

**RESPUESTA CONVENCIONAL EN MATERIA DE EMPLEO Y
CONTRATACIÓN TRAS EL V AENC**
*CONVENTIONAL RESPONSE ON EMPLOYMENT AND
RECRUITMENT AFTER THE V AENC*

JOSÉ A. SOLER ARREBOLA

Profesor Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Almería

ORCID 0000-0001-8843-1339

EXTRACTO

Palabras clave: Negociación colectiva, empleo, contratación, V AENC

El impulso que los distintos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva han logrado a lo largo de su historia supone una manifestación importante en el desarrollo de la negociación colectiva fundamentada en un diálogo social bipartito. La materialización práctica de sus contenidos es, sin duda, el efecto más trascendente para evaluar sus resultados, en tanto la finalidad fundamental de su texto es alcanzar todos los niveles de negociación. Sobre la base de una amplia muestra de convenios colectivos se ha analizado la repercusión que, en materia de empleo y contratación, tiene el V AENC.

ABSTRACT

Key words: Collective bargaining, employment, contracting, V AENC

The momentum achieved by the various Employment and Collective Bargaining Agreements throughout their history is an important manifestation in the development of collective bargaining based on bipartite social dialogue. The practical materialization of their contents is, without doubt, the most significant effect for evaluating their results, since the fundamental purpose of their text is to encompass all levels of negotiation. Based on a wide sample of collective agreements, the impact of the V AENC on employment and contracting has been analyzed

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN EN LOS ACUERDOS PRECEDENTES
3. EL ENTORNO ESTRUCTURAL DEL V AENC
4. LA MATERIALIZACIÓN DEL ACUERDO RESPECTO AL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN Y SU REPERCUSIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - 4.1. El periodo de prueba
 - 4.2. Los contratos de duración determinada
 - 4.3. Fijos discontinuos
 - 4.4. El trabajo a tiempo parcial
 - 4.5. Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación
5. COROLARIO

1. INTRODUCCIÓN

Las distintas fórmulas para el desarrollo del diálogo social en nuestro país han tenido una caracterización diferenciada, no sólo desde la perspectiva de los sujetos que lo conforman, sino también desde materias sobre las que se han centrado los acuerdos derivados del consenso al que la partes puedan llegar. Dejando al margen los supuestos en los que la participación del gobierno configura negociaciones tripartitas, las asociaciones empresariales y los sindicatos tienen un papel destacado a la hora de desarrollar instrumentos en los que se instituyen como verdaderos protagonistas como son los derivados de la negociación colectiva.

Entre las numerosas muestras de consenso desde el periodo de transición democrática, los Acuerdos para el empleo y la negociación colectiva (en sus diferentes denominaciones) han constituido y constituyen un vector catalizador de contenidos que deben quedar reflejados en los distintos ámbitos de los convenios colectivos. Pero su trascendencia no sólo deviene de sus elementos materiales, también forman parte del desarrollo ordinario de las relaciones entre sujetos constitucionalmente previstos para el desenvolvimiento del estado social; eso supone un paso adelante para la consecución de objetivos comunes de instituciones que tradicionalmente se han caracterizado por defender intereses contrapuestos.

La búsqueda -a través de esta técnica de dialogo social bipartita- de mejoras en la situación de las personas trabajadoras, de las empresas, del empleo y de las condiciones laborales se ha conformado como una constante que aparece ya recogida en el acuerdo del año 1997¹ (Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva) estableciendo criterios y orientaciones para acometer en los convenios colectivos. Y es precisamente este último aspecto el que vamos a destacar en primer término ya que, el texto de estos Acuerdos, desprende un carácter no

¹ https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/index.htm

impositivo -al no tener que reflejar todos los puntos tratados en el texto consensuado-, situando su funcionalidad en el terreno de la recomendación de materias consideradas esenciales a la hora de negociar convenios colectivos de cualquier ámbito.

Consecuencia de lo anterior, la base fundamental en la que sitúan es el carácter obligacional y no normativo, por lo que se desprende que las partes afectadas por los compromisos adquiridos son los sujetos firmantes, no teniendo eficacia erga omnes respecto de todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación². Específicamente así se deduce del V Acuerdo cuando dice que las Organizaciones signatarias se comprometen a ajustar su “comportamiento y acciones a lo pactado” intensificando sus esfuerzos para establecer mecanismos y cauces que permitan aplicar los criterios, orientaciones y recomendaciones del Acuerdo “sin menoscabo de la autonomía de las partes”³.

La cuestión que nos planteamos en este momento, y sobre la que gira gran parte de este estudio, es analizar si realmente existe una verdadera interconexión entre los acordado en los altos niveles de negociación desarrollado en el AENC y la realidad práctica del convenio colectivo directamente aplicable a las empresas. Asimismo, si esos objetivos marcados se han infiltrado de la misma manera en todas las capas de la negociación colectiva o, si por el contrario, disminuyen en función del menor ámbito personal, territorial o funcional. Para comprobar los resultados se ha empleado una amplia muestra de convenios colectivos de distinta índole y se han analizado los contenidos, centrándonos en un aspecto sustancial de este V AENC como es el empleo y la contratación recogidos en el capítulo III de este Acuerdo.

2. EL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN EN LOS ACUERDOS PRECEDENTES

Antes de proceder al estudio de la muestra queremos ver si el contenido del actual AENC posee variables comunes entre las diferentes versiones anteriores a efectos, no sólo de entender la dinámica seguida en su elaboración, sino también observar si efectivamente se han incorporado aspectos que han sido recepcionados convencionalmente. También, del texto de estos Acuerdos, se podrá valorar si las orientaciones resultan ser sólo programáticas o se han

² Tal y como señalan Luján de Frías, F., y Hermoso Fernández, M., en “La naturaleza y eficacia jurídica del V AENC”, Estudios Latinoa, núm. 15, 2023, p. 47.

³ Según se indica en el art. 1 del V AENC, Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, (BOE de 31 de mayo de 2023).

incluido cuestiones que directamente obligan a las partes negociadoras en materia de empleo y contratación.

En primer término, el objeto particular de estudio ha sido asumido de forma constante en los cinco acuerdos realizados. Así, no sólo las vías de acceso a la empresa forman parte del contenido propio de los AENC, sino que también la perspectiva del empleo, en términos generales e incluso particularizados para cada empresa o sector, constituyen un elemento común conformador de los distintos Acuerdos suscritos.

Salvo alguna excepción, los AENC parten de una introducción/preámbulo en los que se pone de manifiesto el contexto en el que se desenvuelve la economía española y el tejido productivo haciendo alusión a los principales retos a los que se enfrenta. El mantenimiento, la recuperación del empleo y su estabilidad son directrices que forman parte del contenido de dichos textos haciéndose hincapié también en la adopción de medidas específicas que, en ocasiones, vienen derivadas de reformas normativas en las que se le atribuye a la negociación colectiva un papel delimitador en determinadas circunstancias. Asimismo, se recogen ciertos principios inspiradores a los que tendencialmente quiere hacerse partícipe al convenio como es, entre otros, los derivados de la estabilidad en el empleo dentro del ámbito propio de cada convenio.

Sin embargo, la importancia que a esta materia se le ha dado ha sido dispar cuando analizamos el contenido de cada uno de ellos siendo el cuarto el único que trata de estas cuestiones de una forma menos específica. Por su parte, en los tres primeros, podemos observar como presentan un texto muy parejo con pequeñas variaciones de contenido, lo que nos hace pensar que los negociadores apostaron por seguir incidiendo en cuestiones que no fueron resueltas por la negociación colectiva anterior y que debieran seguir formando parte de los contenidos negociados a efectos de poder revertir estas situaciones. Concretamente resultan ser comunes a estos tres primeros Acuerdos materias relacionadas con la promoción de la contratación indefinida, mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, así como también el uso adecuado de las modalidades temporales, su encadenamiento y la posibilidad de establecer un volumen máximo en la plantilla, a lo que se suma la promoción de contratos formativos, de jóvenes, de fijos discontinuos y de relevo. Junto a ello el III Acuerdo (2015-2017) añade ciertas particularizaciones relativas a contratación de mayores de 45 años, tiempo parcial indefinido y al periodo de prueba.

Como comentábamos anteriormente, el IV Acuerdo (2018-2020) resulta en general menos extenso que sus precedentes y ello afecta a las materias de contratación y empleo en donde tan sólo hace referencia a una declaración genérica

como objetivo del acuerdo pero sin atender a cuestiones específicas que deberían ser tratadas por la negociación colectiva.

En cualquier caso, los Acuerdos tanto precedentes como el actual ponen de manifiesto como “el Diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y las empresas”⁴.

3. EL ENTORNO ESTRUCTURAL DEL V AENC

Con una vigencia para los años 2023,2024 y 2025, el V AENC, fruto del acuerdo entre CEOE, CEPYME y CCOO y UGT, es el resultado de una negociación que no había tenido cobertura para este tipo de negociaciones durante los años 2021 y 2022⁵ derivada de las secuelas económicas de la pandemia y de la “negativa empresarial de introducir una cláusula de garantía salarial”⁶.

Dentro de los objetivos de este Acuerdo, y también de sus predecesores, se encuentra la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, a los que se suma el ánimo de enriquecer los contenidos de la negociación colectiva mediante la adaptación a los cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad⁷. A nuestro parecer, estas finalidades tienen como objetivo adaptar las condiciones cambiantes evitando así una de las principales críticas que se ha hecho a la elaboración de convenios: su petrificación y reiteración de contenidos en las diferentes versiones temporales de un mismo ámbito. En este sentido, la dinamización de las materias tratadas conforma un eje sobre el que pivota el Acuerdo. La materialización de la actividad negociadora pretendida en este texto posee un amplísimo campo de actuación que

⁴ Tal y como se ponía de manifiesto en la introducción del primer AENC (Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012).

⁵ Subraya Cabeza Pereiro, J., “otro hilo que se deja suelto se refiere a los porqués de ese largo período sin criterios sustantivos para la negociación colectiva, que desde luego dificultó la renovación de los convenios” “Salario y negociación colectiva después del V AENC”, Revista Galega de Dereito Social, núm. 20, 2024, p.17.

⁶ En opinión de Vicente Peralta, M.C., y Olmos Mata, R., en “Una lectura sindical del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, Revista de Derecho Social, núm. 102, 2023, p.188. También sobre las causas del retraso del acuerdo puede consultarse a Esteve Segarra, A., en “V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Preámbulo y capítulos I a V” AA.VV., *Un primer análisis del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024, p. 19 y ss.

⁷ Tal y como se expresa en el Preámbulo del V AENC.

engloba numerosas materias⁸ que poseen una importancia relevante en las relaciones laborales. Es por ello que la sistematización que hace el V AENC supone un compendio, sin carácter taxativo, de una serie de puntos que por su relevancia pudieran ser tratados en la negociación colectiva. Su contenido busca penetrar en los diferentes ámbitos negociales adaptándose a las diferentes realidades que se manifiestan en cada uno de ellos.

Materialmente, el V Acuerdo es el más completo y ambicioso⁹ de los realizados hasta la fecha dada su amplitud, a la vez que muestra una mayor concreción y una especificidad más alta que la reflejada en los precedentes. Aspectos materiales que se manifiestan en sus dieciséis capítulos, siendo un “referente necesario que se debe tener en cuenta en la negociación de los convenios colectivos”¹⁰. Asimismo, esa especificidad se observa al enumerar los instrumentos habilitados para la ejecución de la medida, como son los convenios, los acuerdos colectivos o los convenios sectoriales dependiendo de la referencia legal que posibilita la actuación.

No obstante, algunas de sus partes han sido calificadas como un mero recordatorio, sin orientaciones o recomendaciones¹¹, que hubiesen requerido de una mayor aclaración y no limitarse a ser un mero reflejo de los elementos a los que la ley deja espacio para que la negociación los desarrolle. A pesar de ello, creemos que la fácil visualización que en determinadas materias se expone en el texto

⁸ Como señala Cruz Villalón, J, “la lista de deberes impuestos a los negociadores de los convenios en los diversos ámbitos es tan amplia, que probablemente resulta muy difícil de asumir en este periodo tan breve de tres años” en “Presentación”, AA.VV., *Un primer análisis del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024, p. 13

⁹ En este sentido lo valora Cavas Martínez, F., en “El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)”, AA.VV. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023*. Ed Cinca, 2023, p.181.

¹⁰ Como indican Vicente Peralta, M.C., y Olmos Mata, R., en “Una lectura sindical del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, op. cit., p. 192.

¹¹ Así lo reseña Olarte Encabo, S., en “V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENCC): entre la necesidad social, la oportunidad política y la reivindicación”, AA.VV. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023*. Ed Cinca, 2023, p. 178. En el mismo sentido se manifiesta Rojo Torrecilla, E., en “V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (AENC). Sobre el fortalecimiento del diálogo social bipartito y la negociación colectiva..., y sus límites del valor jurídico”, en el Blog de Eduardo Rojo <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2023/05/v-acuerdo-para-el-empleo-y-la.html>. También Esteve Segarra, A., considera que su contenido no es novedoso porque “se limita el acuerdo a listar o reiterar posibilidades ya existentes para la negociación colectiva y reconocidas en diversas normas. Se produce una suerte de llamada, promoción o recordatorio a los ámbitos de negociación inferiores para ocupar estos espacios que la normativa habilita a la negociación colectiva” en “V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Preámbulo y capítulos I a V”, AA.VV., *Un primer análisis del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva*, op. cit., pp. 32 y 33.

viabiliza la integración de nuevos contenidos que, en ocasiones, pudieran estar ensombrecidos o efectuados de forma genérica.

4. LA MATERIALIZACIÓN DEL ACUERDO RESPECTO AL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN Y SU REPERCUSIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El capítulo III del V AENC denominado “Empleo y contratación” comienza haciendo una expresa mención a la necesidad de intervención de la negociación colectiva en esta materia tras la aprobación de la reforma laboral de 2021. Al margen de calificar como buenos sus resultados, hace hincapié en introducir de forma ordenada los significativos cambios que se han producido sobre la base del dialogo social tripartito que hizo posible su aprobación. En este sentido las partes firmantes, desde nuestro punto de vista, han adoptado un criterio esencialmente didáctico, pragmático o, si se quiere expresar en otros términos, esquemático o cartesiano para indicar las diferentes maneras que legalmente admite la intervención de la negociación colectiva¹². Partiendo de una división material se articula un sistema diferenciador del instrumento capacitado para proceder a su implementación recogiendo así las previsiones que el ET realiza¹³.

Específicamente las subdivisiones que se incluyen en este capítulo se centran en las modalidades de contratación y la contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación, especificando, en la primera de ellas, cuestiones referidas al periodo de prueba, los contratos de duración determinada, los fijos discontinuos y el tiempo parcial

Sobre esta base, la principal finalidad de este estudio es analizar si en esta materia de contratación se han recepcionado los postulados recogidos en el V AENC y qué influencia real poseen los firmantes del acuerdo para que estas proposiciones se manifiesten en la negociación colectiva. Aunque son muchos los avatares que se producen en el proceso de elaboración de un convenio colectivo,

¹² De forma crítica Olarte Encabo, S., expone que “ciertamente estas llamadas son muy dispares, en el sentido de que, en algunos casos (la mayoría) se trata de un recordatorio, punto por punto, de lo que establece el precepto legal sin más orientación o recomendación, como por ejemplo sucede en el caso de la contratación temporal, fijos discontinuos, tiempo parcial, contratos formativos”, en “V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENCC): entre la necesidad social, la oportunidad política y la reivindicación”, op. cit., p. 178.

¹³ De forma crítica Sanguinetti Raymond, W., considera que su contenido “no va más allá de una pura y simple enumeración de las muy numerosas remisiones a la negociación colectiva llevadas a cabo por el legislador a lo largo del Título I del Estatuto de los Trabajadores, si acaso ordenadas en función del tipo de instrumento colectivo al que son encargadas, desprovista de cualquier priorización y orientación de sentido” en “El V AENC y las tareas de futuro de la negociación colectiva”, Trabajo y Derecho, núm. 105, 2023, p. 4/7 pdf.

la inclusión de nuevas cláusulas reguladoras no siempre se ha aceptado, quizá por la incertidumbre que ello puede ocasionar dentro del ámbito de aplicación y por la repercusión que ello pudiera tener. Es ahí donde el papel de las asociaciones empresariales y sindicales deben prestar más atención¹⁴, de forma que las innovaciones que se puedan incorporar sean conocidas y alentadas para su inclusión, aunque ello pueda resultar complejo dada la diversidad de variables que se presentan en el proceso negociador y por la propia autonomía de los sujetos negociadores. Si bien se trata de una cuestión ya pactada en niveles superiores y, en principio, no debiera tener un sesgo de parcialidad hacia un determinado banco negociador, hay que tener en consideración que la base fundamental de su inclusión en el convenio es la de aportar una mayor seguridad jurídica de las variables que configuran la contratación y, por ende, constituirse como un factor que evite la confrontación. En este sentido se debe prestar atención a que la atribución que desde la ley se hace a la negociación colectiva no se encuentra balanceada hacia ninguna de las partes¹⁵, sino que se permite que el acuerdo sea el marco regulador que discipline la forma en la que se quiera reglar la contratación y el empleo dentro del espacio estructurado por el ET.

También hay que tener presente el grado de penetración que los AENC tienen en las distintas capas que configuran los ámbitos del convenio colectivo, así como la mayor o menor influencia sindical y empresarial a la hora de incorporar los componentes de estos acuerdos. En este estudio, analizaremos si la variable sectorial o empresarial es relevante para asumir lo indicado por este Acuerdo partiendo de una amplia muestra de convenios de diferentes sectores publicados en el BOE.

Las particularidades de los medios a partir de los cuales el ET prevé la participación de la negociación colectiva se encuentran sistematizados en el capítulo III del V AENC. Como antes indicábamos, las diferentes fórmulas de negociación aparecen estructuradas a través de diversos mecanismos habilitados para negociar las materias recogidas y, para ello, se emplean tanto los convenios

¹⁴ O como indica Esteve Segarra, A., “Las organizaciones firmantes se autoinstan a implementar sus contenidos”, en V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Preámbulo y capítulos I a V”, AA.VV., *Un primer análisis del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva*, op. cit., p. 34.

¹⁵ Aunque en algunas ocasiones se pueda observar la posibilidad de viabilizar, a través de la negociación colectiva, un incremento en vez de una reducción de la precariedad en aquellos supuestos que permiten la “elevación del porcentaje máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria susceptibles de ser realizadas en los contratos indefinidos a tiempo parcial y a la posibilidad de ampliar en estos el número de interrupciones de la jornada cuando esta se lleve a cabo de forma partida”, tal y como lo reseña Sanguinetti Raymond, W., en “El V AENC y las tareas de futuro de la negociación colectiva”, op. cit., p. 5/7 pdf.

sectoriales, como los convenios en general, sin especificar su ámbito, junto con los acuerdos de empresa, orientados a dar una respuesta específica a especiales circunstancias o condiciones de este entorno y a los acuerdos colectivos en general como diferentes maneras de ampliar las posibilidades negociales, pero teniendo en consideración que, determinadas materias, sólo pueden ser recogidas por el ámbito que el ET le atribuye y que el AENC se encarga de recordar.

4.1 El periodo de prueba

Sobre la base del principio de subsidiariedad, el artículo 14 del ET recoge la posibilidad de que el convenio colectivo sea la fuente reguladora del periodo de prueba y, por ende, el ordenador de su duración. Esta atribución dada a la negociación colectiva es recogida por el V AENC recordando, no sólo este aspecto, sino también la finalidad que este tiene cual es “el mutuo conocimiento de las partes contratantes y también la idoneidad de la persona trabajadora y sus aptitudes, así como su adecuación a las perspectivas de desarrollo profesional y a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa, realizando las experiencias que constituyan el objeto de la prueba”. Esta redacción viene a ser prácticamente un calco de la que ya se producía en el III AENC por lo que el objetivo que intuimos en el vigente acuerdo es la de reforzar esa posibilidad convencional de determinación de su duración ya que la reforma laboral de 2021 no modificó el contenido de este precepto estatutario. Así, la función sistematizadora que pretende el vigente Acuerdo se traduce en la exposición de su papel dentro las funcionalidades atribuidas en las materias de empleo y contratación.

Con carácter general los convenios analizados establecen una duración del periodo de prueba acorde con las funciones a desarrollar por el trabajador, es decir, directamente relacionadas con la complejidad de sus atribuciones y, consecuentemente, expresando una mayor extensión temporal para aquellos grupos/categorías profesionales que presentan una mayor complejidad o responsabilidad en el ejercicio profesional. Pero no podemos perder de vista el papel que el convenio posee a la hora de establecer especificidades propias de la empresa o el sector donde, la variabilidad de las situaciones, hacen que dicha duración pueda ser acortada o alargada sin ajustarse a límites referenciados por el ET (ya que éste habilita a la negociación a que sea ella la que determine el tiempo de dicho periodo de prueba). Consecuentemente a ello nos encontramos una gran diversidad de escenarios en los que se recogen una multiplicidad de supuestos.

Pero antes de entrar en la adecuación de la negociación colectiva a lo dispuesto en este V AENC queremos hacer mención de un hecho reseñable que puede variar el contenido de lo indicado en el Acuerdo dada la necesaria modificación del artículo 14 del ET como consecuencia de la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio

de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Recordamos su artículo 8 donde se indica que, en caso de que una relación laboral esté sujeta a un período de prueba, los Estados miembros velarán por que dicho período no exceda de seis meses a lo que se añade que, para los supuestos de relaciones laborales de duración determinada, los Estados miembros velarán por que la duración del período de prueba sea proporcional a la duración prevista del contrato y a la naturaleza del trabajo. Este hecho supone una limitación máxima de la duración de dicho periodo a la que la negociación colectiva debe adaptarse y, por tanto, se produciría una restricción de la amplitud con la que se cuenta actualmente. Aunque la Directiva a fecha de elaboración del presente estudio aún no ha sido traspuesta (pese a que debiera haberse realizado antes de agosto de 2022), se ha realizado un anteproyecto de ley que modifica el ET en esta materia¹⁶ y en el que se incluyen previsiones sobre la duración del periodo de prueba. Sin perjuicio de las modificaciones que puedan producir en el trámite parlamentario, pero siempre dentro de los postulados recogidos por la Directiva, se indica que “podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de conformidad con lo establecido en convenio colectivo. En todo caso, dicho periodo de prueba habrá de respetar los límites recogidos en este artículo”. Específicamente, este proyecto normativo no sólo reduce el margen de actuación de la negociación colectiva, sino que acota explícitamente los límites de actuación. En concreto se explicita que “la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos y técnicas tituladas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos y técnicas titulados”.

Junto a ello, se hace una expresa mención a los contratos temporales en donde, desde nuestra perspectiva, se quiere poner coto a la práctica en la que la duración del periodo de prueba puede ser similar a la del propio contrato, con lo que el derecho indemnizatorio al que pudiera tener derecho el trabajador se vería mermado. Para ello se indica que “en el supuesto de contratos temporales y de duración determinada, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato es concertado por un periodo igual o superior a seis meses. Para contratos de duración inferior, la extensión del periodo de prueba se reducirá en la misma proporción”. De la misma manera que para la contratación indefinida no se debe perder de vista que la finalidad del periodo de prueba es, “realizar

¹⁶ Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (BOE de 16 de febrero de 2024).

las experiencias que constituyan el objeto de la prueba”¹⁷, por lo que ampliar artificialmente su duración implicaría una actividad fraudulenta no acorde con el propósito normativo¹⁸.

En cualquier caso, esta previsible modificación normativa, pese a tener un calado considerable en esta materia -y la subsiguiente alteración del contenido de los convenios colectivos que deberán adaptarse a lo en ella establecido¹⁹-, realmente no tendría un efecto modificador del texto del V AENC, ya que lo en él dispuesto es que los convenios deberían indicar la duración del periodo de prueba, por lo que anima a los sujetos pactantes a reflejarlo en su clausulado en tanto forma parte de las atribuciones que el ET les ofrece.

Centrándonos ya en la muestra recogida podemos diferenciar dos grandes bloques en función de si la regulación convencional se hace eco de la posibilidad atribuida por el ET y pretendida por el AENC, o si directamente carece de especificidad propia. Del análisis efectuado podemos advertir que prácticamente la totalidad de los convenios colectivos analizados incluyen prescripciones sobre el particular independientemente de que el convenio colectivo sea sectorial²⁰ o de empresa²¹.

La variabilidad del tiempo del periodo de prueba es amplia dadas las posibilidades atribuidas a la negociación por lo que se refleja de muy diversas maneras, aunque suele estar directamente relacionada con el grado de dificultad en el desempeño de las funciones dado que se presupone la necesidad de un mayor periodo en aquellas actividades que requieren una mayor cualificación²².

¹⁷ Tal y como recoge el artículo 14.1 del ET y el V AENC.

¹⁸ Sobre el incremento de bajas durante el periodo de prueba que se ha producido desde el año 2022 puede consultarse a. Vicente Peralta, M.C., y Olmos Mata, R., en “Una lectura sindical del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, op. cit., p. 197 y 198.

¹⁹ El citado Proyecto de Ley recoge en su Disposición transitoria primera que “los periodos de prueba en transcurso en la fecha de entrada en vigor de esta norma seguirán rigiéndose por la redacción del artículo 14.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, vigente en esa fecha, hasta la finalización de la duración que se hubiese previsto para dichos periodos”.

²⁰ Todos los convenios sectoriales analizados recogen prescripciones relativas al periodo de prueba.

²¹ De las escasas excepciones podemos, entre otras, subrayar la inexistencia de prescripciones específicas en el II Convenio colectivo de Aparca&Go, SL (BOE de 9 de enero de 2024) o en el Convenio colectivo de Disa Holding Energético, SLU (BOE 2 de noviembre de 2023).

²² Como se recoge, entre una gran mayoría de los convenios analizados, en el art. 25 del XII Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado se establece la duración del periodo de prueba en función de los grupos profesionales siendo más elevado en los de mayor cualificación. (BOE de 26 julio de 2024) o en el art. 20 del IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE de 30 de agosto de 2024) o en el art. 16 II Convenio colectivo de Game Stores Iberia, SLU.

Así, la causa expresada en el ET, como es la realización de las experiencias entre ambas partes objeto de la prueba cobra un mayor sentido en función de la labor a realizar y el tiempo de comprobación y adaptación de los sujetos implicados. No obstante, algunos convenios colectivos indican una duración del periodo de prueba igual para todos los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación independientemente del grupo profesional en el que se encuentren adscritos²³, lo que en cierta medida implica una equiparación temporal que creemos no se encuentra acorde con la finalidad legal²⁴. En cualquier caso, y pese a que la vigente normativa no expresa una limitación a dichos periodos cuando queden reflejados en la negociación colectiva, sí estimamos que una duración excesiva²⁵ provocaría un desajuste causal con lo dispuesto en el ET, lo que debería ser comprobable jurisdiccionalmente para ver si existe abuso de derecho.

También hay que tener en consideración un elemento clave como es la expresión utilizada para determinar la duración del periodo de prueba. Mayoritariamente se suele emplear una terminología para el periodo máximo de duración con enunciados tales como “no podrá exceder de”, “no podrá ser superior a”, “su duración máxima será de” lo que implica que será el contrato de trabajo el que deba definir cuál es su exacta duración. La remisión contractual al convenio, sin más especificación, puede provocar problemas de validez en tanto podría vulnerar el derecho de la persona trabajadora a la fijación por escrito de la duración exacta del periodo de prueba, lo que crea una grave inseguridad jurídica en relación con el alcance de una cláusula contractual que permita la extinción “ad nutum (a voluntad) del contrato de trabajo, sin indemnización alguna”, por lo que como indica el Tribunal Supremo, en su sentencia de 12 de abril de 2023, carece de validez el periodo de prueba²⁶. Sin embargo, otros convenios colectivos en vez de incluir este tipo de expresiones emplean otras que directamente fijan su

²³ Así aparece recogido en el artículo 14 del III Convenio colectivo de Volkswagen Group España Distribución (BOE de 28 de septiembre de 2023).

²⁴ Incluso algún convenio establece un periodo de prueba igual para todos los grupos profesionales con contratación indefinida pero sí diferencia su duración entre los grupos cuando se está ante contratos temporales, tal y como recoge el art. 20 del Convenio colectivo del Grupo ISRG (BOE de 7 de agosto de 2023).

²⁵ Se indica un periodo de prueba de 12 meses en el artículo 14.2 del Convenio colectivo de Pilotos de Ryanair DAC en España (BOE de 28 de junio de 2023).

²⁶ STS de 12 de abril de 2023 (rec. 1269/2022). En el mismo sentido la sentencia del TS de 9 de diciembre de 2021 (rec. 3340/2019).

duración²⁷ sin dejar margen a que se pueda variar contractualmente, aunque el contrato pueda o no contemplar este pacto.

Otro factor relevante respecto del periodo de prueba es la conexión entre su duración con el tiempo de contratación. Aunque no siempre en la muestra analizada se hace una diferenciación entre los periodos de prueba en los contratos temporales y los indefinidos, sí podemos observar como una gran cantidad de convenios recogen las particularidades de esa contratación limitada en el tiempo. No obstante, se plantea el problema de si en la redacción del convenio no se produce esa especificación entre tipos de contratación, la regulación genérica establecida en el convenio sería aplicable a todos los supuestos, lo que en algunos casos llevaría al absurdo de que el periodo de prueba dure más que el propio contrato²⁸. Desde nuestra perspectiva, y para evitar ese efecto indeseado, estimamos que si se quiere ampliar el plazo establecido en el ET para los contratos temporales se debería hacer una previsión específica en el convenio colectivo a efectos de expresar con claridad cual es el acuerdo llegado entre las partes negociadoras, por lo que la regla general paccionada no serviría de base para regular este supuesto específico, salvo que se hiciera mención expresa a esta contratación limitada en el tiempo.

Por otro lado, parece evidente que, en contrataciones de escaso recorrido, el tiempo el periodo de prueba no debiera alcanzar una extensión larga sobre la base de que el periodo de actividad se encuentra definido, entendiéndose que resulta contrario a su finalidad cuando fuese coincidentes ambos periodos. Este hecho ya aparece recogido en el artículo 14.1 del ET al limitar su duración para los contratos del artículo 15 del ET que tengan una duración inferior a 6 meses, restringiendo el máximo de dicho periodo de prueba a un mes, siempre y cuando el convenio colectivo no estableciese otra duración. En este sentido la posibilidad negociadora permite mantener lo estipulado legislativamente o bien aumentar o disminuir dicho periodo en función de las especificidades propias de la actividad²⁹.

Esa inclusión de la duración en la negociación colectiva que realiza el V AENC se manifiesta también de forma particularizada en los contratos temporales,

²⁷ Como sucede, a título ejemplificativo, en el art. 13 del Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al Cliente, Zona 5 para los centros de trabajo de Alicante, Castellón, Valencia y Murcia (BOE de 27 mayo 2024) o en el art. 14 del Convenio colectivo de International Mail Spain, SL. (BOE de 21 de marzo de 2024).

²⁸ Precisamente para evitar este supuesto en el art. 78 del II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (BOE de 25 de octubre de 2023) se recoge que, “el periodo de prueba nunca superará la duración del contrato inicial de trabajo”.

²⁹ Numerosas son las ampliaciones a lo indicado en el artículo 14.1 del ET, como por ejemplo, las establecidas en el art. 15 b) del XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 26 de julio de 2024), en el art. 40 del III Convenio colectivo estatal de notarios/

no mediante su concreción exacta, sino vinculada a un porcentaje en función de la duración del contrato. En este sentido se consigue equilibrar la extensión del periodo de prueba de forma proporcional al tiempo que dure la contratación³⁰.

De forma particularizada hemos podido detectar como en algún caso el factor diferencial en la duración del periodo de prueba no se basa en el hecho de tratarse de una contratación indefinida o temporal sino de la especialidad del vínculo que une a las partes particularizándose esta situación³¹ o incluso de si la contratación es a tiempo completo o parcial³².

4.2. Los contratos de duración determinada

Como ya hemos advertido anteriormente, en muchos aspectos el V AENC presenta un papel didáctico y esquemático de las funcionalidades que la negociación colectiva tiene en relación con las atribuciones que el ET le ofrece a ésta. Respecto de los contratos de duración determinada se observa claramente este papel al desglosar las materias en las que la negociación colectiva puede intervenir desgranando los contenidos sobre los que eventualmente actuaría. Para ello se utiliza el criterio de determinación de la específica fuente reguladora que puede acometer tal función. Para ello diferencia tres niveles. Por un lado, los convenios y los acuerdos colectivos; por otro los convenios colectivos en general y, en tercer lugar, los convenios sectoriales. Así el Acuerdo, como no podía ser de otra manera, refleja la ordenación de los posibles desarrollos de la negociación colectiva a través de estas figuras.

En primer término, el artículo 15.7 del ET indica la obligación empresarial de informar a los trabajadores con contratos temporales sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes que sean permanentes mediante la utilización de anuncios públicos en un lugar determinado de la empresa o “mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la

notarías y personal empleado (BOE de 3 de julio de 2024), o en el art. 19 del II Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE 28 de febrero de 2024).

³⁰ Como se puede ver en el art. 8 del IV Convenio colectivo de Cimodin, SL (BOE 25 de octubre de 2023), en el art. 18 del Convenio colectivo de Eurodepot España, SA (BOE de 27 de septiembre de 2023), en el art. 9 del II Convenio colectivo de Kiwokopet, SLU (BOE de 26 de julio de 2023), en el art. 13 del IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA (BOE de 9 de julio de 2024) o en el art. 12 del Convenio colectivo de Mercadona, SA (BOE de 28 de febrero de 2024).

³¹ Tal es el caso recogido en el art. 11 del Convenio colectivo de Ilunion Accesibilidad, SAU (BOE de 17 de enero de 2024) en donde se prevé una específica duración del periodo de prueba de los trabajadores sujetos a la relación laboral especial de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo del RD 1368/1985.

³² En este sentido pueden comprobarse los artículos 13 y 16.4 b) del VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE de 1 de junio de 2024).

información”. Precisamente, esta última posibilidad es en la que incide el AENC al recordar que, no sólo el anuncio público es el medio directamente indicado por la ley, sino que también se pueden abrir otras fórmulas que garanticen una mejor y mayor información y un más elevado índice de conocimiento por parte de la plantilla. Formalmente el ET deja abierta la posibilidad de que sea el convenio colectivo o el acuerdo de empresa el que pueda proceder a tal efecto.

Al margen de la posibilidad de que sean dichos acuerdos de empresa los que innoven en los mecanismos de divulgación de esta información, en el análisis de los convenios analizados parece que no ha tenido mucho calado tal contingencia pese a que, para otras cuestiones a las que más tarde nos referiremos, se utilizan medios electrónicos de comunicación que podrían perfectamente sustituir o coadyuvar a la hora de transmitir tal eventualidad.

Ni en el nivel de empresa³³ ni en el sectorial³⁴ se encuentra generalizado el uso de otros medios diferentes al tablón de anuncios por lo que su empleo resulta excepcional.

Un segundo gran bloque dentro de las modalidades de contratación que recoge el Acuerdo se refiere a la posibilidad de que el convenio colectivo en general pueda recoger particularidades a lo dispuesto en el ET.

La primera de ellas se basa en la capacidad de esta fuente de modificar, en el contrato de sustitución, la duración del proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva del plazo inferior a los tres meses indicado en el artículo

³³ A título ejemplificativo podemos observar algunos convenios que recogen tal eventualidad. En la Disposición final 4ª del I Convenio colectivo de Stellantis & You, SAU (BOE de 26 de septiembre de 2024) añade junto al tablón de anuncios la posibilidad de utilizar un “sistema análogo que alcance la mayor difusión entre el personal” aunque no especifica cuál podría ser. También de forma genérica se indica el uso de “medios disponibles para la comunicación del personal” el traslado de esa información de vacantes en el artículo 20 del I Convenio colectivo de Triangle Outsourcing, SL (BOE de 27 de septiembre de 2023). En otros casos, como el recogido en el artículo 18 del Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA, para el periodo 2023-2025 (BOE de 26 de septiembre de 2024) se incluye la posibilidad de creación de un tablón de anuncios virtual, que aunque no específico para informar sobre vacantes indefinidas, sí podría emplearse para tal contingencia o la utilización de la intranet según lo expuesto en el artículo 24 del VIII Convenio colectivo de la asociación Aldeas Infantiles SOS España (BOE 28 de septiembre de 2023).

³⁴ Algunos convenios sectoriales establecen la posibilidad de utilizar otros medios al margen del tablón de anuncios como aparece recogido, entre otros, en el artículo 17 de VIII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE de 28 de febrero de 2024) donde se habilita un portal del empleado, o un tablón virtual de anuncios, que aunque no tiene específicamente la finalidad de indicar las vacantes indefinidas, sí podría ser empleado para tales fines. Véanse el artículo 82 del Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023) o el artículo 89 del II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (BOE de 25 de octubre de 2023).

15.3 del ET. Sobre este particular no hemos encontrado ningún supuesto en los que la negociación colectiva recoja tal posibilidad de disminución, por lo que se constata que en la práctica, ni a nivel empresarial, ni sectorial se viabiliza tal contingencia repitiendo en algunos supuestos lo establecido en la ley³⁵.

Otro de los elementos que expresamente se recoge en el Acuerdo es la implantación de medidas reductoras de la temporalidad en la contratación, para lo cual se atribuye a los convenios colectivos la facultad de incluir prescripciones sobre el particular en relación con lo establecido en el artículo 15.8 del ET. La variedad de opciones reflejadas en la negociación colectiva es amplia ya que son diferentes las fórmulas empleadas.

Del análisis realizado podemos observar que, si bien esta recomendación no está incluida en un porcentaje elevado de los convenios, no resulta inhabitual cuando estudiamos los supuestos particulares.

Como indicábamos, los métodos empleados son diversos encontrándonos casos en los que simplemente se realiza una declaración general de intenciones tendente a rebajar el índice de temporalidad, utilizando expresiones tales como “promoción de la contratación indefinida”³⁶, “la modalidad de contratación habitual”³⁷ o “apuesta por la contratación indefinida”³⁸ en las que se pone de

³⁵ Como ocurre en los supuestos recogidos en el art. 10 del II Convenio colectivo de Kiwokopet, SLU (BOE de 26 de julio de 2023), en el art. 13 del IV Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU (BOE de 15 de agosto de 2023), en el art. 18.4 del Convenio colectivo VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE de 9 de junio de 2023) o en el art. 28 del Convenio colectivo de para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE de 3 de mayo de 2024) donde se especifica la posibilidad de que en convenio colectivo pueda reducir ese plazo de tres meses.

³⁶ Tal y como se recoge en el art 10 del Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE de 14 de junio de 2023) o en el art. 10 del II Convenio colectivo de Kiwokopet, SLU (BOE de 26 de julio de 2023).

³⁷ En este sentido puede consultarse el art. 16 del Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 11 de agosto de 2023) o el art. 29 del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 de septiembre de 2024).

³⁸ Vid. art. 16 Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE 15 de noviembre de 2023).

manifiesto el reconocimiento del problema de la temporalidad pero de por sí no implica necesariamente la adopción de medidas concretas.

De una forma mucho menos concreta, otros convenios muestran la preferencia a que los contratos, de forma generalizada sean indefinidos y, excepcionalmente, con la necesaria justificación, temporales³⁹.

Sin embargo, la inclusión de parámetros correctores de la temporalidad se manifiesta de diferentes maneras en el texto convencional. Así se comprueba como algunos convenios optan por limitar a un determinado porcentaje el número máximo de contrataciones temporales en la plantilla⁴⁰ o indican el mínimo de contrataciones indefinidas que componen el personal contratado⁴¹, pero en cualquiera de los dos casos, dicha concreción resulta ser mayor en los convenios de empresa que en los sectoriales en la muestra analizada.

De manera excepcional hemos detectado supuestos en los que se manifiesta el número exacto de contrataciones indefinidas que se deben realizar en un determinado plazo⁴² o supuestos en los que, transcurrido un periodo de tiempo desempeñando labores temporales, estos trabajadores pasarán a ser fijos discontinuos⁴³;

³⁹ Tal y como lo expresa el art. 2 del III Convenio colectivo profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo, (BOE de 24 de agosto de 2023). Por otro lado, el art. 16 Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 11 de agosto de 2023) indica que “la modalidad de contratación habitual en el sector para cubrir las necesidades estructurales de plantilla en cada una de las empresas será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial”.

⁴⁰ Tal y como se puede comprobar en el art. 28 del II Convenio colectivo de la Compañía Auxiliar al Cargo Expres, SA. (BOE de 30 de octubre de 2023), en el art. 17 del X Convenio colectivo de Danone, SA. (BOE de 25 de noviembre de 2023), en el art. 16 del Convenio colectivo para el grupo Centro Farmacéutico del Norte, SA, y Centro Distribuidor del Norte, SA (BOE de 2 de septiembre de 2023) o en el art. 8 del IX Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios (BOE de 8 de noviembre de 2023).

⁴¹ Como puede observarse en el art. 9 del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU (BOE de 25 de octubre de 2023), en el art. 20 I Convenio colectivo de Triangle Outsourcing, SL (BOE de 27 de septiembre de 2023), en el art. 16 Convenio colectivo de Serveo Servicios, SAU, y los trabajadores adscritos al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes (BOE 13 de septiembre de 2024), en el art. 16 Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 11 de agosto de 2023), en el art. 18.2VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE de 9 de junio de 2023) o en el art. 13 III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE de 9 de junio de 2023).

⁴² Según se recoge en la DT2ª del VIII Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA, (BOE de 22 de febrero de 2024).

⁴³ En los términos indicados en el art. 13 del Convenio colectivo de Froneri Iberia, SL, (BOE de 14 de julio de 2023).

incluso la prohibición de contratación temporal cuando existan trabajadores fijos discontinuos en la misma área de actividad⁴⁴.

Como puede observarse, aunque la diversidad de opciones para reflejar una minoración de la temporalidad es elevada, no se hace hincapié en las consecuencias derivadas en caso de incumplimiento de lo pactado⁴⁵, lo que supone ignorar una de las posibilidades atribuidas al convenio que se refleja en el ET y que avala el AENC y que, sin duda, pondría en valor de una manera más evidente el compromiso de las partes.

Por otro lado, en cuanto a las medidas en materia de formación profesional para el empleo se reseñan las siguientes consideraciones: de un lado, la negociación colectiva en el periodo analizado no muestra una separación estricta entre la formación destinada a mejorar la cualificación de la persona trabajadora -ya sea temporal o indefinida-, sino que, en la mayor parte de las ocasiones, se dirige al conjunto de trabajadores independientemente del tipo de contratación que posean. Por otro lado, no podemos afirmar que el convenio ahonde en la variable temporal como criterio distintivo en la formación profesional para el empleo a partir del cual se promueva de manera diferenciada una mejora de la cualificación y movilidad profesionales como indica el ET.

Como manifestación de lo anteriormente expuesto, los habituales bloques materiales en los que se estructura un convenio suelen aunar en un único apartado la materia formativa, no estando formalizada dentro del capítulo correspondiente a la contratación sino en apartados independientes. Si bien con ello se consigue una mayor unicidad de la materia, también supone que sea tratada de forma igualitaria para el conjunto del personal, lo que incide negativamente al no manifestar las particularidades que la contratación temporal tiene en cuanto a la formación para el empleo. Mayoritariamente la variable de la proporcionalidad es más utilizada para diferenciar a estos dos colectivos, en virtud de la cual esa formación tendrá una duración mayor o menor según el número de horas anuales de prestación de servicios⁴⁶.

El último de los apartados que el V AENC dedica a los contratos de duración determinada lo constituye la posibilidad de ampliación de la duración hasta un máximo de un año de los contratos que tengan su causa en un incremento ocasional e imprevisible de la actividad u oscilaciones de la misma en los términos que

⁴⁴ Fijándose los requisitos específicos en el art. 44.7 del V Convenio colectivo del Grupo de Empresas Groundforce, (BOE de 9 de enero de 2024).

⁴⁵ En la muestra estudiada no se ha encontrado ningún caso que refleje la posibilidad establecida en el artículo 15.8 ET.

⁴⁶ Como se puede ver en el artículo 29 del Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023).

prevé el artículo 15.2 del ET. Para estos supuestos el instrumento habilitado es exclusivamente el convenio de ámbito sectorial.

Aunque algunos convenios colectivos de empresa recogen la posibilidad de ampliación de este plazo a los 12 meses, la misma viene referenciada, a modo de recordatorio, a lo que indica el convenio colectivo de sector aplicable⁴⁷.

De la muestra analizada se puede observar como un gran número de convenios hacen incidencia en el factor de la causalidad como elemento crucial para la celebración de este tipo de contratos haciendo incluso concreciones sobre específicas situaciones en las que se puede realizar⁴⁸. Estas variables utilizadas tienen un amplio espectro encontrándonos supuestos en los que la duración de la ampliación del contrato temporal depende del porcentaje de trabajadores fijos⁴⁹ de la empresa o de la actividad media mensual⁵⁰.

Aunque normativamente se admite la posibilidad de ampliación del periodo de contratación y, consecuentemente no resulta obligada su realización⁵¹, mayoritariamente la opción adoptada por el convenio sectorial es la de proceder a

⁴⁷ Tal y como ocurre en el art. 18.1 a) del Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica y Menzies Aviation Services (BOE de 21 de diciembre de 2023) o se prevé su ampliación si así viniese recogida en el convenio colectivo sectorial, como aparece indicada en el art. 8 b del Convenio colectivo de Acteco Productos y Servicios, SL. (BOE de 30 de agosto de 2024). Sin embargo, en otros, como el IV Convenio colectivo del Grupo Enagás en su artículo 74 (BOE de 25 de abril de 2024), amplía hasta los 12 meses, sin hacer alusión a la existencia de un convenio colectivo sectorial aplicable.

⁴⁸ Como por ejemplo, las establecidas en el art. 18 del XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE de 27 de mayo de 2024), en el art. 18.4.1 del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE de 9 de junio de 2023) o en el art. 10 del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón para el periodo 2023-2025 (BOE de 11 de octubre de 2023).

⁴⁹ Véase el art. 14.2 del Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE de 2 de septiembre de 2023).

⁵⁰ Puede consultarse el art.18 del IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE de 30 de agosto de 2024) o el art. 30 del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 de septiembre de 2024).

⁵¹ Algunos convenios sectoriales no hacen mención expresa a dicha ampliación lo que implica que se mantiene el periodo máximo en 6 meses, tal y como se puede observar en el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales (BOE de 1 de noviembre de 2023), en el III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos (BOE de 15 de agosto de 2023) o en el Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE de 3 de mayo de 2024) entre otros.

ello, variando su extensión entre los 9⁵² y los 12 meses, siendo esta última la más empleada⁵³.

4.3. Fijos discontinuos

Recuerda el V AENC como la reforma laboral de 2021 tiene entre sus objetivos la estabilidad en el empleo y una de las fórmulas para conseguir esta finalidad es la potenciación del contrato fijo-discontinuo en los casos que haya intermitencia y recurrencia en los trabajos. Además, dicha reforma abordó dos cuestiones trascendentes en la materia como son el reforzamiento de la causalidad y la posibilidad de su realización a tiempo parcial referenciándola a convenios de ámbito inferior. Sobre esta base el ET otorga a la negociación colectiva la oportunidad de delimitar aspectos básicos de esta figura contractual adaptándola a su ámbito de aplicación.

En este sentido, y al igual que ocurre en el apartado anterior, el Acuerdo distingue la capacidad de la negociación colectiva sectorial, de empresa o de ámbito inferior para proceder a la integración de contenidos relativos a esta materia que deberán asumir.

Por otro lado, y aunque el uso de esta modalidad está abierta a cualquier actividad, resulta relevante como existen sectores en los que la habitualidad de su uso resulta ser más común, por lo que los convenios incluidos en estos ámbitos suelen realizar una regulación más detallada, frente a otros en los que resulta ser poco empleada o incluso inexistente⁵⁴.

Siguiendo esta sistemática, los convenios colectivos o en su defecto los acuerdos de empresa, en atención a lo que dispone el artículo 16.3 ET, deberán

⁵² Véanse, a título ejemplificativo, el art. 11 A del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes, (BOE de 9 de junio de 2023) que establece esta duración de 9 meses o el art. 19 del Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 26 de enero de 2024) que indica una duración máxima de 10 meses.

⁵³ Infinidad de convenios recogen el máximo de duración prevista en el ET, entre ellos los reflejados en el art. 15 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 17 de julio de 2024), en el art. 41 del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (BOE de 3 de julio de 2024), en el art. 18 del XII Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado, (BOE de 26 de julio de 2024) o en el art. 26 del VII Convenio colectivo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (BOE de 17 de mayo de 2024).

⁵⁴ Como en el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE de 9 de junio de 2023), en el II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (BOE de 25 de octubre de 2023), en el Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE de 3 de mayo de 2024) o en el IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE de 30 de agosto de 2024), entre otros.

establecer los criterios objetivos y formales que rigen el llamamiento. Es un aspecto fundamental en tanto el orden en la prestación de los servicios constituye una variable realmente significativa para delimitar los momentos de la prestación laboral. La negociación colectiva -que como puede comprobarse para este caso resulta abierta a cualquier fórmula- se instituye como mecanismo delimitador de las particularidades que en cada ámbito pueda existir para la citación de los trabajadores.

Hay que tener también consideración que existen numerosas remisiones de su regulación entre el convenio de empresa y el sectorial en uno y otro sentido, es decir, que es fácil de detectar supuestos en los que el sectorial remite su regulación a lo determinado en la empresa⁵⁵ y viceversa⁵⁶ por lo que habrá que tener muy presente que no siempre el de mayor amplitud es el que determina las reglas de su ordenación.

Respecto de la forma de llamamiento de los fijos discontinuos, la mayor parte de los convenios colectivos se preocupan de que quede constancia de la citación del trabajador⁵⁷ a efectos de su conocimiento mediante diferentes mecanismos en los que prima la forma escrita a través de la utilización de correo electrónico, burofax electrónico o postal, carta certificada, whatsapp, mensaje de texto o cualquier otro medio que permita certeza de la debida notificación a la persona interesada, por lo que se abre a diferentes maneras su aviso aunque, en algún supuesto, se deja en manos de los usos y costumbres de cada lugar y actividad⁵⁸ o se remite a lo establecido por acuerdo de empresa o convenio de sector⁵⁹.

En cuanto a los criterios objetivos, la negociación colectiva emplea una gran variabilidad de mecanismos para ordenar a los sujetos que pueden ser contratados. Resulta ser de gran relevancia esta oportunidad ofrecida a la negociación colectiva

⁵⁵ Tal y como se puede ver, a título ejemplificativo, en el art. 17 bis del XII Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (BOE de 26 de julio de 2024) o en el art. 14 del VIII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE de 18 de abril de 2024).

⁵⁶ Como indica el art. 10 del V Convenio colectivo del Grupo Rodilla (BOE de 7 de diciembre de 2023) o el art. 14 del Convenio colectivo de Anjana Investments, SL (BOE de 20 de noviembre de 2023).

⁵⁷ Nos ha llamado la atención la precaución adoptada en el art. 19 del IV Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL. (BOE de 28 de diciembre de 2023) en donde se indica que “el llamamiento no vulnerará el derecho a la desconexión digital y, por tanto, no devengará ninguna compensación”.

⁵⁸ Véase el art. 18 del Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE de 1 de noviembre de 2023).

⁵⁹ Tal y como aparece en el art. 14 del IV Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU (BOE de 15 de agosto de 2023), en el art. 10 del V Convenio colectivo del Grupo Rodilla (BOE de 7 de

dado que, al margen de particularizar las circunstancias en cada ámbito, su estricta determinación evitará la posible conflictividad entre los sujetos llamados aportando seguridad jurídica y ordenación en los criterios aplicables. En este sentido, podemos encontrar diferencias sustanciales entre disposiciones convencionales muy minuciosas frente a otras que delimitan sólo las líneas básicas.

Con carácter general los criterios objetivos de llamamiento se basan en la antigüedad del trabajador en la empresa para realizar su ordenación, aunque suelen incluir algunos vectores añadidos como el relativo al grupo profesional/funciones que realice o el centro de trabajo en el que efectúe la actividad a efectos de ser incluido en el orden de llamamiento⁶⁰. Junto a ello, la variabilidad de prescripciones es extensísima dadas las particularidades propias de cada empresa o sector que suelen ser recogidas en la negociación colectiva.

No obstante, en determinados casos la antigüedad pasa a no ser el criterio preferencial determinante, sino que resulta ser supletorio para aquellos casos en los que no exista un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa⁶¹.

Continuando con la sistemática del V AENC, la atribución en exclusiva al convenio sectorial en materia de contratación fija discontinua se estructura en cuatro elementos.

El primero de ellos viene referido, en atención al artículo 16.4 del ET, a la posibilidad de articular negocialmente el plazo máximo de inactividad entre contratas y subcontratas. Recordamos como dicho precepto indica que, en caso de que no exista previsión convencional, el plazo máximo de inactividad entre

diciembre de 2023) o en el art. 10 del II Convenio colectivo de Kiwokopet, SLU (BOE de 26 de julio de 2023), entre otros.

⁶⁰ Numerosísimos son los convenios que recogen este tipo de previsiones como los que aparecen en el art. 13 del V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico) (BOE de 27 de septiembre de 2023), en el art. 9.4 del XIX Convenio colectivo de Europcar IB (BOE de 3 de julio de 2024) o en el art. 20 de la modificación del Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional (BOE de 25 de octubre de 2023).

⁶¹ Así se puede ver cuando se indica que “los criterios objetivos y formales por los que se registrá el llamamiento de las personas en situación de inactividad serán determinados de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de la misma. En caso de falta de acuerdo, se establece que el llamamiento se realizará por orden de mayor a menor antigüedad en el puesto de trabajo” como se expone en el art. 17 bis XII Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (BOE de 26 de julio de 2024) o, en el mismo sentido, en el art. 14 VIII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE de 18 de abril de 2024).

subcontratas será de tres meses, por lo que se permite al convenio sectorial modificar esta duración. En este sentido, se puede observar cómo, aunque no resulta mayoritaria la utilización de esta vía para establecer periodos diferentes al legal, los supuestos analizados amplían dicho plazo⁶².

La creación de una bolsa sectorial de empleo -en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua-, es una de las posibilidades señaladas en el Acuerdo como elemento que facilita el conocimiento de los trabajadores que se encuentran en situación de contratación y del aumento de las capacidades que les hagan más atractivos en el mercado de trabajo. A diferencia de los acuerdos y convenios de empresa que establecen bolsas de trabajo para ordenar a las personas sujetas a este tipo de contrato, la creación de una con carácter sectorial amplía la visibilidad de trabajadores inactivos dentro de determinados sectores, facilitando el conocimiento de los que existen en otras localidades. Pese a la indiscutible bondad de la medida son escasos los convenios que la recogen en su articulado⁶³, quizá por la complejidad de su creación, pese a la utilidad práctica que tendría como mecanismo de incremento de la contratación

⁶² A 10 meses, como aparece recogido en el art. 20 de la modificación del Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional (BOE de 25 de octubre de 2023), o a 6 meses, en el art. 17 del XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE de 27 de mayo de 2024) y en el art. 13 del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos), (BOE de 6 de abril de 2024) o a 9 meses, en el art. 24 del VI Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE de 14 de mayo de 2024), entre otros. Un supuesto particular lo recoge el art. 26 del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023) que indica que el plazo máximo de inactividad, “se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo”.

⁶³ El VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023) hace indicación de que se creará una bolsa sectorial- provincial de empleo donde se podrán inscribir las personas trabajadoras durante los periodos de inactividad con la finalidad de que las empresas que necesiten contratar mano de obra puedan solicitar candidaturas a través de dicha bolsa de empleo. Otros convenios reflejan bolsas de llamamiento en empresas, pero no sectoriales, como las recogidas en el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE de 9 de junio de 2023) o en el V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 26 de enero de 2024).

y formación de trabajadores, por lo que le queda aún un amplio camino por recorrer a la negociación colectiva.

También al convenio colectivo sectorial se le atribuye la posibilidad de incorporar que la contratación fija discontinua sea a tiempo parcial. Aunque el artículo 16.5 del ET indica que, es necesaria una justificación basada en las particularidades del sector para proceder a esta práctica, el hecho de la deficiente redacción normativa no aclara si es posible su celebración sin la previa autorización convencional, existiendo divergencias doctrinales sobre el particular. En cualquier caso, y a efectos del análisis de la muestra, y sin perjuicio de que la adopción de esta medida desde nuestra perspectiva genera una mayor precariedad laboral, la negociación colectiva sectorial recoge en un gran número de textos tal eventualidad.

No obstante, sí merece la pena hacer alusión a que, de un lado, existen convenios que la admiten sin una justificación previa, ni expresando limitaciones a su uso⁶⁴, mientras que otros, la admiten con ciertas restricciones⁶⁵ o requieren de justificación previa⁶⁶ o excepcionalmente prohíben su uso⁶⁷.

Por su parte, el V Acuerdo pone de manifiesto la opción de que el nivel sectorial regule la creación de un censo de personal fijo discontinuo que tenga su ámbito en la empresa. Parece que el establecimiento de esta medida contribuiría al conocimiento de las personas trabajadoras que pueden ser convocadas a la prestación del servicio, lo que facilitaría tanto, su ordenación en el llamamiento, como las características funcionales para su realización. La negociación colectiva

⁶⁴ Véase el art. 22 del Acuerdo de modificación parcial del IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 26 de septiembre de 2023), el art. 15 del IX Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios (BOE de 8 de noviembre de 2023) o el art. 16 ter del VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE de 1 de junio de 2024), entre otros.

⁶⁵ Puede consultarse el art. 14.3 Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE de 2 de septiembre de 2023), el art. 27 del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023), el art. 16 del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 26 de julio de 2023), el art. 12 del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE de 9 de junio de 2023) o el art. 20 de la modificación del Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional (BOE de 25 de octubre de 2023).

⁶⁶ Como pueden verse, entre otros, en el art. 13 del III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE de 9 de junio de 2023) o en el art. 17.4 del II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE de 30 de marzo de 2024).

⁶⁷ Según se expone en el art. 12.10 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE del 7 de diciembre de 2023).

sectorial analizada no utiliza esta posibilidad siendo excepcional su recepción. En los pocos supuestos encontrados resulta significativo como esta obligación puede circunscribirse, bien a la empresa en su totalidad⁶⁸, o bien a los centros de trabajo individualizados⁶⁹, o bien en cada empresa por centro de trabajo⁷⁰.

La última de las cuestiones que atribuye en exclusiva el Acuerdo a la negociación colectiva sectorial es la relativa a la delimitación de un periodo mínimo de llamamiento y a la cuantía a retribuir al trabajador cuando ésta coincida con la terminación de la actividad y no se produzca un nuevo llamamiento en los términos que indica el artículo 16.5 del ET.

Respecto de la primera materia hay que indicar que son excepcionales los convenios que recogen esta prescripción⁷¹ por lo que esta cierta garantía de continuidad mínima para el trabajador se encuentra muy poco desarrollada. De la misma manera también se han detectado escasísimos convenios que regulen las cuantías por fin de llamamiento para los fijos discontinuos⁷², por lo que la adición dineraria tras finalizar este periodo es prácticamente testimonial en la muestra analizada.

Para finalizar el tratamiento que el Acuerdo realiza respecto de los fijos discontinuos se insta a que los convenios sectoriales o, en su defecto, los acuerdos

⁶⁸ Como se recoge en el art. 13.2 del III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE de 9 de junio de 2023), en el art. 28 del VII Convenio colectivo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (BOE de 17 de mayo de 2024) o en el art. 24 del VI Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE de 14 de mayo de 2024).

⁶⁹ Vid. art. 18.B.f del Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE de 1 de noviembre de 2023).

⁷⁰ Tal y como se observa en el art. 12.9 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE de 7 de diciembre de 2023) o en el art. 14.3 del Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE de 2 de septiembre de 2023).

⁷¹ Como así lo hace el art. 12.5 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE de 7 de diciembre de 2023) o de forma peculiar en el art. 13.3 del III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE de 9 de junio de 2023). Resulta llamativo como el periodo mínimo de llamamiento se encuentra más regulado en la modalidad fija discontinua parcial que en la ordinaria. Así como ejemplos de esta primera posibilidad la encontramos referenciada en el art. 20 de la modificación del Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional (BOE de 25 de octubre de 2023), en el art. 16.5 del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 26 de julio de 2023) y en el art. 12 f) del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE de 9 de junio de 2023).

⁷² En concreto tan sólo en el art. 26 del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023) y el art. 10 c) del VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE de 16 de febrero de 2024).

de empresa establezcan el procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria en indefinido ordinario, en atención a lo dispuesto en el artículo 16.7 del ET. Con la finalidad de mejorar la estabilidad en el empleo, la prescripción a la que se insta a negociar tiene como objetivo el establecimiento de los mecanismos a partir de los cuales se pueda viabilizar esta opción, sin embargo, los convenios de sector analizados prácticamente no se hacen eco de ello⁷³.

4.4. El trabajo a tiempo parcial

Otro de los grandes bloques en los que se estructura el capítulo III del V AENCC se dirige a la contratación a tiempo parcial. También con la finalidad de la estabilidad en el empleo mediante el uso del contrato a tiempo parcial indefinido, el Acuerdo tiende a hacer un llamamiento a la negociación colectiva a que desarrolle lo preceptuado en el ET. A diferencia de otros epígrafes de este texto, dicha apelación se realiza a la negociación colectiva en general no diferenciando el ámbito de actuación del convenio.

Con carácter general llama la atención que, pese a que el ET ofrece un gran número de materias en la que las partes pueden negociar aspectos de su regulación, en la muestra analizada el papel que juegan estos acuerdos no es particularmente relevante existiendo un elevado número que no hacen especificaciones a lo preceptuado legalmente, ni tanto en el ámbito de empresa, ni en el de sector. Consecuentemente con lo anterior, debiera ahondarse por parte de los sujetos pactantes del Acuerdo en instar a profundizar sobre los contenidos atribuidos a la negociación colectiva para incluir las especificidades propias de cada ámbito.

La primera de las cuestiones sobre las que se centra reside en delimitar la posibilidad de ampliar el número de interrupciones en la jornada cuando su ejecución diaria sea inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en los términos expuestos en el artículo 12.4 b) del ET. La negociación colectiva analizada prácticamente no asume esta posibilidad⁷⁴ que implicaría la división de la jornada

⁷³ Tan sólo ha sido detectado en el art. 14 del III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE de 9 de junio de 2023) Exclusivamente el art. 14.7 del Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE de 2 de septiembre de 2023) indica la prioridad en la cobertura de vacantes para la contratación de indefinido ordinario a los fijos discontinuos, pero no establece el procedimiento a realizar o el art. 17 del XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE de 27 de mayo de 2024) que expone la obligación de informar por el centro de trabajo a los fijos discontinuos de la existencia de vacantes indefinidas ordinarias.

⁷⁴ Solamente hemos localizado un convenio colectivo que recoja tal posibilidad. En este sentido el art. 20 a) del XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE de 27 de mayo de 2024) establece que “la jornada diaria podrá efectuarse de forma continuada o partida, pudiendo, en el último caso, efectuarse una interrupción

diaria en, al menos, tres periodos, con los problemas de disponibilidad que ello pudiera tener para el trabajador.

Por otro lado, la viabilidad de que el contrato a tiempo parcial pueda transformarse, mediante conversión voluntaria, en tiempo completo y, viceversa, es admitida directamente por el ET, si bien se establece como garantía de dicha conversión que el convenio colectivo establezca un procedimiento para llevarse a cabo. Con la pretensión de que exista una mayor seguridad jurídica y a la vez unas mayores garantías en su ejecución, la forma de proceder queda asignada sin ningún tipo de limitación por la ley para que las partes puedan establecerla de la manera que consideren más conveniente. No obstante, la articulación de dicho procedimiento no se ve reflejada cuando acudimos a los textos convencionales. Con escasas referencias podemos observar como algunos convenios recogen ese tránsito-que a la postre no sería necesario indicar ya que el ET lo permite sin necesidad de intervención del convenio⁷⁵-, pero no precisan la manera de llevarlo a cabo cuando se produce desde un tiempo completo a parcial salvo alguna excepción⁷⁶ existiendo algunos supuestos más cuando se transita desde tiempo parcial a completo, aunque con mínimas fórmulas procedimentales⁷⁷.

Otra de las atribuciones en la que negociación colectiva tendría protagonismo es la referida al acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua mediante el establecimiento de medidas que favorezcan su progresión y movilidad profesional. El tratamiento que la negociación colectiva analizada asume se realiza de forma generalizada para los trabajadores en su conjunto y, por tanto, incluyen a los a tiempo parcial, mediante declaraciones genéricas sobre el particular⁷⁸ o mediante el establecimiento de comisiones u

en el caso del personal investigador y de administración y servicios y dos en el supuesto del docente-investigador, que podrán ampliarse si existiese mutuo acuerdo”.

⁷⁵ Como, a título ejemplificativo, ocurre en el art. 14 del Convenio colectivo de Anjana Investments, SL (BOE de 20 de noviembre de 2023) y en el art. 27 del VII Convenio colectivo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (BOE de 17 de mayo de 2024) o con mínimas referencias al procedimiento en el art. 26 del Convenio colectivo de las escuelas italianas en España (BOE de 26 de julio de 2024) o en el art. 18.6 del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE de 9 de junio de 2023).

⁷⁶ Excepcionalmente el art. 71 del Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU, y su plantilla de tripulantes de cabina de pasajeros (BOE de 26 de diciembre de 2023) hace referencia a este procedimiento.

⁷⁷ Véanse, entre otros, el art. 20 del I Convenio colectivo de Triangle Outsourcing, SL (BOE de 27 de septiembre de 2023) o el art. 10 del Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE de 14 de junio de 2023).

⁷⁸ Como pueden verse en el art. 16 del III Convenio colectivo de Kone Elevadores, SA (BOE de 25 de octubre de 2023), en el art. 11 del Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale

otros órganos que realicen esta misión⁷⁹ siendo escasos los convenios que cuantitativamente referencian el número de horas que se dedican a tal finalidad⁸⁰.

A diferencia del apartado anterior, sí resulta significativo como aquellos convenios que singularizan la regulación del tiempo parcial incluyen mayoritariamente el pacto de número de horas complementarias. Recordamos el artículo 12.5 del ET el cual indica la posibilidad de que el convenio, en aquellos contratos a tiempo parcial que tengan una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, pueda establecer un pacto de horas complementarias entre el 30 y el 60 por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, por lo que sólo, por vía negociada, se permitirá dicha ampliación.

Resulta significativo como los convenios de ámbito de empresa suelen situar en los márgenes altos el porcentaje de ampliación de las horas complementarias frente a los sectoriales que, en la mayoría de los supuestos de la muestra, se sitúan en los inferiores. Así, en los convenios empresariales podemos observar que ese 60% de ampliación resulta mayoritario en los casos en los que se recoge el aumento de horas complementarias⁸¹ aunque existen excepciones al particular⁸². Por su parte, en los convenios sectoriales la variabilidad es mayor, aunque son pocos los que alcanzan dicho tanto por ciento⁸³. En cualquier caso, el V Acuerdo

(BOE de 30 de octubre de 2023), o en el art. 30 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026, (BOE de 6 de junio de 2024), entre otros.

⁷⁹ Tal y como se recoge, a título ejemplificativo, en el art. 13.2 del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE de 9 de junio de 2023), en el art. 89 del II Convenio colectivo de Quirón Prevención, SLU (BOE de 19 de julio de 2023) o en el art. 9 y cláusula adicional tercera del VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura (BOE de 3 de mayo de 2024).

⁸⁰ Véanse, entre otros, el art. 14 del Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 11 de agosto de 2023) o el art. 29 del Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023).

⁸¹ Como se puede comprobar, entre otros, en el art. 26 del IV Convenio colectivo de Bofrost*, SAU (BOE de 19 de junio de 2023, en el art. 3.2 del VIII Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SLU (BOE de 2 de septiembre de 2023), en el art. 17 del X Convenio colectivo de Danone, SA. (BOE de 25 de noviembre de 2023) o en el art. 29.5 del Convenio colectivo de Avatel Telecom, SA (BOE de 6 de abril de 2024).

⁸² Entre otras excepciones podemos observar que el aumento se produce en el 40% de las horas ordinarias en el art. 10 del IV Convenio colectivo de Cimodin, SL. (BOE de 25 de octubre de 2023), el 50% se recoge en el art. 44 del Convenio colectivo de Eurodepot España, SA. (BOE de 27 de septiembre de 2023) y el mismo porcentaje en el art. 15 del IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA (BOE de 9 de julio de 2024).

⁸³ Porcentaje máximo que excepcionalmente se estipula, entre otros, en el art. 10 del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE de 9 de junio de 2023), en el art. 27 del II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE de 30 de marzo de 2024) o en el art. 42 del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (BOE de 3 de julio de 2024).

no establece una preferencia sobre esta atribución a los sujetos negociadores, sino que tan sólo avala la necesidad de que se concrete dicha ampliación.

Directamente relacionado con lo anterior es el plazo de preaviso para la realización de las horas complementarias. Como factor clave delimitador de la disponibilidad del tiempo de trabajo, este preaviso se configura como un derecho del trabajador que el ET reconoce en el artículo 12.5 d) estableciendo un mínimo de tres días, aunque se faculta a la negociación colectiva a reducirlo limitando, consecuentemente, las posibilidades de organización de la vida personal y familiar de la persona trabajadora. Del análisis efectuado podemos concluir que no resulta inusual la delimitación del preaviso en los convenios de empresa si bien, en este ámbito, algunos de ellos optan por disminuir el plazo de los tres días a una menor cifra⁸⁴ o incluso horas⁸⁵ mientras que, excepcionalmente, otros convenios lo amplían⁸⁶. Por su parte, los convenios sectoriales analizados no suelen incluir esta prescripción en su articulado y, los que la insertan, reflejan el mismo límite temporal que la ley indica o, en algunos supuestos, lo amplían⁸⁷, pese a que el ET faculta a la negociación colectiva sólo a su reducción.

El último de los apartados referidos a la contratación a tiempo parcial al que se refiere el V AENC toma como referencia el artículo 12.5 g) del ET en cuanto insta a la negociación colectiva la facultad de poder, si así lo estiman la partes, de ampliar del 15 % al 30% el número de horas complementarias de aceptación voluntaria.

En este aspecto, resulta relevante la gran diferenciación que existe entre los convenios de empresa y los sectoriales analizados en la muestra. Mientras que resulta usual que los primeros asuman este compromiso, los de más amplio espectro prácticamente no recogen tal posibilidad siendo excepcional su recepción⁸⁸. Sin embargo, la negociación colectiva de empresa opta mayoritariamente

⁸⁴ Reduciéndolo a 48 horas según se dispone en el art. 10 del IV Convenio colectivo de Cimodin, SL. (BOE de 25 de octubre de 2023), en el art. 29.4 del Convenio colectivo de Avatel Telecom, SA (BOE de 6 de abril de 2024) o en el art. 15 del Convenio colectivo de Iman Temporing ETT, SL (BOE de 23 de abril de 2024), entre otros.

⁸⁵ Concretamente en el art. 12 a.4) del Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al Cliente, Zona 5 para los centros de trabajo de Alicante, Castellón, Valencia y Murcia (BOE de 27 de mayo de 2024) lo establece en 1 hora.

⁸⁶ Véase el art. 7 del IX Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (BOE de 23 de marzo de 2024) que lo amplía a 7 días.

⁸⁷ Como en el art. 25.1 del Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE de 2 de septiembre de 2023) que lo amplía a 15 días o en el art. 18.6 del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE de 9 de junio de 2023) que lo eleva a 7 días.

⁸⁸ En concreto el art. 10 del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE de 9 de junio de 2023) recoge la posibilidad de ampliación al 30 % mientras que el art. 21 del XII

por extender al máximo la posibilidad de ampliación al 30% manifestado legalmente⁸⁹, siendo escasísimos los que la reducen dentro de los parámetros del ET⁹⁰.

4.5. Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación

El V AENC se hace eco del problema existente en nuestro país desde hace bastante tiempo relativo al desempleo juvenil y la recualificación profesional, para lo cual, insta a que la negociación colectiva impulse los contratos formativos y la formación profesional dual como vía de inserción configurándola como un mecanismo para la readaptación y reciclaje profesional hacia entornos de trabajos más demandados.

Al igual que ocurría en otros de los epígrafes antes analizados, la sistemática que emplea el Acuerdo en esta materia se estratifica en función del ámbito competencia de la fuente reguladora. Sin embargo, en este estudio hemos preferido aunar el conjunto de atribuciones dadas al convenio colectivo en tanto que, como tendremos ocasión de comprobar, no se trata de una materia a la que especialmente se otorgue un protagonismo a partir del cual la diferenciación entre los instrumentos habilitados para recoger estas cláusulas permita obtener unos resultados significativos.

Así, los criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombre y mujeres en el contrato formativo –a la que se refiere el artículo 11.6 del ET- no está reflejada de manera singularizada en la negociación colectiva, sino que se suele plasmar con carácter general⁹¹ y, por lo tanto, es

Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (BOE de 26 de julio de 2024) lo establece en el 15%, mientras que el art. 81 f) del II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (BOE de 25 de octubre de 2023) lo reduce al 5%, inferior al límite mínimo lo establecido en el 12.5 g) del ET.

⁸⁹ Entre los numerosos que recogen esta ampliación podemos reseñar el art. 18 del Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica y Menzies Aviation Services (BOE de 21 de diciembre de 2023), el art. 11 del V Convenio colectivo del Grupo Rodilla (BOE de 7 de diciembre de 2023), el art. 43 del V Convenio colectivo del Grupo de Empresas Groundforce (BOE de 9 de enero de 2024) o el art. 20 del Convenio colectivo de Swissport Handling, SA (BOE de 28 de febrero de 2024).

⁹⁰ Véase el art. 20 del I Convenio colectivo de Triangle Outsourcing, SL (BOE de 27 de septiembre de 2023) o el art. 44 Convenio colectivo de Eurodepot España, SA (BOE de 27 de septiembre de 2023).

⁹¹ Como puede comprobarse con las dicciones que aparecen, en términos generales, recogidas, entre otros, en el art. 116 del VII Convenio colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE de 16 de febrero de 2024), en el art. 52 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE de 7 de diciembre de 2023) o en el art. 98 del IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023).

aplicable a todos los sujetos contratados o en vías de contratación, sin reflejar tampoco el procedimiento necesario para la consecución de ese fin.

Respecto al compromiso de conversión de contratos formativos en contratos por tiempo indefinido no resulta ser una cláusula a la que la negociación colectiva haya prestado atención pese a la posibilidad atribuida desde el artículo 11.6 del ET y que el Acuerdo pretende promocionar. En este sentido, algún convenio hace alusión a tal contingencia, pero resulta ser excepcional⁹² tal inclusión.

Sin embargo, en los convenios colectivos que regulan el contrato de formación en alternancia es particularmente usual que hagan referencia a la retribución del tiempo de trabajo efectivo, sobre todo en los sectoriales. Recordamos como el ET deja la potestad al convenio colectivo de fijarla, con la limitación de que no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Aunque existe una gran multitud de variables porcentuales que fijan dicha retribución, la mayoría de los convenios igualan los porcentajes que establece el artículo 11.2 m) del ET⁹³ para el caso de inexistencia convencional que los determine, si bien tampoco es inusual la elevación de dichos mínimos⁹⁴.

Para el caso del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, la retribución será la fijada por el convenio colectivo aplicable a la empresa o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, con los límites de no ser inferior al salario mínimo interprofesional ni a la retribución mínima establecida para el contrato en alternancia, según se dispone en el artículo 11.3 i) del ET. De la muestra analizada se desprende que no resulta inusual que los convenios recojan especificidades respecto a la regla subsidiaria, siendo proporcionalmente mayor la recepción de estas cláusulas en los convenios sectoriales respecto a los de empresa. La

⁹² Vid. art. 10 del II Convenio colectivo de Kiwokopet, SLU (BOE de 26 de julio de 2023), el art. 11 del IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA (BOE de 9 de julio de 2024) o el art. 10 del Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE de 14 de junio de 2023).

⁹³ Véanse entre otros muchos, el art. 13 del Convenio colectivo de Uniprex, SAU (BOE de 30 de octubre de 2023), en el art. 24. 3 del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023), el art. 9.3 del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE de 9 de junio de 2023), el art. 24 del V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 26 de enero de 2024) o el art. 14 del VIII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE de 18 de abril de 2024).

⁹⁴ Como en los supuestos expresados en el art. 12.2 de la modificación del IV Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU (BOE de 15 de agosto de 2023), en el art. 16 del Convenio colectivo sectorial para las industrias de aguas de bebida envasadas (BOE de 21 de diciembre de 2023) o en el art. 28.2 del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE de 3 de mayo de 2024).

variabilidad de los porcentajes es muy amplia oscilando entre el 70%⁹⁵ de la cuantía correspondiente al grupo profesional hasta la igualación completa⁹⁶ con éste en función del tiempo trabajado.

Por su parte, la implementación de la duración del periodo de prueba en los contratos para la obtención de la práctica profesional, que se establece normativamente, no podrá superar el mes salvo que disponga otra cosa el convenio colectivo (art.11.3 e ET). No es una cuestión a la que la negociación colectiva haya hecho un particular hincapié siendo mayoritarias, cuando se incluyen, las coincidentes con el máximo legal⁹⁷, si bien muy escasas lo superan⁹⁸. Tampoco se referencia por parte de la negociación colectiva especificidades relativas al porcentaje de trabajo presencial en los contratos formativos a la que alude la Disposición Adicional 1ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En cuanto a la duración máxima o mínima de los contratos para la obtención de la práctica profesional recogida por los convenios sectoriales, no resulta especialmente relevante la especificidad de sus cláusulas en tanto, o repiten el contenido del artículo 11.3 del ET⁹⁹, o no hacen alusión alguna a este factor, por lo que se dejará al contrato individual la delimitación de la duración dentro de los contornos que legalmente se disponen.

Para finalizar el epígrafe segundo del capítulo III de este AENC, se atribuye al convenio sectorial la opción de que la negociación colectiva limite aquellos

⁹⁵ Como por ejemplo se recoge en el art. 24 del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023) o en el art. 18 del VIII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE de 28 de febrero de 2024).

⁹⁶ Véase, entre otros, el art. 13 del Convenio colectivo de Uniprex, SAU (BOE de 30 de octubre de 2023), el art. 17 del IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE de 30 de agosto de 2024) o el art. 11 del III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE de 6 de abril de 2024).

⁹⁷ Tal y como se puede observar en el art. 43 del Convenio colectivo de Eurodepot España, SA (BOE de 27 de septiembre de 2023), en el art. 7.3 del IX Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (BOE de 23 de marzo de 2024) o en el art. 17 del IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE de 30 de agosto de 2024).

⁹⁸ Con una duración máxima de dos meses, como se recoge en el art. 18 del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE de 9 de junio de 2023) o de cuatro meses según se indica en el art. 18 del Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023).

⁹⁹ Como puede verse en el art. 18.5 del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE de 9 de junio de 2023), en el art. 80 del II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (BOE de 25 de octubre de 2023) o en el art. 24 del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 23 de septiembre de 2023), entre otros.

puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que puedan desempeñarse a través de un contrato formativo, en concordancia con lo expuesto en el artículo 11.4 e) del ET. Esta variable, que restringe el ámbito de aplicación de este tipo de contratos, no es especialmente relevante cuando acudimos a los textos negociados. Excepcionalmente algún convenio reduce la aplicación a determinadas categorías¹⁰⁰.

5. COROLARIO

No cabe duda del importante papel que las distintas versiones de los AENC poseyeron para el desarrollo de la negociación colectiva a través de un diálogo social bipartito a partir del cual se han valorado una gran diversidad de cuestiones que, en cada periodo, han afectado al contenido del convenio colectivo. Particularmente, el V Acuerdo (2023-2025) supone la revitalización de un modelo que había estado inerte durante los dos años anteriores al inicio de su vigencia impulsando, consecuentemente, pactos de alto nivel entre los sindicatos más representativos y asociaciones empresariales.

La amplitud material en la que se estructura hace que pueda visibilizarse el extenso margen de actuación que la norma legal le atribuye a la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos, poniéndose de manifiesto aspectos concretos en los que los acuerdos pueden llegar a fructificar con la finalidad de particularizar las condiciones de trabajo en un determinado contorno.

En materia de empleo y contratación, el V AENC posee, desde nuestra perspectiva, un claro perfil sistematizador a partir del cual se explicitan los márgenes de actuación en los que el convenio tiene capacidad de intervención sobre la base del impulso de los sujetos firmantes del pacto. En este sentido, y con el objetivo de fortalecer la negociación y enriquecer sus contenidos, la estructura del capítulo III presenta como finalidad última el fomento de la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales. No obstante, hay que valorar también el papel que el convenio colectivo posee en estas vertientes que, aunque limitado, puede coadyuvar a la consecución de dichos fines, aunque se centre, fundamentalmente, en la delimitación de las condiciones de trabajo.

El interés de los signatarios es ofrecer a los sujetos negociadores la amplitud de variables que en materia de empleo y contratación tienen para adaptar el convenio colectivo, no sólo a las reformas normativas operadas, sino también

¹⁰⁰ Como lo establece el art. 80 del II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (BOE de 25 de octubre de 2023), el art. 18 del Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023) o el art. 28 del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE de 3 de mayo de 2024).

para extender contenidos que eviten su mera reiteración temporal evitando así su petrificación material. En este sentido, y pese a que en ciertos pasajes del texto se utiliza un cierto lenguaje imperativo para cumplimentar estas materias, lo cierto es que la libertad negociadora de los sujetos legitimados hace que su inclusión sea potestativa.

Del análisis de la muestra se puede afirmar que todas las variables reflejadas en el Acuerdo no son asumidas por el convenio colectivo, sino que su recepción es eventual y dependiente tanto del ámbito geográfico como desde el funcional. El grado de influencia del V Acuerdo resulta ser mayor en los convenios sectoriales que los que se circunscriben a empresas, por lo que habrá que analizar las estrategias de los signatarios para que la cobertura se amplifique.

Asimismo, resulta evidente que determinadas instituciones jurídicas son relevantes para ámbitos concretos resultando residual su inclusión cuando se intentan impulsar en otros. El tratamiento que el V AENC hace de algunos parámetros se debe configurar en la práctica negocial como un muestrario de materias que no siempre deben aparecer en cualquier convenio, sino como un catálogo sobre el que escoger lo que puede ser relevante a efectos aplicativos. Junto a ello, tampoco se debe perder la vista que los negociadores, a pesar de estar habilitados para ello, pueden no querer incluir especificidades a los límites que la norma legal establece en tanto consideren que son suficientes para sus intereses.

Pese a que queda un amplio camino por recorrer para asumir todas las prescripciones sobre las que el Acuerdo incide -ya que algunas de ellas aparecen en la práctica negocial de forma testimonial-, se ha podido constatar como, junto con la clarificación competencial que cada nivel de negociación posee, el V AENC realiza una completa guía en materia de contratación y empleo que resulta ser particularmente descriptiva a la hora de proceder posteriormente a materializar y fortalecer su contenido, aunque se echa en falta un cierto grado de impulso para que las partes negociadoras las asuman en la redacción de sus acuerdos.