb discapacitat⁸² o reserven certs llocs de treball com ara els de porter/a, cobrador/a, o vigilant/a al personal de l'empresa que, a conseqüència d'un accident o d'alguna incapacitat, vegi disminuïda la seva capacitat laboral;⁸³
- d) Fixen un dret de preferència a favor del sexe subrepresentat en el lloc de treball de què es tracti, en condicions d'igualtat de mèrits entre els candidats masculins i femenins;⁸⁴

⁷⁹ Així, per exemple, el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Skis Rossignol de España, SA (centre de treball d'Artés) per als anys 2003 i 2004 (codi de conveni núm. 0804011) estableix al seu art.10: "Per a les vacants o llocs de treball de nova creació que s'hagin de cobrir de les altres categories, l'empresa establirà un concurs oposició d'acord amb un sistema de caràcter objectiu i es prendran com a referència les següents circumstàncies: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver desenvolupat una funció de superior grup professional i superar satisfactòriament les proves que a aquest efecte s'estableixin. Primer s'informarà els representants dels treballadors i després els treballadors, per mitjà d'un comunicat en el tauler d'anuncis, i així tindrà les mateixes possibilitats el personal de la fàbrica que el personal extern". Amb un abast similar, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Robert Bosch España Fàbrica Castellet, SA (centre de treball de Castellet i la Gornal), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0808551) (Annex 11).

Amb un abast més ampli, en la mesura en què el tribunal qualificador és integrat a parts iguals per representants de l'empresa i representants dels treballadors, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472) (art.11).

⁸⁰ En aquest sentit, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital i Llars de la Santa Creu Jesús - Tortosa (GESAT) per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 4300892) (art. 19).

⁸¹ Així, entre d'altres, el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472) (art.11); Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona per al període 2002-2003 (codi de conveni núm. 1700225).

⁸² Així, per exemple, el Conveni col·lectiu de treball del sector de les escoles d'educació especial de Catalunya per a l'any 2003 (codi de conveni núm. 7900215) estableix al seu art.9: "Places per a disminuïts.- En tots els centres l'empresa ha de reservar un de cada quinze llocs de treball per a disminuïts, sempre que això no afecti el personal contractat. L'empresa, d'acord amb el representant sindical, determinarà quins són els llocs de treball reservables a aquesta finalitat, atenent les característiques dels graus de la disminució".

Sovint, però, els convenis es limiten a declarar que l'ingrés a l'empresa s'ha d'ajustar a les normes legals de caràcter general i a les especials per a minusvàlids (entre d'altres, Conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905) (art.7); Conveni col·lectiu de treball del sector de Neteja d'edificis i locals de les comarques de Lleida, de l'1.1.2003 al 31.12.2003 (codi de conveni núm. 2500305) (art.31).

⁸³ És el cas, per exemple, del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Panrico, SA, per als anys 2002-2003 (codi de conveni núm. 7901472) (art. 11).

⁸⁴ Un exemple el trobem al Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (centre de treball del carrer Potosí, 7, de Barcelona), per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0802251) que

- e) Articulen sistemes àgils de resolució de divergències entre l'empresa i la representació dels treballadors en relació amb els processos de selecció i de promoció professional; o
- f) Fan expressa referència a la igualtat de tractament i no discriminació en aquests processos per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i imposen el seguiment de criteris i proves objectives en relació amb els requeriments del lloc de treball, i neutres des del punt de vista dels esmentats factors de discriminació i la seva possible influència negativa.

2.4.3. ESTRUCTURA NEGOCIAL

La principal conclusió que cal apuntar és que són minoritaris els convenis col·lectius –tant de nivell empresarial com supraempresarial– que regulen la fase de selecció de treballadors, amb l'excepció dels convenis del personal laboral al servei de les administracions públiques, dels seus organismes autònoms o d'empreses públiques. En tot cas, és a nivell empresarial on trobem una regulació més detallada d'aquests processos.

al seu art.9.4 assenyala: “La Direcció de l'empresa ha de comunicar als representants dels treballadors el lloc o els llocs de treball que pensa cobrir, les condicions que han de complir els aspirants i les característiques de les proves de selecció. Els representants dels treballadors han de col·laborar perquè la selecció es faci d'una manera objectiva, si s'escau, i perquè la dona no sigui discriminada en l'ingrés a la plantilla”.

I, al seu art.11.4, la mateixa norma convencional preveu: “En les mateixes condicions d'idoneïtat s'ha de donar l'ascens al més antic, i en les mateixes condicions d'idoneïtat i antiguitat, a la persona del sexe menys representat al lloc que s'ha d'ocupar”.