

Informe

***CRITERIOS PARA LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA  
DE CONTRATACIÓN***

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Secretaría confederal de Acción Sindical y Empleo

## INTRODUCCION

La reforma laboral de 2021 nos dejó una serie de materias para ser desarrolladas en la negociación colectiva. Especial atención requieren las medidas relacionadas con la contratación laboral en sus distintas modalidades. Somos conscientes de que propuestas sobre esta materia van a estar presente en las mesas de negociación de todos los ámbitos, tanto por el interés sindical como por el empresarial, y en general desde ópticas diferentes.

Lo primero que debemos tener en cuenta a la hora abordar las materias relacionadas con la contratación es el objetivo que el sindicato ha tenido a la hora de abordar esta reforma: reducir drásticamente la temporalidad para mejorar la calidad del empleo y con ello las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores.

Su desarrollo en el ámbito convencional ha de mantener el mismo objetivo que la regulación normativa, Por tanto, debemos de ser especialmente exigente y precisos a la hora de regular estas materias, teniendo en cuenta la situación objetiva del cada sector y las necesidades precisas del mismo.

Con el fin de orientar en esta tarea, a la vez que intentar cierta homogenización, al menos en las materias más comunes, hemos elaborado una serie de reflexiones y propuesta con el objetivo de facilitar el trabajo y desarrollar una mejor y más efectiva acción sindical, que esperamos os sirvan de referencia. No obstante, esto pretende ser un tema abierto y por tanteo susceptible de ir completándose con las experiencias comunes y con las realidades que vayamos concretando en el marco de la negociación colectiva de los ámbitos correspondientes.

Secretaría de Acción Sindical y Empleo

CSCCOO

Junio 2022

## I.- CONSIDERACIONES GENERALES

1. Pactar frecuencia, formato, etc. de entrega de **información en materia de contratación** (copias básicas, información –art. 15.7- si no corresponde copia básica, censos fijos discontinuos, etc.)
2. Desarrollo del art. 15.8 en convenio colectivo:

*“8. Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.*

*Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.*

*Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.”*

3. El convenio colectivo sectorial puede recoger la obligación de que las **empresas sin RLPT** faciliten a las comisiones paritarias (o a las organizaciones sindicales presentes en las mismas) la información que las partes determinen en materia de contratación. Cobra especial relevancia que se pudiera establecer, desde el convenio colectivo sectorial, la obligación de informar, mediante modelo normalizado, de la previsión de uso de los contratos por causa productiva de los 90 días no continuados como máximo (art. 15.3 ET) o la previsión de llamamiento anual de fijos discontinuos (art. 16.3 ET).
4. Aunque es común a todos los aspectos de la negociación colectiva, especialmente en el caso de la contratación temporal hay que analizarla desde una **perspectiva de género** analizando tanto las diferencias entre mujeres y hombres en la realidad del ámbito del que trate el convenio como el impacto que las medidas que se acuerden pueda tener por sexo. Debemos tratar de que la regulación que realicemos en convenio colectivo no solo no ahonde en las discriminaciones existentes, sino que ayude a superarlas, especialmente en los criterios de contratación, conversión en contratación indefinida, mejora del tiempo parcial, etc. Y este aspecto es especialmente relevante cuando abordemos los equilibrios en materia de contratación en cada convenio colectivo, como luego veremos.

5. En línea con lo anterior, habrá que coordinar las medidas y propuestas que se estén estableciendo en los planes de igualdad con las que se promuevan para los convenios colectivos, siendo esta materia de aplicación directa en los convenios colectivos de empresa.
6. Hay muchos elementos importantes en la negociación colectiva en materia de contratación, pero hay tres en los que solo el acuerdo en el convenio colectivo sectorial puede adaptar: La **posibilidad de ampliación de la duración máxima** de 6 meses del nuevo contrato por circunstancias de la producción, la posibilidad de celebración del contrato **fijo discontinuo a tiempo parcial** en aquellos sectores productivos que lo justifiquen y la posibilidad de **ampliación del periodo máximo de inactividad de los contratos fijos discontinuos de contratos y subcontratos** (3 meses). Pues bien, cualquier posibilidad de acuerdo en cualquiera de esos 3 puntos debe basarse en una estricta justificación, abordarse de forma limitada y acotada, además de introduciendo equilibrios y contraprestaciones especialmente centrados en la regulación, garantía de ocupación y limitación de uso del contrato fijo discontinuo, así como en incidir en la mejora global del tiempo parcial en aquellos sectores productivos con mayores porcentajes de parcialidad -% mínimo de jornada, consolidación horas complementarias, etc.-.
7. Por último, pero no menos importante, recordad que tanto los contratos formativos como los del art. 15 son nuevos contratos, habiendo sido suprimidos los antiguos contratos temporales. Por tanto, **las regulaciones que existieran en los convenios colectivos referidas a los antiguos contratos** formativos o a los antiguos contratos eventuales, de obra o servicio o interinidad **no mantienen vigencia ninguna** ni pueden ser “asimiladas” a los nuevos contratos (salvo, quizá algún matiz con relación los contratos de interinidad –ahora de sustitución-). Por el contrario, si sigue en vigor la regulación que se hubiera pactado con relación a los contratos fijos discontinuos, más allá de la posible adaptación necesaria a la nueva norma legal.

## II.- CONTRATOS FORMATIVOS

En este apartado conviene recordar que está pendiente el **desarrollo reglamentario** y, en paralelo, la negociación sobre la regulación de las prácticas no laborales (hasta ahora mal llamado Estatuto del Becario). Por tanto, cuando se aborde dicha regulación necesariamente habrá que adaptar los criterios de negociación colectiva.

1. Desarrollar y concretar los **derechos de información**: acuerdos de cooperación educativa o formativa (art. 11.5), copia básica del contrato (que deberá incluir plan individual formativo), etc. Posibles acuerdos marco sectoriales (que no pueden sustituir los realizados por cada empresa).
2. Fijar puestos, actividades, niveles o grupos profesionales susceptibles de contrato formativo, y volúmenes máximos sobre el total de personas trabajadoras. Especial

importancia de que este apartado guarde relación con el sistema nacional de cualificaciones.

3. Fijar las condiciones de desempeño de las funciones de **tutor/a** (pendiente desarrollo reglamentario art. Art. 11.4 i))
4. Fijar, con carácter claramente restrictivo, en qué circunstancias cabe la celebración de estos contratos a **tiempo parcial**, garantizando en cualquier caso -de permitirse dicha contratación- un porcentaje mínimo de jornada como única vía de garantizar el aspecto formativo de los contratos.
5. En el caso del contrato formativo en alternancia, fijar desde los CC sectoriales en qué circunstancias cabe la celebración de contrato con dos o más empresas por ser preciso para el itinerario formativo. Garantizarlo igualmente en los contratos formativos celebrados con ETTs, en los que la parte formativa deberá tener triple garantía (tutorización centro formativo – tutorización empresa usuaria – responsable en ETT)
6. Fijar **retribución**:
  - a. Se fija “en convenio colectivo de aplicación”. Prioridad aplicativa CC sectorial (art. 84.2).
  - b. Contrato formativo en alternancia: mínimos 60% (año 1) y 75% (año 2) de la fijada en convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción a jornada trabajo. Garantía mínima SMI en proporción. Dado el nivel de SMI (14.000€), y los grupos profesionales objeto de este contrato, este no debería ser el tema central de pelea en el convenio colectivo (el mínimo legal del SMI ya abarca, con el 60% y 75% respectivamente, salarios de 23.350 y 18.670 euros respectivamente)
  - c. Contrato práctica profesional: en este caso, la ley establece que salvo acuerdo de retribución específica en convenio colectivo, será el normal para el grupo profesional correspondiente, con mínimo en el SMI y en el fijado para formación en alternancia. En este contrato si conviene dar la pelea para no rebajar retribución o, de hacerlo, que sea en un porcentaje no significativo y sustentado en criterios objetivos (supervisión necesaria, menor responsabilidad, etc.).
7. El art. 11.6 da un mandato expreso a la NC para fijar criterios tendentes a **presencia equilibrada hombres y mujeres** en contratos formativos. Aspecto muy importante para acabar con elementos de la brecha laboral que tienen origen en la presencia desigual por sexo en determinadas categorías / actividades, con mayor presencia de mujeres en las menos valoradas y retribuidas.
8. Por último, conviene reiterar que **los acuerdos alcanzados en convenio colectivo con relación a los antiguos contratos de aprendizaje y prácticas no pueden entenderse como vigentes para los nuevos contratos**, que son nuevos y con cambios sustanciales

en sus objetivos, características y condiciones mínimas de referencia. En ningún caso se pueden entender como “asimiladas” las regulaciones contenidas anteriormente (esto es especialmente importante en la retribución del contrato de prácticas) por lo que habrá que eliminarlas de los convenios.

### III.- CONTRATOS TEMPORALES (ARTÍCULO 15 ET)

1. Recordad que el ET **no permite fijar causas de contratación temporal propias en la NC**. Ahora bien, si permite delimitar determinadas situaciones para una correcta utilización de las diferentes modalidades de contratación.
2. Por ejemplo, permite establecer, en el caso de los contratos por causa productiva (ambas submodalidades), cuándo determinadas situaciones en la empresa / sector deben ser objeto de contratación fija discontinua y no temporal (esto no permitiría añadir nuevas situaciones susceptibles de contratación temporal, que son las que fija el art. 15, y con las justificaciones que este artículo exige para acreditar la causa, las circunstancias que la justifican y su conexión con la duración prevista):
  - a. Para el caso de la modalidad primera de causa productiva (incremento ocasional e imprevisible, u oscilaciones que provocan desajustes en el empleo), podrá precisarse qué oscilaciones de la demanda (dentro de la actividad normal de la empresa) no deberán cubrirse con contratación temporal, sino fija discontinua (por su carácter cíclico, sean o no períodos conocidos) o con un dimensionamiento adecuado de la plantilla ordinaria (como es el caso de la cobertura de las vacaciones en muchos casos al menos en empresa medianas o grandes).
  - b. En el caso de la segunda modalidad (para atender situaciones ocasionales, previsibles pero que tengan una duración reducida y delimitada), para precisar en cada uno de los sectores en qué casos (por su corta o muy corta duración, etc) conviene encauzar mediante esta modalidad actividades cíclicas o estacionales, y en qué otros, por ser su duración mayor y/o usos y costumbres sectoriales, encauzarlo al fijo discontinuo y, por tanto, limitar desde la NC esta modalidad en esos casos.
3. En cuanto a la posible **ampliación de los seis meses de duración máxima del contrato**, y más allá de la valoración general que, como en toda negociación colectiva, haya que hacer del conjunto de los acuerdos alcanzados, conviene realizar algunas consideraciones a la luz de experiencias anteriores:
  - a. No se ha pactado en la reforma 6 meses para que la negociación colectiva lo generalice sin más consideraciones a 12: de ser ese el criterio habríamos pactado directamente 12 en el artículo 15. Se hace esta precisión porque, en la

regulación anterior, prácticamente se universalizó la extensión de la duración máxima del contrato eventual con independencia del sector o actividad afectada, y de que hubiera o no justificación.

- b. El actual marco de control de la concatenación de contratos con el doble criterio (persona y puesto de trabajo) y los 18 meses máximo acota y limita claramente la rotación y, por tanto, parte de las explicaciones que sustentaban, desde el punto de vista sindical, la ampliación.
- c. La posible ampliación de los seis meses de duración máxima permite todo tipo de modulaciones en la negociación colectiva sectorial:
  - i. El incremento no necesariamente debe ser hasta el máximo de 12 meses, sino que tendrá que estar adaptado a la realidad de cada sector. Nada impide, todo lo contrario, que sea hasta 8 meses, 9, 10, etc.
  - ii. El incremento no necesariamente debe ser el mismo para todas las actividades de un convenio, o todas sus categorías, ámbitos geográficos, etc. Nada impide, al contrario, que un convenio establezca diferentes ampliaciones que obedezcan a realidades diferentes.
  - iii. El incremento puede condicionarse a factores como el % máximo de temporalidad (teniendo en cuenta que la referencia debe ser muy inferior a la temporalidad histórica existente, pues buena parte de ella no estaba justificada y la reforma laboral, en su conjunto, ya la está disminuyendo), o mejoras en tiempo parcial, etc. O no activarse si se dan determinadas circunstancias (Erte, despidos colectivos recientes, etc.)
  - d. En ningún caso la ampliación puede desarrollarse en la NC de empresa fuera de los límites que haya marcado el CC sectorial: el CC de empresa podrá restringir más su uso, nunca flexibilizarlo o ampliarlo fuera de la regulación sectorial.
- 4. El ET establece que, en el caso de concertarse inicialmente por menos duración de la máxima, podrá tener una sola **prórroga** (respetando el máximo de duración total). No obstante, como requisito para justificar la causa debe establecerse, en el contrato inicial, la conexión de la duración prevista (inicial, obviamente) con la causa y las circunstancias concretas de la empresa. La posible prórroga, especialmente si la duración inicial ha sido corta con relación a la de la prórroga, puede tener consecuencias sobre la justificación o acreditación de la causa.
- 5. Por lo que hace referencia a la segunda de las modalidades de contrato de duración determinada por causa productiva (situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida), la NC podrá:
  - a. Acotar más cómo se distribuyen los períodos (que en total no podrán superar los 90 días).



- b. Establecer los criterios que debe cumplir la información sobre previsión de uso de esta modalidad que se deberá facilitar en el último trimestre del año anterior.
  - c. Establecer qué circunstancias susceptibles de ser cubiertas por esta modalidad de contrato se cubrirán con FD por obedecer a circunstancias cíclicas y estables de cierta entidad (no es lo mismo campañas de 1 semana anual que de 89 días).
6. En el caso del contrato de **sustitución**, recordad que se podrá realizar para aquellas situaciones con reserva de puestos de trabajo por acuerdo en la negociación colectiva, aunque la ley no les reconozca dicha reserva.
7. Igualmente, la NC puede **mejorar** (nunca empeorar) los **criterios de conversión en fijos por concatenación** (art. 15.5), incluido acortar los plazos (menos de 18 meses), ampliar el tiempo de la referencia (más de 24 meses), incorporar otros tipos de contrato, etc.
8. Recordad que el artículo 84.2, en su letra d), establece la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial en *“la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa”*. Por tanto, **dicha prioridad aplicativa nunca puede aplicarse en aquello que el artículo 15 remite solo a los convenios sectoriales**. Y además solo la establece para *“la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación”*, nunca a otras posibles regulaciones como el % máximo de contratos temporales, mejoras en la concatenación, compromisos de conversión en fijos, etc. Por tanto, en todos esos aspectos el CC de empresa podrá mejorar la regulación sectorial, pero nunca empeorarla. Y no deberíamos, en ninguna circunstancia, establecer en el CC sectorial una “delegación” de esta materia, sin más, a la NC de empresa.
9. Por último, recordad que las **referencias en la negociación colectiva anterior a la reforma laboral al contrato eventual por circunstancias de la producción no se pueden entender en ningún caso realizadas al nuevo contrato por circunstancias de la producción**, en ninguna de sus dos modalidades. Eso incluye, obviamente, la ampliación de los seis meses de duración máxima: si estaba pactada antes para el contrato eventual no se entiende válido dicho acuerdo para el nuevo contrato por causa productiva.

#### IV.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO

El contrato fijo discontinuo es una de las grandes apuestas de la reforma laboral. Y, por ello, es uno de los focos en donde las empresas y patronales pueden tratar de mantener altas dosis de precariedad injustificada. Por tanto, conviene destacar que NO es un contrato sin causa, que solo si obedece a una actividad estable, pero con cierta intermitencia puede celebrarse, y que

solo en la excepción establecida para las contrata y subcontratas esa intermitencia puede preverse en ciclos superiores al año. Y no es un contrato a llamada.

1. Sobre el desarrollo adecuado de la figura del fijo discontinuo descansa una parte no menor del éxito de la reforma laboral en materia de contratación. Y más allá de algún desarrollo legislativo que puede venir a aportar claridad a algunas circunstancias concretas de este contrato, es la negociación colectiva sectorial quien debe garantizar lo sustancial de sus condiciones y garantías.

2. Como primera premisa conviene recordar que la ley no permite que la NC establezca una causalidad diferente para esta modalidad a la que establece la ley. Y que esa causalidad descansa en dos alternativas:

*“trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”*

*“trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa”*

3. Por tanto, no cabe en la ley que este contrato se convierta en una suerte de contrato a llamada o contrato donde la persona trabajadora esté en la absoluta indefinición sobre el período o periodos de prestación efectiva de trabajo.

a. Cuando está vinculado a contrata (que, además, en virtud de lo dispuesto en art. 16.4 ET, solo puede tener como período de inactividad el que haya entre contrata y contrata) es obvio que debe ser de prestación continuada todo lo que dure la contrata (aunque supere el año). Y es obvio que esta modalidad no puede operar en actividades en donde opere la subrogación, sea legal o convencional, pues en esos casos no hay inactividad alguna.

b. Y en las otras circunstancias, o bien es una actividad estacional o de temporada, o bien tiene períodos de ejecución ciertos, aunque no estén determinados. Y dichos extremos deben estar perfectamente definidos en el contrato de tal forma que generen cierta certidumbre sobre las causas que activan el contrato.

4. El primer aspecto que debe delimitar la NC es la duración mínima del período de actividad y los criterios objetivos por los que dicho período puede ampliarse de constatarse a lo largo del tiempo que se viene dando una duración superior. Aquí hay que considerar la realidad de cada sector o empresa:

a. En muchos sectores con actividad muy estacional con larga tradición en el uso de este contrato se suelen establecer períodos de 6/9 meses de garantía. Recordad que períodos de actividad de 9 meses (270 días) o más suelen permitir tener prestaciones los meses de inactividad.

- b. También es habitual que el convenio colectivo fije un período de garantía por la duración mínima de la campaña /actividad, pero que luego en la práctica se constate que suelen tener mayor duración: en esos casos se debería acordar la consolidación de períodos mayores en función de la duración real de los periodos de actividad en los xx años (tres, por ejemplo, parece razonable) anteriores.
5. También hay que regular todo lo relativo al llamamiento. En este aspecto conviene precisar algunos aspectos importantes:
- a. Se recoge (art. 16.3) que la empresa entregue a la RLPT las previsiones de calendario de llamamientos al principio de cada año. Si bien es cierto que no deja de ser una previsión, debe ser motivada, y motivadas las causas por las que, en su caso, se produzca una desviación significativa entre la previsión comunicada y la realidad, especialmente si tiene como consecuencia acortar el período de actividad previsible.
  - b. La forma de llamamiento que se establezca debe cumplir con los mínimos que marca el ET (“...por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada...”). Aquí cobra especial relevancia la antelación suficiente, especialmente en actividades o sectores donde sabemos que las personas se desplazan desde otras zonas.
  - c. Las consecuencias de que una persona fija discontinua no acuda a un llamamiento que se considere realizado en tiempo y forma sin causa que lo justifique puede ser la consideración de baja voluntaria (con las consecuencias no solo de pérdida del empleo sino sobre las prestaciones de desempleo, etc.). La jurisprudencia ha tratado de manera amplia las causas que se consideran justificadas. Resulta imprescindible que en la NC no admitamos propuestas genéricas que lo consideren casi siempre como baja voluntaria y, además, establecer determinadas situaciones como justificadas (además de las obvias de IT), como, por ejemplo:
    - i. Estar realizando estudios oficiales, o necesarios para la mejora de la empleabilidad, incompatibles con la prestación efectiva del trabajo.
    - ii. Que el tiempo previsto de actividad en el llamamiento sea menor al que inicialmente se preveía para la actividad, o al desarrollado en años anteriores, o inferior a xx meses, etc.
    - iii. Que se haya modificado el período previsible, o el habitual, o no existiera período previsible y la persona trabajadora esté de alta en otro trabajo, En esta circunstancia se podrá acordar demorar su incorporación.
    - iv. Que el plazo de incorporación previsto imposibilite de manera razonable desplazarse en condiciones de rentabilidad, o cumplimentar los permisos pertinentes, u otras razones relacionadas con la

conciliación y corresponsabilidad en los casos que conlleven desplazamientos

- v. En todas ellas habrá que determinar, además, las consecuencias que tenga sobre el orden de preferencia en el llamamiento, consecuencias que pueden no ser las mismas en cada causa.
  - d. Fijar los criterios de preferencia en el orden de llamamiento (habitualmente la antigüedad)
6. Especial relevancia tiene la posibilidad de establecer por negociación colectiva que este contrato se celebre a tiempo parcial. Sobre este aspecto conviene resaltar algunos elementos:
- a. No es posible que se celebren contratos fijos discontinuos a tiempo parcial si no se permite expresamente en el convenio colectivo sectorial. Aquí no valen “sobreentendidos” o referencias indirectas: de no estar expresamente recogido, no podrán realizarse.
  - b. Los riesgos precarizadores que señalábamos anteriormente que tiene el contrato fijo discontinuo, si no tiene una buena regulación, se multiplican exponencialmente si además se permite sin más que se celebren a tiempo parcial.
  - c. Por tanto, y como primera premisa, con carácter general no debemos admitir en la negociación colectiva dicha posibilidad, salvo donde la realidad productiva lo imponga. Aquí hay que huir especialmente de “regalar” su inclusión, o de incluirlo “por si acaso”.
  - d. En caso de tener que abrir dicha posibilidad, y como señalábamos anteriormente, eso no conlleva que se haga para todas las actividades y/o grupos profesionales: solo deberá hacerse en aquellas actividades donde resulte imprescindible. Nada impide, al contrario, que un mismo convenio delimite esa posibilidad a determinadas causas, actividades o grupos profesionales.
  - e. De abrirse la posibilidad de FD a tiempo parcial, deberán establecerse determinadas cautelas y garantías:
    - i. Con aún mayor nivel de exigibilidad, periodos mínimos de ocupación garantizados para los contratos fijos discontinuos, en la línea comentada en páginas anteriores.
    - ii. Porcentajes mínimos de jornada altos sobre la jornada ordinaria. Vigilancia sobre los sistemas que, sobre la base del FD a tiempo parcial y la distribución irregular de la jornada –con el juego de horas complementarias-, en realidad estén camuflando puestos de trabajo a jornada completa.
    - iii. Sistema que limite horas complementarias, y consolide las realizadas.
    - iv. De darse en algunos ámbitos la necesidad, debemos aprovechar la palanca que nos da en la negociación para mejorar especialmente el conjunto de la contratación fija discontinua, no solo a tiempo parcial, conforme a los criterios anteriores.

- v. Mecanismos más flexibles para poder no acudir a llamamientos sin consecuencias en el contrato, especialmente en los relacionados con concurrencia con otros contratos, estudios o gastos asociados a acudir al llamamiento desproporcionados con relación a los ingresos previsibles. Hay sectores productivos con “tradición” en la utilización del contrato fijo discontinuo y que incluyen realidades con especial estacionalidad y rotación, donde la propia casuística de llamamientos ha permitido fijar un número de renunciaciones anuales sin necesidad de justificación y sin que tenga consecuencia de baja.
  - f. Establecimiento de sistemas de información a la RLPT – y a las organizaciones sindicales de la comisión paritaria donde no haya RLPT- que permitan una vigilancia estrecha sobre esas casuísticas.
7. Respecto a los contratos fijos discontinuos cuya causa habilitante sea la celebración de contrata y subcontratas o concesiones administrativas a diferencia de los de actividades estacionales o de temporada, se invierte la mecánica negocial, desde el momento en que la ley marca que solo puede haber períodos de inactividad cuando finaliza una contrata y en lo que se inicia otra, y ese periodo de inactividad será un máximo de 3 meses, salvo que se fije otro en la negociación colectiva. En este sentido, cualquier ampliación de dicho periodo debe basarse no solo en su adecuada justificación y de forma muy acotada, sino especialmente en el periodo continuado de actividad previo al “parón” –duración de la contrata-, pues dicho periodo continuado marca el nivel de prestaciones por desempleo generadas -y por tanto el nivel de cobertura de rentas durante el periodo de inactividad-. Como ejemplo, pueden manejarse “tramos” de periodos de inactividad en este tipo de contratos de entre 1 y 6 meses (nada impide que sea menos de 3 y entendemos que no debe ampliarse más allá de 6) en función de los meses de periodo previo continuado de actividad, estableciendo que el período sea como máximo el generado para prestaciones contributivas.
8. El ET también establece la posibilidad de fijar una cuantía por fin de llamamiento.
9. El art. 16.6 ET establece el derecho a que se compute la antigüedad desde el inicio de la relación laboral *“...con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia”*. En la negociación colectiva con carácter general no debemos establecer complementos en los que solo compute el tiempo efectivamente trabajado.
10. Por último, el art. 16.5 establece la posibilidad de que los CC sectoriales establezcan una bolsa sectorial de empleo para mejorar las oportunidades laborales, formación, etc. En caso de que se aborde, debe funcionar bajo los principios de objetividad, automatización, información y control a través de las comisiones paritarias, evitando prácticas clientelares y abusos patronales.

11. Para finalizar, y a diferencia de lo que comentábamos para los contratos formativos y temporales, en este caso la regulación que existiera en la NC sobre el contrato fijo discontinuo antes de la reforma es plenamente aplicable, salvo en lo que se oponga a la regulación del art. 16, tanto a los contratos anteriores como a los posteriores a la reforma laboral. Ello sin perjuicio de entender que aspectos clave como la posibilidad de uso a tiempo parcial de este contrato solo caben, tanto en la regulación previa como en la actual, por pacto expreso justificado en base a las circunstancias productivas del sector, no resultando válidas simples previsiones de su existencia que figuran en algunos convenios previos a la Reforma.

## **V.- REFLEXIÓN GENERAL SOBRE LA DETERMINACIÓN DE PORCENTAJES MÁXIMOS DE TEMPORALIDAD**

1. En la realidad previa al RDL 32/2021 era usual en múltiples convenios fijar % máximos de temporalidad o % mínimos de contratación indefinida, con diversas formulaciones, y muy vinculados en cuanto a su concreción a la praxis y niveles efectivos de temporalidad del sector.
2. En la nueva realidad la apuesta expresa por el contrato indefinido y clara limitación de la contratación temporal nos debe llevar a reevaluar hasta qué punto es conveniente mantener ese tipo de cláusulas, más aún si los máximos de temporalidad pactados en su día son superiores a un 10% y pueden acabar operando en la “psique patronal” más como mínimos que como máximos.
3. En dicha reevaluación es posible que convengan reflexiones más enfocadas en los siguientes términos:
  - a. Porcentajes elevados mínimos de contratación indefinida ordinaria (o incluso a tiempo completo, si se puede y conviene introducir ese componente).
  - b. Porcentajes tasados de utilización del contrato fijo discontinuo y/o del contrato indefinido a tiempo parcial.
  - c. Inclusión en los porcentajes reducidos máximos de contratación temporal la parte de uso de contratos de ETT, como de hecho se ha hecho en muchos convenios con la regulación previa.
  - d. Otra variante combinada de lo anterior es fijar % elevados mínimos de contratación indefinida ordinaria para que el % máximo restante englobe tanto la contratación fija discontinua como la de carácter temporal, directa o mediante ETT.
4. En cualquier caso, las reflexiones deben efectuarse teniendo en cuenta cada sector, ámbito y realidad, no debiendo tomarse los guiones anteriores más que como meros ejemplos orientativos.