

JORDI GARCÍA VIÑA

*Profesor Titular EU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social de la Universitat de Barcelona*

Extracto:

EN España la evolución de la economía y del turismo han sido dos realidades paralelas. En momentos en los que existía un débil tejido industrial, el turismo significó la posibilidad de la apertura económica al exterior, así como el elemento que permitió el equilibrio de la balanza de pagos. Esta correlación, en la actualidad, se sigue manteniendo. Así, según datos de la Organización Mundial del Turismo de 1999, nuestro país ha recibido a 51.500.000 turistas, siendo sus ingresos por este capítulo de más de 25.000 millones de dólares.

Temas tan complejos como la necesidad de incrementar el turismo de calidad, el desarrollo sostenible en determinadas zonas, la corrección de la estacionalidad veraniega de la demanda, los procesos de fusiones y concentraciones de las empresas, la necesidad de mejorar la formación y la cualificación de los recursos humanos para lograr una mayor profesionalización, la aparición de nuevos complejos de ocio o su consideración como reducto de yacimientos de empleo, han de ser resueltos con la regulación generalista de los contratos contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

Sumario:

- I. Contratos formativos.
 - 1. Contrato en prácticas.
 - 2. Contrato para la formación.
- II. Contratos a tiempo parcial.
 - 1. Contrato a tiempo parcial.
 - 2. Contrato de relevo.
- III. Contratos de duración determinada.
 - 1. Contrato de obra o servicio determinado.
 - 2. Contrato eventual por circunstancias de la producción.
 - 3. Contrato de interinidad.

I. CONTRATOS FORMATIVOS

1. Contrato en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas se halla regulado en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo. El objeto de este contrato es facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior. De esta manera se puede afirmar que mientras se prestan unos servicios se ponen en práctica unos conocimientos previamente adquiridos.

Este tipo de contrato no es uno de los más usados, ni en el ámbito general, que supone el 0,89 por 100 del total de los contratos, ni tampoco en el sector servicios, donde esta cantidad se sitúa en el 1,02 por 100. Aun así, en el año 1999 se han realizado 94.672 contrataciones por esta modalidad, lo que supone un incremento del 2,8 por 100 respecto al mismo período del año anterior. La evolución de este contrato puede observarse claramente en el siguiente gráfico.

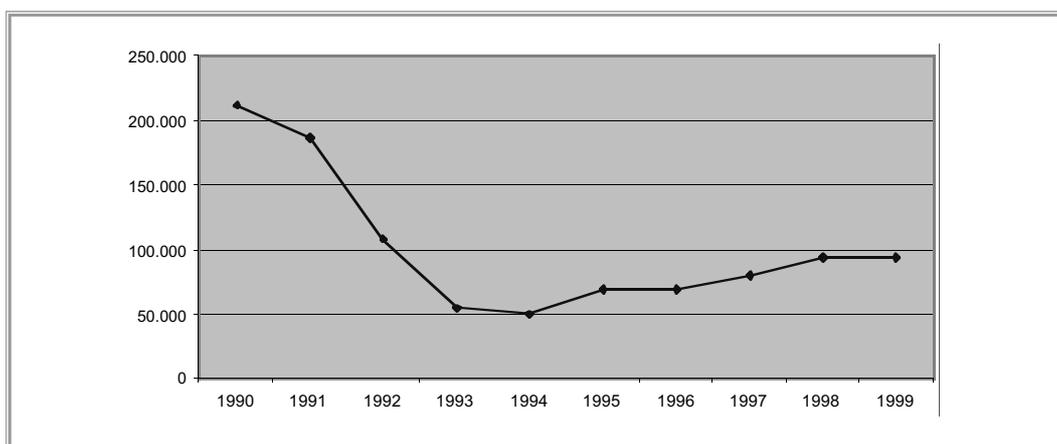


Figura 1. Contrato en prácticas.

FUENTE: *Boletín de Estadísticas Laborales*, marzo 2000, MTAS

Este contrato podrá concertarse con las personas que tengan alguna de las titulaciones siguientes: licenciado universitario, ingeniero o arquitecto, diplomado universitario, ingeniero técnico o arquitecto técnico, o bien, técnico o técnico superior de formación profesional reglada. Incluso algún convenio colectivo determina que sólo se consideran títulos suficientes los emitidos por las universidades, por las escuelas de turismo y por las de hostelería reconocidas legalmente, así como los de formación profesional y todas las titulaciones académicas que guarden relación con el sector ¹.

Además, no deben haber transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los estudios o seis cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado. La prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio interrumpe el cómputo de este período. Para poder comprobar estas circunstancias, el trabajador debe entregar al empresario fotocopia compulsada del título o certificado de conclusión de estudios.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados; por lo que debe existir una correlación entre la titulación y las concretas funciones encomendadas. Debido a esta regulación, en algún convenio colectivo se determina que sólo podrá concertarse para el desempeño de funciones propias de las categorías profesionales que tengan reconocido certificado de profesionalidad o bien para las que se requieran estudios superiores ².

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, dentro de los cuales los convenios colectivos sectoriales podrán establecer los límites, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar. En algunos supuestos los convenios colectivos hacen uso de esta atribución, agotando la duración máxima ³ o limitándola a 12 meses ⁴, pero en ningún caso justifican esta opción. Si el contrato se estableció por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se podrán acordar hasta dos prórrogas. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima. De la misma manera, ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del INEM, en la que conste el tiempo en la que el trabajador ha estado contratado en prácticas anteriormente. La oficina pública de empleo tendrá un plazo de 10 días para emitir este certificado; transcurridos éstos, el empresario queda exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse.

¹ Convenio colectivo de la hostelería de Madrid para los años 1999 a 2001.

² Convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife, para los años 1999 y 2000.

³ Véase nota 2.

⁴ Convenio colectivo de la hostelería de Álava para los años 1999 y 2000.

El período de prueba será el establecido en convenio colectivo ⁵, y en su defecto, un mes, para titulados de grado medio y dos meses, para titulados de grado superior ⁶.

La jornada podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial y este contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo oficial. En éste deberá hacerse constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

La retribución será la establecida en los convenios colectivos, sin que pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primer y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado por el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Estas cuantías no podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional. Así, algunos convenios colectivos al regular esta materia han decidido incrementar estas cantidades y las sitúan en el 70 y 80 por 100 ⁷, en otro caso en el 75 y 85 por 100 ⁸, en el 80 y 90 por 100 ⁹, e incluso se llega a retribuir al 100 por 100 del salario correspondiente al grupo profesional ¹⁰.

A la terminación del contrato, se deberá entregar al trabajador un certificado de las prácticas realizadas. Además, si finalizado el contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. Contrato para la formación.

El contrato para la formación se halla regulado en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, en la Orden Ministerial de 14 de julio de 1998 y la Resolución de 26 de octubre de 1998. El objeto de este contrato es adquirir una formación técnica y práctica necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación.

Este contrato, que como puede observarse en el siguiente gráfico, estaba perdiendo utilidad, fue revitalizado, sobre todo, a raíz de la eliminación del coste de Seguridad Social y de la reducción de los salarios. No es uno de los contratos más usados, ni a nivel general, ni en el sector servicios, ya que en ambos casos sólo supone el 1,38 por 100 del total de las contrataciones. En el año 1999

⁵ El convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife, para los años 1999 y 2000, establece un único período de dos meses.

⁶ Ésta es la regulación del convenio colectivo de la empresa Terra Mítica, Parque Temático de Benidorm, SA.

⁷ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Guipúzcoa para los años 1993 y siguientes.

⁸ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Burgos para los años 1999 a 2001.

⁹ Convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife, para los años 1999 y 2000.

¹⁰ Convenio colectivo de la empresa Port Aventura, SA de la provincia de Tarragona para los años 1998 y 1999.

se han realizado 154.000 contratos para la formación, lo que supone un incremento del 9,4 por 100 respecto al mismo período del año anterior.

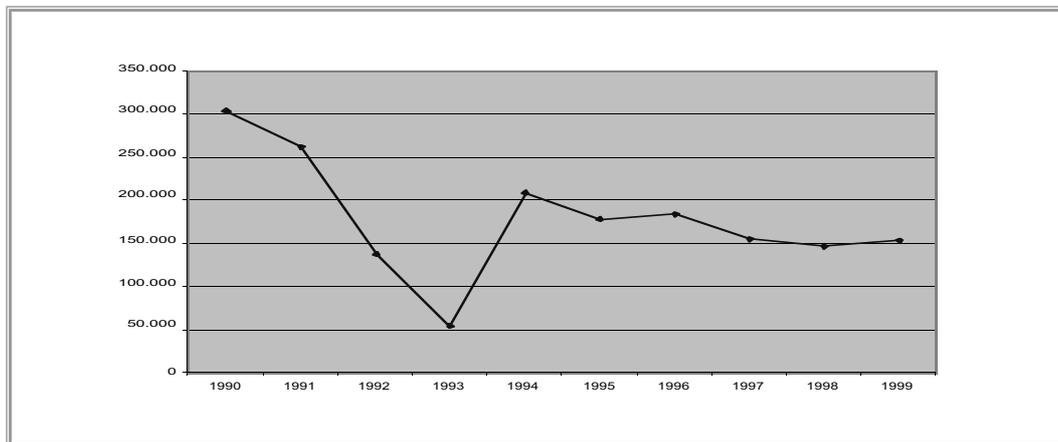


Figura 2. Contrato para la formación.

FUENTE: *Boletín de Estadísticas Laborales*, marzo 2000, MTAS

Así, en los diversos convenios colectivos que regulan esta materia se suelen determinar una serie de categorías a las que el empresario se deberá limitar para contratar a los trabajadores, que son principalmente recepcionista, conserje, camarero, cocinero, repostero, administrativo o comercial y todos los oficios de mantenimiento y servicios ¹¹. Sin embargo, hay convenios colectivos que determinan algunas especialidades, bien porque afirman que sólo podrán utilizarse para el desempeño de las categorías establecidas en el Acuerdo Laboral Estatal para el sector de la hostelería y comprendidas en el grupo profesional III de cada una de las áreas funcionales ¹², o si incluso establecen una regulación específica para una categoría tan determinada en este sector como es la de camarera de pisos y departamentos de lencería y limpieza, cuya duración máxima del contrato se fija en un año, percibiendo durante el mismo el 80 por 100 del salario base ¹³.

¹¹ Entre muchos, véanse el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Cantabria para los años 1999 a 2002, el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Madrid para los años 1999 a 2001, el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Burgos para los años 1999 a 2001 y el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Málaga para los años 1999 a 2002.

¹² Convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife para los años 1999 y 2000.

¹³ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Valladolid para 1999.

Los requisitos que han de presentar las personas que pretenden ser contratadas por medio de esta modalidad son las siguientes ¹⁴:

- Ser mayor de 16 años y menor de 21 ¹⁵. Este límite de edad no se aplicará cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido. En los contratos que se realicen en escuelas taller, casas de oficio y programas de garantía social, podrán celebrarse con trabajadores mayores de 16 y menores de 24.
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el puesto de trabajo correspondiente.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata por un tiempo superior a 12 meses con la misma empresa.
- No haber agotado la duración máxima establecida en una relación anterior.

El número máximo de contratos para la formación que se puede realizar por empresa se establecerá en convenio colectivo sectorial o convenio colectivo de empresa que cuente con un plan formativo ¹⁶. Si no se determina en estas normas convencionales, se regirá por la siguiente escala, según el número de trabajadores que haya en cada centro de trabajo.

Hasta 5 trabajadores	1
De 6 a 10 trabajadores	2
De 11 a 25 trabajadores	3
De 26 a 40 trabajadores	4
De 41 a 50 trabajadores	5
De 51 a 100 trabajadores	8
De 101 a 250 trabajadores.....	10 o el 8% de la plantilla
De 251 a 500 trabajadores	20 o el 6% de la plantilla
Más de 500 trabajadores	30 o el 4% de la plantilla

¹⁴ Algunos convenios colectivos, como por ejemplo el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Castellón para los años 1998 a 2000, regulan que no se podrá realizar este tipo de contrato durante el período de tiempo de 1 de junio al 3 de septiembre.

¹⁵ El convenio colectivo de hostelería y turismo de Huesca para los años 1999 y 2000 regula que los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar exclusivamente trabajos basados en esfuerzo físico, ni trabajos nocturnos, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos; de la misma manera, tampoco podrán realizar horas extraordinarias.

¹⁶ El convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife para los años 1999 y 2000 regula un número máximo de contratos de formación que se asemeja a la escala determinada en la ley, pero que, si bien hasta 40 trabajadores el porcentaje es el mismo, cambia a partir de este número, ya que permite tener en empresas de hasta 100 trabajadores a 8 aprendices, en empresas de hasta 250 trabajadores a 10 aprendices y en empresas de más de 251 trabajadores a 20 aprendices.

En todo caso, para determinar la plantilla de trabajadores no se computarán los contratados por medio de un contrato para la formación. De la misma manera, a efectos de determinar el número máximo de contrataciones posibles no se computarán los trabajadores minusválidos. Este número máximo no se tendrá en cuenta en contratos celebrados por escuelas taller, casas de oficio, programas de garantía social y empresas que dispongan de escuela de formación.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo sectorial se establezca otra duración, que en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida. En este sector la mayoría de convenios colectivos ha aprovechado esta posibilidad que les otorga la ley y han establecido la duración máxima permitida de los tres años ¹⁷, aunque en algún caso, se ha preferido limitar el plazo a dos años ¹⁸.

Sin embargo, en algunos convenios colectivos se han regulado cuestiones específicas muy concretas. Así, en primer lugar, en un supuesto se establece que la duración será de 24 meses, excepto cuando los contratados tengan menos de 18 años, que será de 36 meses ¹⁹. En segundo lugar, varios convenios colectivos establecen cláusulas de compromiso respecto a la conversión de los contratos de formación en indefinidos, en la mayoría de supuestos con redacciones que aseguran que finalizada la duración máxima de un contrato de formación, la empresa se comprometerá a contratar indefinidamente al trabajador con preferencia de cualquier otro que pueda ocupar su mismo puesto de trabajo por tiempo indefinido ²⁰. Finalmente, en un caso, se determina que cuando por las características del oficio o puesto de trabajo la duración del contrato exceda de dos años, el contrato se considerará de carácter indefinido, sin perjuicio de que el trabajador continúe su período de formación hasta los tres años, manteniendo hasta esa fecha la categoría de aprendiz, sus condiciones salariales y de cotización a la Seguridad Social. Finalizado el período de formación, el trabajador pasará a ostentar la categoría de ayudante en la función que desempeñe ²¹.

Cuando el contrato se hubiera celebrado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas; en ningún caso la duración de cada pró-

¹⁷ Entre muchos véase el convenio colectivo de la hostería de la provincia de La Coruña para el año 1999, convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife para los años 1999 y 2000, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Valladolid para 1999, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Segovia para 1999, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Burgos para los años 1999 a 2001, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Guipúzcoa para los años 1993 y siguientes, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Orense para 1999, convenio colectivo de hostelería y turismo de Huesca para los años 1999 y 2000, convenio colectivo interprovincial de hostelería y turismo de Cataluña para los años 1998 a 2001 y convenio colectivo de la empresa Tryp, SA (Hotel Presidente de Barcelona) para los años 1999 a 2002.

¹⁸ Entre otros véase el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Cantabria para los años 1999 a 2002, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Madrid para los años 1999 a 2001 y convenio colectivo de la hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002.

¹⁹ Convenio colectivo de la hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002.

²⁰ Como ejemplo véase el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Jaén para los años 1999 y 2000.

²¹ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Madrid para los años 1999 a 2001.

rroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato. Además, la jornada establecida deberá ser a tiempo completo.

El trabajo prestado deberá estar relacionado con las tareas propias del puesto de trabajo objeto del contrato. El empresario o la persona designada por él tutelaré el proceso de formación. Asimismo, los convenios colectivos determinarán el número de trabajadores en formación que podrá tener a su cargo cada tutor, que en un supuesto se permiten 4 aprendices²² y en otro cabe llegar hasta 10, aunque incluso permite incrementar este número con la finalidad de alcanzar un nivel óptimo de formación y para adecuarlo a las exigencias de la prestación del servicio²³; en su defecto no podrá ser superior a 3.

El contrato se realizará por escrito según el modelo oficial regulado en la Resolución de 26 de octubre de 1998. Respecto a las materias que han de incluirse en el contrato de trabajo, existen algunos convenios colectivos que determinan un período de prueba diferente al regulado en la ley, bien sea de 15 días laborables²⁴ o de prueba de un mes²⁵. Se presentará en las oficinas de empleo de la provincia donde se halle radicado el centro de trabajo donde preste servicios el trabajador. Además, el empresario deberá acompañar la comunicación de acuerdo para la formación teórica en contrato para la formación, salvo que se acredite que hubiera realizado un curso de formación profesional ocupacional. En todo caso, podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del INEM, en la que conste el tiempo en la que el trabajador ha estado contratado para la formación anteriormente. La oficina pública de empleo tendrá un plazo de 10 días para emitir este certificado; transcurridos éstos, el empresario queda exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse.

La retribución será la pactada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, ya que el período de formación no es retribuido. Si la formación supera el 15 por 100, el salario puede reducirse²⁶.

La mayoría de convenios colectivos de este sector, haciendo uso de la autorización que marca la ley, establece una retribución diferente según cada uno de los tres años de duración máxima del contrato²⁷, aunque en algún caso se fija una retribución similar para los dos primeros años y una

²² Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Málaga para los años 1999 a 2002.

²³ Convenio colectivo de la empresa Terra Mítica, Parque Temático de Benidorm, SA.

²⁴ Convenio colectivo de la hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002.

²⁵ Véase nota 22.

²⁶ El convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Cantabria para los años 1999 a 2002 impide esta reducción.

²⁷ Entre muchos véase el convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife para los años 1999 y 2000, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Valladolid para 1999, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Segovia para 1999, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Guipúzcoa para los años 1993 y siguientes, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Orense para 1999, convenio colectivo interprovincial de hostelería y turismo de Cataluña para los años 1998 a 2001 y convenio colectivo de la empresa Tryp, SA (Hotel Presidente de Barcelona) para los años 1999 a 2002.

diferente para el tercero ²⁸ o incluso un salario igual para la duración total del contrato ²⁹. De la misma manera, a la hora de determinar el cálculo, la mayoría de convenios colectivos prefiere tener como salario de referencia el de la categoría o puesto de trabajo a realizar ³⁰, aunque en algunos supuestos se opta por operar con el salario mínimo interprofesional ³¹. Asimismo, aunque en la casi totalidad de convenios colectivos se establece que el salario que han de cobrar los trabajadores con contrato para la formación deberá ser inferior en un tanto por ciento al de los trabajadores con contrato ordinario, en algún convenio colectivo en el tercer año se equiparan ambas cantidades ³².

A título de conclusión, los porcentajes utilizados en los diversos convenios se pueden resumir en las siguientes dos tablas.

TIPO	PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO
A ³³	85%	85%	95%
B ³⁴	70%	80%	100%
C ³⁵	75%	85%	95%
D ³⁶	80%	90%	100%

TABLA 1. Según salario de categoría o puesto de trabajo.

²⁸ Convenio colectivo de la hostería de la provincia de La Coruña para el año 1999.

²⁹ Entre otros, véase el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Cantabria para los años 1999 a 2002, convenio colectivo de hostelería y turismo de Huesca para los años 1999 y 2000 o el convenio colectivo de la empresa Terra Mítica, Parque Temático de Benidorm, SA.

³⁰ Así, véase el convenio colectivo de la hostería de la provincia de La Coruña para el año 1999, convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife para los años 1999 y 2000, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Valladolid para 1999, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Cantabria para los años 1999 a 2002, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Segovia para 1999, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Guipúzcoa para los años 1993 y siguientes y convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Orense para 1999.

³¹ Así, el convenio colectivo interprovincial de hostelería y turismo de Cataluña para los años 1998 a 2001 y convenio colectivo de la empresa Tryp, SA (Hotel Presidente de Barcelona) para los años 1999 a 2002.

³² Como ejemplo, véase el convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife para los años 1999 y 2000 y convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Valladolid para 1999.

³³ Véase nota 28.

³⁴ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Valladolid para 1999 y convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Guipúzcoa para los años 1993 y siguientes.

³⁵ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Segovia para 1999 y convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Orense para 1999.

³⁶ Convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife para los años 1999 y 2000.

Primer año	Salario mínimo interprofesional + 15%
Segundo año	Salario mínimo interprofesional + 30%
Tercer año	Salario mínimo interprofesional + 50%

TABLA 2. Según salario mínimo interprofesional ³⁷.

En este contrato, las obligaciones principales del trabajador son la prestación de trabajo efectivo y el recibir formación. Por esta razón, se considerarán faltas de asistencia al trabajo las faltas de asistencia y puntualidad a las enseñanzas teóricas.

La formación teórica que se ha de ofrecer a las personas contratadas por este tipo de contrato presenta las siguientes notas características. En primer lugar, se fundamentará en los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar ³⁸. En segundo lugar, se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo. En tercer lugar, su duración no podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista y, en todo caso, los convenios colectivos determinarán el tiempo dedicado así como su distribución. En esta materia, algunos convenios colectivos dejan que la distribución del tiempo dedicado a la formación se establezca individualmente en el contrato de trabajo ³⁹ o la determine unilateralmente la empresa ⁴⁰, mientras que otros fijan la distribución de manera más rígida al entender que la jornada de trabajo será de 30 horas de trabajo efectivo semanales, repartidas en 6 horas diarias, dedicándose las 10 horas restantes a la formación ⁴¹. Finalmente, en el supuesto de que el trabajador no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación tendrá por objeto completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de la formación cuando el trabajador acredite mediante certificado de la Administración que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso la retribución se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación.

El coste correrá a cargo del Acuerdo Tripartito de Formación Continua. Los costes financieros de la formación teórica serán de 425 pesetas hora/alumno en modalidad presencial y 285 en modalidad a distancia. La cuantía resultante será abonada mensualmente por el empresario al centro de formación. El empresario se bonificará mensualmente del coste de las horas de formación que se hayan impartido en el mes anterior en las liquidaciones de cuotas, siempre que se ingresen dentro del período reglamentario.

³⁷ Convenio colectivo interprovincial de hostelería y turismo de Cataluña para los años 1998 a 2001 y convenio colectivo de la empresa Tryp, SA (Hotel Presidente de Barcelona) para los años 1999 a 2002.

³⁸ En este sentido el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Madrid para los años 1999 a 2001.

³⁹ Convenio colectivo interprovincial de hostelería y turismo de Cataluña para los años 1998 a 2001.

⁴⁰ Convenio colectivo de la empresa Terra Mítica, Parque Temático de Benidorm, SA.

⁴¹ Véase nota 38.

Esta formación se podrá impartir:

- En la empresa, si cuenta con aulas adecuadas.
- Centros públicos de formación.
- Centros de los agentes sociales, que deberán ser acreditados.
- Centros privados acreditados.
- Cuando no exista en la localidad en la que radique el centro de trabajo la posibilidad de formarse en alguno de estos centros, no se proporcionen en horario compatible o supongan falta de adaptación a la misma, la formación podrá realizarse a distancia ⁴².

En el plazo de 15 días desde la finalización de la enseñanza, el centro que haya realizado la formación emitirá un certificado donde conste el contenido formativo impartido y el grado de aprovechamiento.

En el plazo de un mes desde la finalización del contrato el empresario entregará al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación y el nivel de formación práctica adquirida. La empresa deberá mantener en sus archivos una copia de este certificado durante un plazo mínimo de cinco años.

En cuanto a la Seguridad Social de los trabajadores contratados para la formación, se deben destacar principalmente tres aspectos.

En primer lugar, la protección social incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por enfermedad común o accidente no laboral y maternidad, prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad, pensiones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia. Asimismo tendrá derecho a cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

En segundo lugar, la cotización a la Seguridad Social consistirá en una cuota única mensual que durante el año 2000 será de 4.760 pesetas por contingencias comunes, de las cuales 3.969 son a cargo del empresario y 791 a cargo del trabajador ⁴³; 546 por contingencias profesionales a cargo

⁴² En esta materia el convenio colectivo de la hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002 regula que la formación deberá realizarse preferentemente de forma presencial. Excepcionalmente podrá recurrirse a la formación a distancia impartida por aquellos centros que, con conocimiento de la comisión paritaria, hayan suscrito el presente convenio.

⁴³ En los contratos de aprendizaje la cuota por contingencias comunes será de 3.885 pesetas, de las cuales 3.240 a cargo del empresario y 645 a cargo del trabajador.

del empresario; 304 pesetas al Fondo de Garantía Salarial, a cargo del empresario y 168 pesetas por formación profesional, de las cuales 145 son a cargo del empresario y 23 a cargo del trabajador ⁴⁴.

En tercer lugar, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, se tomará como base de cotización el 75 por 100 de la base mínima de cotización que corresponda.

II. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

1. Contrato a tiempo parcial.

El contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando el trabajador se halla obligado a prestar sus servicios durante un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo. Antes de la reforma producida en 1998, la norma se limitaba a regular por tiempo inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

El contrato a tiempo parcial, como puede observarse en el siguiente gráfico, es quizá la modalidad que ha sufrido un incremento más espectacular. Así, en 1998 se firmaron 2.219.683 contratos y en diciembre de 1999 se habían concertado 2.215.216, lo que supone un ligero decrecimiento respecto al mismo período del año anterior.

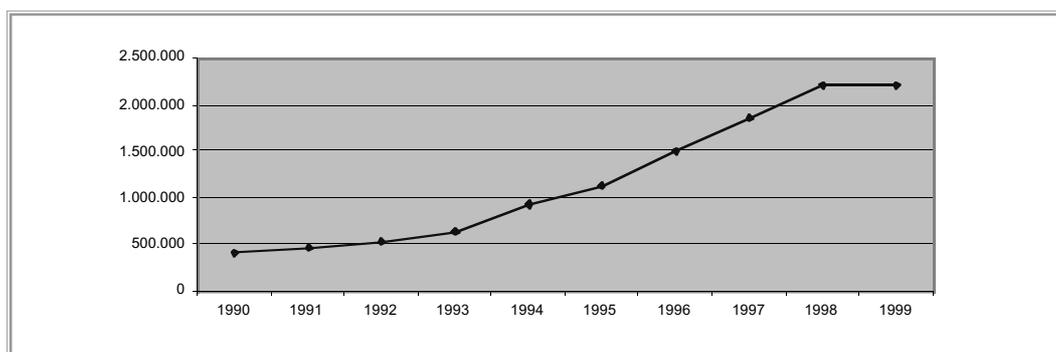


Figura 3. Contrato a tiempo parcial.

FUENTE: *Boletín de Estadísticas Laborales*, marzo 2000, MTAS

⁴⁴ Según la regulación contenida en el artículo 95 de la Ley 54/1999, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales para el Estado para el año 2000, que ha sido desarrollado por la Orden Ministerial de 28 de enero de 2000.

Sin embargo, este incremento aún sitúa a nuestro país, que se encuentra en un porcentaje del 8,1 por 100 del total de las personas contratadas, por debajo de la mayoría de países de la Unión Europea, entre los que destacan los Países Bajos con un 38,7 por 100 o el Reino Unido con un 24,9 por 100, excepto Grecia e Italia, e incluso muy por debajo de la media europea, que se halla en el 17,3 por 100.

La regulación de este contrato se encuentra, principalmente, en el artículo 12 del TRET, modificado profundamente por el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre y el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, respecto a la acción protectora de la Seguridad Social.

Este tipo de contrato presenta, como una de las características más remarcables, su amplio uso en el sector servicios. Esta realidad tiene una explicación muy clara en la gran proliferación en este tipo de empresas de los llamados contratos de trabajo fijo discontinuos, que son considerados técnicamente como contratos a tiempo parcial. Como se observa en el siguiente gráfico, la diferencia entre el total de los sectores y el de servicios es más que notable.

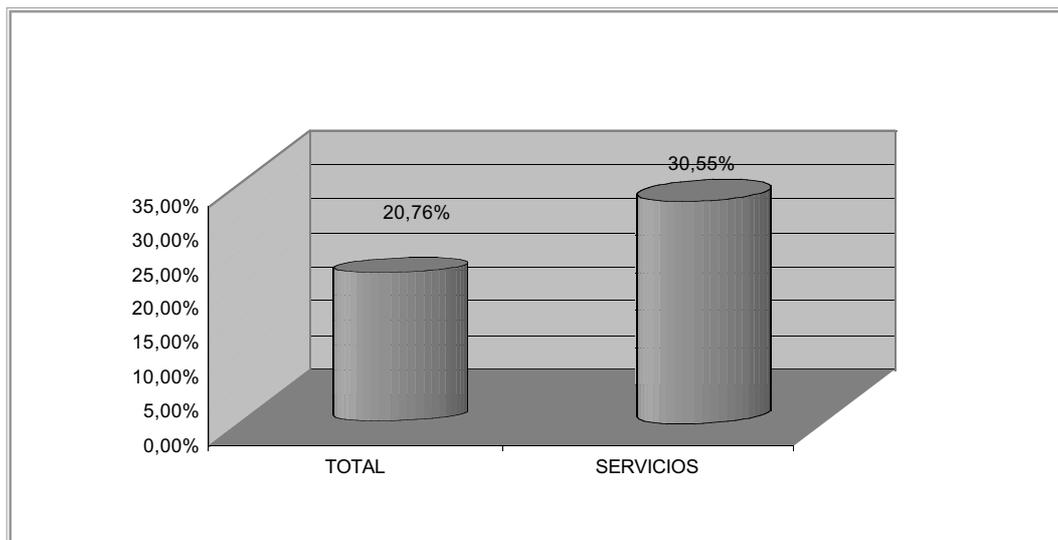


Figura 4. Contrato a tiempo parcial según sectores.

FUENTE: *Anuario de Estadísticas Laborales, 1998, MTAS*

Diferentes son los datos cuando se pueden analizar en cada uno de los sectores que forman las actividades englobadas dentro del sector del turismo, como se puede observar en el siguiente gráfico.

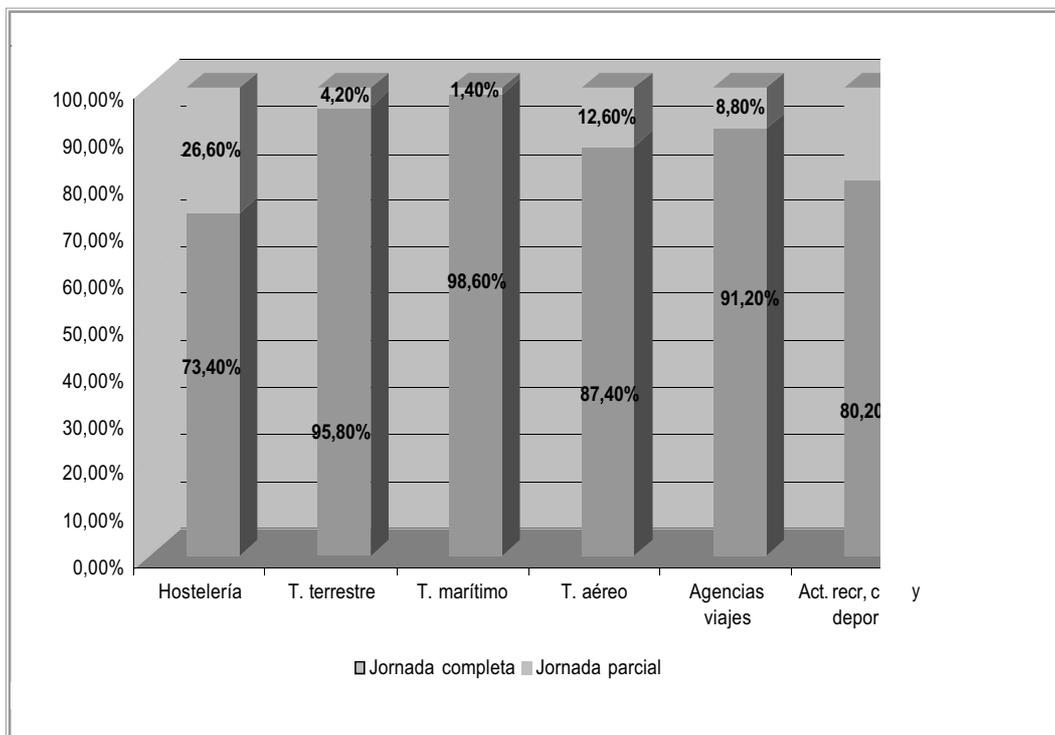


Figura 5. Contrato a tiempo parcial de las actividades englobadas dentro del sector de turismo.

FUENTE: ROBLES MEDINA, «Primeras conclusiones del estudio sobre el empleo en el sector turístico», *Estudios Turísticos*, número 141, 1999.

La duración de este contrato podrá ser por tiempo indefinido o duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad ⁴⁵, entre los que cabe destacar el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, el contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contrato de sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo, contrato en prácticas y contrato de relevo. No cabe, en contra, en los supuestos de contrato para la formación y contrato de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo, en los que sólo cabe a jornada completa.

A pesar de esta regulación que permite los contratos a tiempo parcial en casi todos los supuestos, la realidad es muy distinta, como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

⁴⁵ El convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Zamora para los años 1999 y 2000 regula que los servicios extras podrán ser contratados por medio de contratos a tiempo parcial.

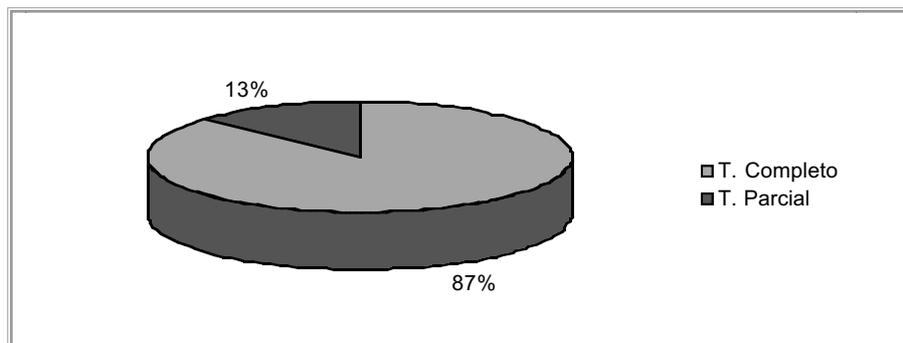


Figura 6. Efectivos laborales según jornada laboral 1999.

FUENTE: *Boletín de Estadísticas Laborales*, marzo 2000, MTAS

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido en dos supuestos:

En primer lugar, cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, por ejemplo, todos los fines de semana del año.

En segundo lugar, cuando se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en ciertas fechas dentro del volumen de la actividad normal de la empresa. La diferencia principal con el contrato eventual reside en la repetición de la temporada o servicio.

Éste es el tipo de contrato usado por excelencia en las actividades estacionales como son la mayoría de las que pueden ser incluidas dentro del sector del turismo. Esta situación se ve claramente reflejada en los convenios colectivos que se pronuncian a favor de la utilización de esta modalidad para sus actividades ⁴⁶. En este caso, los convenios tratan de definir cuándo un trabajador puede ser considerado como fijo discontinuo, y normalmente lo asocian a la realización de las mismas actividades durante varios períodos consecutivos. Así, concretamente se dice que cuando un mismo trabajador sea contratado para prestar sus servicios bajo esta modalidad contractual y para el mismo puesto de trabajo durante tres períodos consecutivos, adquirirá la condición de fijo discontinuo ⁴⁷, por medio de contratos temporales de duración y períodos sustancialmente coincidentes en los tres referidos años ⁴⁸, aun-

⁴⁶ Entre muchos, cabe citar el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Huelva para 1999, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Castellón para los años 1998 a 2000, convenio colectivo de la empresa Port Aventura, SA de la provincia de Tarragona para los años 1998 y 1999 y convenio colectivo de la empresa Terra Mítica, Parque Temático de Benidorm, SA.

⁴⁷ Entre otros véase el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Málaga para los años 1999 a 2002, convenio colectivo de la hostelería y turismo de la provincia de Almería para los años 1998 y 1999 y convenio colectivo para la empresa Paradores de Turismo de España, SA y su personal laboral para los años 1998-2000.

⁴⁸ Convenio colectivo para la empresa Paradores de Turismo de España, SA y su personal laboral para los años 1998-2000.

que la terminología de los convenios colectivos a veces se refiere a contratos eventuales⁴⁹ y otras a contratos sucesivos⁵⁰, siempre que éstos tengan una duración similar; en algunos supuestos, de duración igual o superior a tres meses ininterrumpidamente cada uno de estos años⁵¹, mientras que en otros varía y se impone una duración mínima de seis meses y máxima de nueve⁵².

En todo caso, los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar excepcionalmente, cuando la actividad estacional del sector así lo justifique, el establecimiento de un límite de jornada superior al 77 por 100 previsto.

Además, cuando en estos contratos tanto el inicio como la duración sean inciertos, dichas menciones serán sustituidas por una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria⁵³.

Esta modificación introducida por la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, trata de solventar los problemas de rigidez que supuso la inclusión de esta relación en la regulación del tiempo parcial, ya que lo característico de este tipo de contratos se encuentra precisamente en la imposibilidad de establecimiento de la duración determinada del tiempo de trabajo durante el período de actividad.

Por esta razón, esta regulación trata de acercar a la realidad el desarrollo contenido en el Estatuto de los Trabajadores; necesidad imperativa si se compara el precepto correspondiente en la norma laboral y la cláusula del siguiente convenio colectivo cuando afirma que por tratarse de una actividad empresarial condicionada totalmente por la situación climática y meteorológica, no hay una fijación concreta del inicio y final de la temporada que, a título orientativo se prevé que sea diciembre y abril de cada año respectivamente⁵⁴. En otros casos, ya se permitía que la empresa pudiera retrasar el llamamiento más allá de 30 días establecidos, siempre que lo comunicase por escrito al trabajador antes de que transcurriesen 30 días desde la fecha inicial de llamamiento y con indicación expresa de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo⁵⁵.

Además de estas indicaciones, el contrato de trabajo suscrito con el trabajador fijo discontinuo ha de incluir los contenidos generales para todo tipo de contratos. De esta manera hay convenios colectivos que regulan un período de prueba específico para este tipo de trabajadores al deter-

⁴⁹ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Málaga para los años 1999 a 2002.

⁵⁰ Convenio colectivo de la hostelería y turismo de la provincia de Almería para los años 1998 y 1999.

⁵¹ Así, véase el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Málaga para los años 1999 a 2002 y convenio colectivo para la empresa Paradores de Turismo de España, SA y su personal laboral para los años 1998-2000.

⁵² Véase nota 50.

⁵³ Ésta es la regulación contenida en el convenio colectivo de la empresa Terra Mítica, Parque Temático de Benidorm, SA.

⁵⁴ Convenio colectivo del Ferrocarril y Estación de Montaña de Ribes-Núria, Funicular de Montserrat y Estación de Montaña de la Molina para los años 1998 y 1999.

⁵⁵ Convenio colectivo para la empresa Paradores de Turismo de España, SA y su personal laboral para los años 1998-2000.

minar que los trabajadores fijos de carácter discontinuo sólo podrán ser sometidos al período de prueba en el primer contrato suscrito con esta condición laboral ⁵⁶. De la misma manera, en otros se desarrollan unos determinados derechos añadidos que tratan de no perjudicar especialmente a determinados colectivos, al regular que si un fijo discontinuo es llamado para períodos de actividad inferiores a 15 días, los gastos de desplazamiento serán a cuenta de la empresa ⁵⁷. Asimismo, también aparecen sistemas específicos de descansos, por ejemplo cuando se regula que la empresa podrá fijar el descanso compensatorio de las fiestas en cada período de ocupación, bien de forma continuada, bien de forma fraccionada y unida al descanso semanal, así como las vacaciones en las fechas que convenga, no pudiendo dividir en más de dos el período de disfrute. La empresa comunicará por escrito el inicio del disfrute de vacaciones, siempre que el trabajador no se halle en situación de incapacidad temporal, con al menos 5 días naturales de antelación ⁵⁸.

Finalmente, en algún convenio colectivo se determina que las empresas están obligadas a comunicar a los representantes de los trabajadores los períodos de alta producción, por actividad cíclica y estacional de la empresa, así como de entregarles una relación nominal de trabajadores por riguroso orden de antigüedad ⁵⁹.

Quizás uno de los aspectos más destacados en este tipo de contrato es la regulación que se contiene en determinados convenios colectivos y que tiene como principal finalidad atribuir a las personas contratadas como fijos discontinuos una garantía de ocupación de una determinada duración cada año.

Así, a los trabajadores que hayan alcanzado o alcancen a partir de un determinado año, normalmente tres períodos anuales consecutivos prestando servicios a la misma empresa por tiempo igual o superior a un determinado número de meses al año, con la condición contractual de fijo discontinuo, tendrán una garantía de ocupación de seis meses al año ⁶⁰ o, en otros casos, un período de ocupación anual equivalente a la media resultante del cómputo de los períodos trabajados durante los años 1995, 1996 y 1997 ⁶¹.

Dentro de la garantía de ocupación se suelen computar tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como de trabajo, tales como vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo ⁶². Ahora bien, este cálculo normalmente no se ve afectado por los períodos aislados de ocupación que de forma esporádica se puedan producir, siempre que no superen un máximo de 7 días en cada llamamiento, debiendo mediar entre llamamiento

⁵⁶ Convenio colectivo de la hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002.

⁵⁷ Convenio colectivo interprovincial de la hostelería y turismo de Cataluña para los años 1998 a 2001.

⁵⁸ Véase nota 56.

⁵⁹ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Cantabria para los años 1999 a 2002.

⁶⁰ En este sentido véase el convenio colectivo de la hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002 y convenio colectivo de la empresa Port Aventura, SA de la provincia de Tarragona para los años 1998 y 1999.

⁶¹ Convenio colectivo para la empresa Paradores de Turismo de España, SA y su personal laboral para los años 1998-2000.

⁶² Véase nota 56.

un mínimo de 20 días naturales, los períodos en que circunstancialmente y por razones productivas se amplíe el tiempo de ocupación garantizada por anticipación y/o prolongación de la misma o los períodos de reducción del tiempo de ocupación garantizado o de interrupción del mismo ⁶³.

Es cierto que en algún tipo de actividades este sistema no se puede aplicar por lo que se procede a su exclusión, por ejemplo cuando no se aplica a los centros de trabajo de actividad intermitente a lo largo del año, tales como actividades de prestación a tiempo parcial, establecimientos de fin de semana y/o duración ocasional o similares ⁶⁴.

La posible ampliación del tiempo de ocupación, más allá del período garantizado, ya sea por anticipación y/o prolongación de actividades, no suele tener efectos de cara a un incremento de la media garantizada para ulteriores años. El trabajador deberá conocer, en todo caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos una semana de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios ⁶⁵. Además, deberá realizarse con al menos una semana de anticipación sobre el inicio previsto para la prestación de servicios ⁶⁶.

De la misma manera, los períodos de ocupación garantizados usualmente se ejecutan de forma continuada dentro del año natural. Estos períodos continuados suelen ser interrumpidos durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas de la empresa y sin necesidad de autorización alguna, por una sola vez y por un tiempo máximo de 15 días. La empresa, en estos casos, debe preavisar al trabajador por escrito, con una antelación mínima de 5 días naturales ⁶⁷.

Los tiempos de ocupación garantizados resultantes de las medidas establecidas pueden sufrir una reducción por razones productivas u organizativas, sin necesidad de autorización administrativa ⁶⁸. Las normas que regulan esta limitación son múltiples. Así, por ejemplo, mientras en un caso se rige por la siguiente escala ⁶⁹:

- a) Cuando la media de ocupación garantizada resultare de seis meses o menos, no cabrá reducción alguna.
- b) Si la media fuera de seis a siete meses, cabrá una reducción hasta el límite de seis meses.

⁶³ Convenio colectivo para la empresa Paradores de Turismo de España, SA y su personal laboral para los años 1998-2000.

⁶⁴ Convenio colectivo de la hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002.

⁶⁵ De esta manera véase el convenio colectivo de la hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002 y convenio colectivo para la empresa Paradores de Turismo de España, SA y su personal laboral para los años 1998-2000.

⁶⁶ Véase nota 63.

⁶⁷ Véase nota 64.

⁶⁸ En esta línea, véase el convenio colectivo para la empresa Paradores de Turismo de España, SA y su personal laboral para los años 1998-2000 y convenio colectivo de la hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002.

⁶⁹ Véase nota 64.

c) Cuando la media resultare ser de más de siete meses, la reducción podrá ser de hasta 30 días naturales.

O por la siguiente ⁷⁰:

a) Si la media de la ocupación garantizada es de tres meses, no cabe reducción.

b) Si la media de la ocupación garantizada es entre tres y siete meses, la reducción podrá ser de hasta 30 días en el caso de siete meses o la parte proporcional para duraciones inferiores.

Finalmente, las empresas con centros de trabajo de actividad no permanente que pretendan establecerse con carácter de actividad permanente o continuada a lo largo de todo el año, podrán novar o convertir transitoriamente la condición de sus trabajadores fijos discontinuos a fijos ordinarios durante un período máximo de cinco años, pasando al sexto año, y de continuar la actividad permanente o continuada, a consolidar la condición contractual de fijo ordinario ⁷¹.

Los trabajadores serán llamados de la forma y en el orden que se determinen en los respectivos convenios colectivos.

En esta materia los convenios colectivos suelen presentar una regulación muy prolija y que se inicia con la siguiente declaración: «Todos los trabajadores fijos de carácter discontinuo deberán ser llamados cada vez que vaya a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados ⁷²». Incluso en algunos casos se establecen algunos límites respecto al poder de dirección del empresario, por ejemplo, cuando se afirma que los trabajadores fijos discontinuos deberán ser convocados antes del 30 de junio de cada año ⁷³.

Normalmente se presentan una serie de condiciones que ha de respetar el empresario para poder proceder a realizar el llamamiento ⁷⁴; entre éstas, por su reiteración, cabe destacar las dos siguientes:

a) La empresa deberá llamar al trabajador al inicio de las actividades, si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de 30 días naturales desde la fecha habitual de incorporación del trabajador.

⁷⁰ Convenio colectivo para la empresa Paradores de Turismo de España, SA y su personal laboral para los años 1998-2000.

⁷¹ Convenio colectivo de la hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002.

⁷² En esta línea, véase el convenio colectivo para la empresa Paradores de Turismo de España, SA y su personal laboral para los años 1998-2000 y convenio colectivo de la hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002.

⁷³ Convenio colectivo de la hostelería y turismo de la provincia de Almería para los años 1998 y 1999.

⁷⁴ Véase nota 71.

- b) No obstante, la empresa podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los 30 días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito al trabajador antes de que transcurran los 30 días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

En la legislación anterior a la modificación llevada a cabo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se regulaba que el llamamiento debía realizarse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad. Esta declaración desapareció de la norma laboral, sin embargo, la mayoría de convenios colectivos suelen mantenerla a la hora de fijar los criterios de llamamiento con ligeras precisiones: «rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad ⁷⁵», «dentro de cada especialidad en la categoría profesional ⁷⁶», «dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa ⁷⁷» o «dentro de cada departamento y categoría ⁷⁸». Además de estos supuestos también existen casos que no queda claro cómo se va a efectuar, por ejemplo cuando se afirma que serán llamados por riguroso turno de preferencia ⁷⁹ o que incluyen otros criterios, tales como la edad y determinadas circunstancias familiares ⁸⁰. En otros, en cambio, no se tiene en cuenta la regulación anterior. Así, cuando se dice que al finalizar el primer año de explotación, la empresa confeccionará una lista de trabajadores fijos-discontinuos o escalafón para cada una de las campañas; el orden de los trabajadores vendrá determinado por el número de horas efectivamente trabajadas por cada trabajador en la campaña para la que inicialmente hubiera sido contratado, en el año inmediatamente anterior, de modo que a mayor número de horas, mejor puesto en el escalafón ⁸¹.

De la misma manera, en los convenios colectivos en que se regula esta materia se determina que el llamamiento se efectuará por escrito, incluso en algunos casos se determina un modelo específico de comunicado ⁸² o se exige que se cumpla este trámite mediante carta certificada con acuse de recibo ⁸³. En dicha misiva se le notificará expresamente la fecha de su incorporación y en algún supuesto se exige que el trabajador llamado dé respuesta en el plazo máximo de 10 días naturales desde el acuse de recibo por el mismo procedimiento ⁸⁴.

⁷⁵ Así, véase el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Cantabria para los años 1999 a 2002 y convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Guipúzcoa para los años 1993 y siguientes.

⁷⁶ Convenio colectivo de la hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002.

⁷⁷ Convenio colectivo interprovincial de la hostelería y turismo de Cataluña para los años 1998 a 2001.

⁷⁸ Convenio colectivo para la empresa Paradores de Turismo de España, SA y su personal laboral para los años 1998-2000.

⁷⁹ Convenio colectivo del Ferrocarril y Estación de Montaña de Ribes-Núria, Funicular de Montserrat y Estación de Montaña de la Molina para los años 1998 y 1999.

⁸⁰ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Málaga para los años 1999 a 2002.

⁸¹ Convenio colectivo de la empresa Terra Mítica, Parque Temático de Benidorm, SA.

⁸² Véase nota 76.

⁸³ Véase nota 77.

⁸⁴ Véase nota 77.

Normalmente los convenios colectivos suelen fijar que el llamamiento se efectuará con varios días de antelación a la apertura del establecimiento, que en algunos casos es fija, por ejemplo, 7 días naturales sobre la fecha del inicio de la actividad del empleado ⁸⁵ o 15 días como mínimo ⁸⁶, mientras que en otros es flexible, cuando se dispone que la antelación deberá ser no inferior a 7 días naturales, cuando se trate de llevar a cabo el período de ocupación garantizado. En los demás casos, el llamamiento será con una antelación no inferior a 48 horas ⁸⁷ o incluso, cuando por necesidades del servicio o incrementos ordinarios no previstos de la afluencia de visitantes no pudieran efectuarse con el plazo ordinario, se podrá realizar con un antelación de hasta 24 horas ⁸⁸.

Finalmente, en caso de no llamamiento, el trabajador podrá reclamar como si se tratara de un despido, iniciándose el plazo de reclamación desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria ⁸⁹. Así, en algún convenio colectivo se detallan los supuestos en que se presumirá no efectuado el llamamiento ⁹⁰:

- a) Una vez transcurridos 30 días naturales desde la fecha habitual de convocatoria sin que se haya producido el llamamiento;
- b) Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta;
- c) Cuando el trabajador se viera preferido por la contratación de otro de menor antigüedad en su misma especialidad;
- d) Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo. En este caso, la empresa con ocasión de la interrupción del contrato, al comunicar a los trabajadores dicha circunstancia, deberá entregar en ambos casos una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con cinco días de antelación al cese en la actividad.

En cuanto a la forma, el contrato deberá formalizarse por escrito. En el contrato deberán constar el número de horas ordinarias contratadas, la distribución horaria y su concreción, así como la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios. Si no se observaran estas exigencias, se presumirá celebrado a tiempo completo, salvo prueba en contrario.

⁸⁵ Convenio colectivo para la empresa Paradores de Turismo de España, SA y su personal laboral para los años 1998-2000.

⁸⁶ Convenio colectivo interprovincial de la hostelería y turismo de Cataluña para los años 1998 a 2001.

⁸⁷ Convenio colectivo de la hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002.

⁸⁸ Convenio colectivo de la empresa Terra Mítica, Parque Temático de Benidorm, SA.

⁸⁹ En esta línea, véase el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Cantabria para los años 1999 a 2002.

⁹⁰ Véase nota 87.

La jornada diaria podrá realizarse de forma continuada o partida; en este último caso, sólo será posible efectuar una única interrupción ⁹¹, salvo que en convenio colectivo se disponga otra cosa. Además, algunos convenios colectivos establecen unas duraciones mínimas diarias para este contrato, bien sean cuatro horas diarias ⁹² o de dos ⁹³.

Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias voluntarias, pero sí estarán obligados a cumplir con las horas extraordinarias por fuerza mayor.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los contratados a tiempo completo, excepto las diferencias normales por razón de la proporcionalidad. Así, por ejemplo, la remuneración se establecerá en proporción a la jornada pactada ⁹⁴.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa siempre tendrá carácter voluntario para el trabajador y no podrá imponerse de forma unilateral ni como modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador no podrá ser despedido ni sancionado por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de la aplicación de las medidas que de acuerdo con los artículos 51 y 52 c) TRET puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria. Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria y que soliciten el retorno a la situación anterior tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa, correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente ⁹⁵. De la misma preferencia gozarán los contratados a tiempo parcial que cuenten con una antigüedad de tres o más años.

Los convenios colectivos establecerán las medidas de acceso de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesional. De la misma manera, podrán establecer requisitos y especialidades para la conversión en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. La realización de estas horas estará sujeta a las siguientes reglas:

⁹¹ En este sentido véase el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Guadalajara para los años 1999 a 2001.

⁹² Así el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Málaga para los años 1999 a 2002 y convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Madrid para los años 1999 a 2001.

⁹³ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Jaén para los años 1999 y 2000.

⁹⁴ En este sentido véase el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Cantabria para los años 1999 a 2002.

⁹⁵ Así lo establece, por ejemplo, el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Madrid para los años 1999 a 2001.

- El empresario sólo podrá exigir su realización cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. Este pacto, que se podrá acordar en el momento de celebración del contrato o con posterioridad al mismo, se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial establecido.
- Sólo se puede formalizar este pacto en los contratos de duración indefinida. En los contratos de trabajo fijo discontinuo sólo se podrá pactar cuando los trabajadores, dentro del período de actividad, realicen una jornada reducida respecto de los trabajadores a tiempo completo.
- Este pacto podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador una vez cumplido un año desde su celebración. La denuncia deberá notificarse al empresario con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento, entendiéndose prorrogado dicho pacto, en caso contrario, por un nuevo período anual.
- Este pacto deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número total no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo. Los convenios colectivos podrán aumentar este porcentaje con un máximo del 30 por 100 de las horas ordinarias ⁹⁶. En todo caso, la suma de horas ordinarias y horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial
- La distribución y forma de realización de estas horas se establecerá en los convenios colectivos. En ausencia de regulación, se deberán respetar las siguientes condiciones:
 - El total de horas anuales se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los trimestres del año natural. Cuando el contrato no suponga la prestación de servicios durante todo un año, se distribuirá en tantas fracciones como períodos completos de tres meses existan.
 - Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas asignadas, hasta un 30 por 100 de las horas no consumidas podrán ser transferidas por el empresario al trimestre siguiente.
 - En ningún caso se podrán transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior, ni transferir más allá del año natural las horas no realizadas en el cuarto trimestre del año.
 - El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización con un preaviso de siete días.

⁹⁶ Esta regulación es acogida por el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Madrid para los años 1999 a 2001.

EJEMPLO DE CÁLCULO DE HORAS COMPLEMENTARIAS
<p>Jornada de trabajo anual por convenio colectivo: 1.800 horas</p> <p>Contrato de trabajo de 880 horas (48,8% de la jornada)</p>
<p>Horas complementarias (máximo 15% por ley o hasta 30% por convenio colectivo)</p> <p>880 horas anuales x 15% = 132 horas complementarias anuales</p>
<p>Distribución proporcional por trimestres</p> <p>132 horas complementarias anuales/4 trimestres = 33 horas complementarias trimestre</p>
<p>En caso de no realización de ninguna hora complementaria en un trimestre</p> <p>33 horas complementarias trimestre x 30% = 9,9 horas complementarias que pueden ser transferidas al trimestre siguiente</p>

- La realización de estas horas deberá respetar los límites en materia de jornada y descansos.
- Estas horas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. Su número y retribución deberán expresarse en la nómina y en los documentos de cotización.
- La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.
- La realización de estas horas podrá dar lugar a la modificación de la jornada, mediante la consolidación de una parte de estas horas en dos tramos:
 - En el primer tramo se consolidarán el 30 por 100 de la media anual de las horas complementarias realizadas en un período de dos años a contar desde la vigencia del pacto de realización de estas horas.
 - En el segundo tramo se consolidarán el 50 por 100 de la media anual de las horas realizadas durante los dos años siguientes. Para que se produzca la consolidación el trabajador deberá manifestar su voluntad, en relación con la totalidad o una parte de estas horas, dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de consolidación. En todo caso, el empresario deberá entregar con un preaviso de siete días a la finalización del período de referencia, una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación.

EJEMPLO DE CONSOLIDACIÓN DE HORAS COMPLEMENTARIAS	
PRIMERA FASE	
Horas complementarias del primer año: 132	
Horas complementarias del segundo año: 132	
Total: 264 horas	
$264 \text{ horas} \times 30\% = 79,2 \text{ horas}$	
Jornada ordinaria a tiempo parcial: 880 horas ordinarias + 79,2 horas consolidadas = 959,2 horas	
SEGUNDA FASE	
Horas complementarias del tercer año: 132	
Horas complementarias del cuarto año: 132	
Total: 264 horas	
$264 \text{ horas} \times 50\% = 132 \text{ horas}$	
Jornada ordinaria a tiempo parcial: 959,2 horas (originarias y consolidadas en primera fase) + 132 horas consolidadas en segunda fase = 1091,2 horas	

Los contratos a tiempo parcial concertados antes del 28 de noviembre de 1998 continuarán rigiéndose por la normativa por la que se celebraron.

La protección social derivada de estos contratos se regirá por el principio de asimilación a los trabajadores a tiempo completo, según la disposición adicional séptima TRLGSS. La cotización se realizará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas, de acuerdo con el capítulo III de la Orden Ministerial de 28 de enero de 2000. Asimismo, en materia de acción protectora para estos trabajadores se han regulado unas normas específicas en el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

2. Contrato de relevo.

El contrato de relevo, regulado en el artículo 12.6 TRET, se podrá concertar con un trabajador inscrito en la oficina del INEM para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa, que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, ya que la recibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa. Esta reducción de jornada de trabajo y de salario será de un mínimo del 30 por 100 y de un máximo del 77 por 100.

El contrato deberá formalizarse por escrito, según modelo oficial y su duración será por el tiempo que le falte al trabajador sustituido para causar derecho a la pensión contributiva por jubilación, máximo de cinco años. Antes de la reforma de 1998, el período era de tres años.

Se podrá concertar a jornada completa o a tiempo parcial, pero, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario del trabajador relevista podrá complementar al del trabajador sustituido o simultanearse con él y su puesto de trabajo podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar.

La remuneración será proporcional al tiempo trabajado; en el caso del trabajador sustituido será compatible con la percepción de la pensión de jubilación.

Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador contratado, la empresa deberá sustituirlo en el plazo de 15 días. De la misma manera, si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo. En todo caso, el incumplimiento de sustituir supone el pago por el empresario a la Entidad de la Seguridad Social de todas las cantidades percibidas en concepto de pensión parcial de jubilación. Finalmente, el contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad de jubilación ordinaria.

III. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

1. Contrato de obra o servicio determinado.

El contrato de obra o servicio determinado está regulado en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

El objeto de este contrato es la realización de obras o servicios, con autonomía y sustantividad propias, dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta, por ejemplo cuando por convenio colectivo se establece la posibilidad de concertar contratos por obra o servicio determinado en base a la duración de los contratos suscritos por las empresas para la prestación de sus servicios al IMSERSO ⁹⁷. Por esta razón, no se utilizarán para actividades normales o permanentes, sino sólo para situaciones que sobrepasen las necesidades básicas y habituales ⁹⁸.

De esta manera la evolución de este tipo de contratos a lo largo de estos años puede observarse en el siguiente gráfico. Durante el año 1999 se han registrado 3.878.145 contratos de esta modalidad, que supone un incremento de casi el 18 por 100 respecto al año anterior.

⁹⁷ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Castellón para los años 1998 a 2000.

⁹⁸ Convenio colectivo del Ferrocarril y Estación de Montaña de Ribes-Núria, Funicular de Montserrat y Estación de Montaña de la Molina para los años 1998 y 1999.

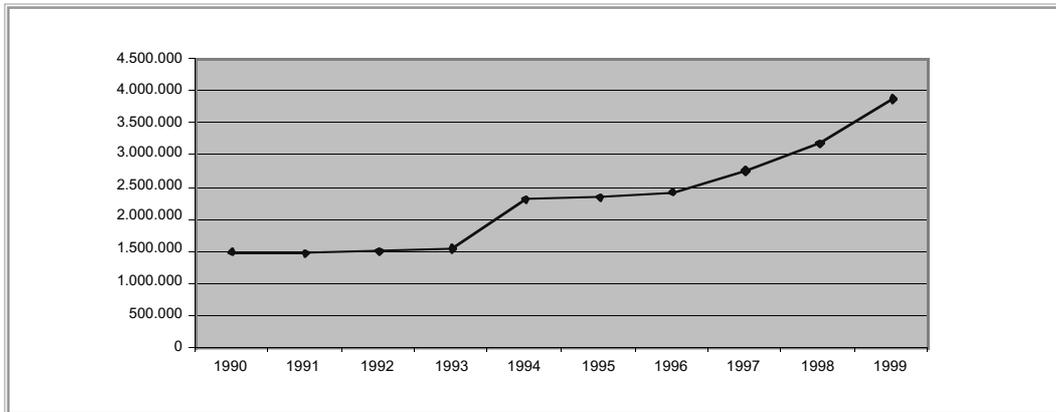


Figura 7. Contrato de obra o servicio determinado.

FUENTE: *Boletín de Estadísticas Laborales, marzo 2000, MTAS*

Los convenios colectivos sectoriales podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con este tipo de contratos. De hecho esta situación es aprovechada por los convenios colectivos que regulan este sector para incluir supuestos muy diversos, entre los que cabe citar la promoción, programación y venta y prestación de servicios propios de turismo deportivo, de la naturaleza, religioso, cinegético y de aquellos dirigidos a colectivos específicos de personas definidas por un rasgo común. Prestación de servicios de carácter estacional y servicios receptivos. Prestación de servicios (preparación, organización, promoción y seguimiento) motivados por celebraciones deportivas, culturales, sociales, congresos y convenciones ⁹⁹, o en otro caso, para las ferias ¹⁰⁰.

Este contrato, como puede observarse en el siguiente gráfico, no es tan usado en el sector de servicios como en el resto.

⁹⁹ Interprovincial para agencias de viajes durante los años 1996 a 1998.

¹⁰⁰ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Madrid para los años 1999 a 2001.

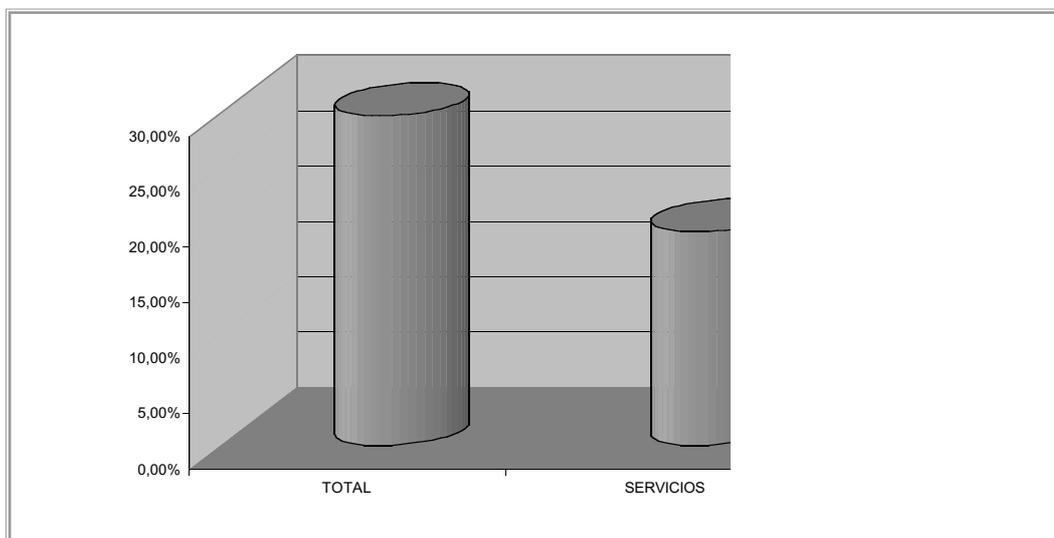


Figura 8. Presencia del contrato de obra o servicio determinado por sectores.

FUENTE: *Anuario de Estadísticas Laborales, 1998, MTAS*

Ahora bien, en algunas ocasiones las actividades que pretenden individualizarse para poder ser contratadas por medio de esta modalidad encubren causas que deberían incluirse en los otros tipos contractuales, por ejemplo, el contrato eventual por circunstancias de la producción cuando se permite la contratación para servicios de terraza de verano, dentro de cada año natural de estos contratos podrán celebrarse únicamente dentro del período comprendido entre el 15 de marzo y el 31 de octubre ¹⁰¹. En otros casos pretende cubrir situaciones que antaño se resolvían por la integración en el desaparecido contrato de lanzamiento de nueva actividad, por ejemplo, cuando se permite la contratación para la apertura de nuevas oficinas y sucursales o creación de nuevos productos turísticos con sustantividad propia ¹⁰², adecuación de las instalaciones del parque en caso de una incorporación de una novedad en sus atracciones o servicios ¹⁰³ o al reservarse para centros escolares de nueva concesión en los que el cliente exija este servicio a la empresa adjudicataria del servicio de comedor y la empresa adjudicataria efectúe nuevas contrataciones de vigilantes de comedor y patio. Este contrato estará vigente mientras dure el servicio de vigilancia de comedor y patio ¹⁰⁴.

Incluso hay supuestos en los que se llega a desdibujar totalmente la finalidad de este contrato. Así por ejemplo cuando se regula que el trabajador podrá ser contratado a través de esta modalidad contrac-

¹⁰¹ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Madrid para los años 1999 a 2001.

¹⁰² Interprovincial para agencias de viajes durante los años 1996 a 1998.

¹⁰³ Convenio colectivo de la empresa Terra Mítica, Parque Temático de Benidorm, SA.

¹⁰⁴ Véase nota 101.

tual para la realización de una o varias de las tareas descritas en el propio convenio. De esta manera, en un mismo contrato y a fin de completar la jornada laboral fijada en el convenio, podrá realizar otras funciones y laborales propias de un grupo profesional, aunque no figuren relacionadas entre las tareas con sustantividad propia. Los contratos celebrados bajo esta modalidad, incluidas sus prórrogas, no podrán exceder de cuatro años. Su vigencia inicial será al menos de un año y sus prórrogas al menos de seis meses ¹⁰⁵.

El contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial y su duración será por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Sin embargo, la incertidumbre en cuanto a la duración no puede depender de la voluntad de una de las partes y aunque se pueden establecer referencias a un determinado período temporal, sólo cabe considerarlas como una mera previsión y no un término cierto.

Se deberá formalizar por escrito debiendo identificar suficientemente la obra o servicio.

Este contrato se extinguirá por la realización de la obra o servicio determinado, aunque se admite la extinción gradual o en distintos tramos de obra, por lo que no es necesario esperar a la terminación total. En todo caso se requiere denuncia y finalización de la tarea y si la prestación fuese superior a un año, además de la denuncia, es necesario preaviso de 15 días de antelación. Si se incumpliera este preaviso, se deberá una indemnización de tantos días como preaviso no otorgado.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

El contrato eventual por circunstancias de la producción se encuentra regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

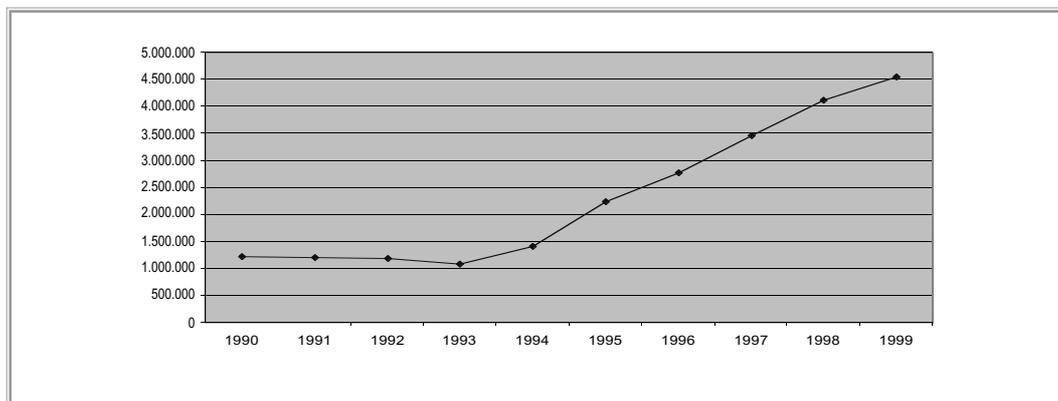


Figura 9. Contrato eventual.

FUENTE: *Boletín de Estadísticas Laborales*, marzo 2000, MTAS

¹⁰⁵ Interprovincial para agencias de viajes durante los años 1996 a 1998.

La evolución histórica queda reflejada en este gráfico. Como puede observarse en el año 1999 se concertaron 4.547.402 contratos, lo que supone un incremento del 9,5 por 100 respecto del año anterior.

El objeto de este contrato consiste en atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Se trata de actividades de carácter provisional y no permanente, por lo que quedan fuera los trabajos de temporada que se repiten de manera cíclica; por esta razón, la eventualidad se predica del aumento temporal del trabajo. Ahora bien, esta justificación se acoge en los convenios colectivos de una manera muy flexible, ya que pueden encontrarse ejemplos que van desde la posibilidad de utilizar esta vía contractual para incrementos temporales de actividad durante un período superior a 120 días ¹⁰⁶, supuestos en los que se afirma que para la realización de los servicios extraordinarios podrá utilizarse igualmente el contrato eventual por circunstancias de la producción de duración inferior a cuatro semanas ¹⁰⁷, hasta situaciones tales como producirse un aumento considerable de afluencia de visitantes al parque que no hubiera sido prevista ¹⁰⁸.

Los convenios colectivos podrán determinar las actividades en que se pueden contratar estos trabajadores o pueden fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa. Así queda claramente delimitado en la siguiente cláusula:

«Las partes manifiestan expresamente que el pacto de duración máxima de tales contratos se ajusta al carácter del trabajo en el sector y en el ámbito territorial del convenio. Pactan expresamente que se entenderá causa válida para que las empresas puedan contratar bajo esta fórmula, además de cualquier otra que pudiera acontecer, el hecho de que el establecimiento hotelero o centro de que se trate, disponga de información y razonablemente prevea que va a tener una ocupación del 60 por 100 de su capacidad. Si la realidad no llegase a configurar estas expectativas, los contratos suscritos conservarán su naturaleza y duración ¹⁰⁹».

En el otro extremo, en algunos convenios colectivos se determinan cláusulas que llegan a limitar la posibilidad de contratar por esta vía, con la consiguiente pérdida de utilidad de este tipo de contrato en los supuestos permitidos en la ley, por ejemplo cuando se regula que los trabajadores contratados por esta modalidad no superarán en cada empresa o centro de trabajo el 30 por 100 de su plantilla total, salvo que por mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se amplíen estos porcentajes por concurrir circunstancias especiales ¹¹⁰.

¹⁰⁶ Convenio colectivo de la empresa Port Aventura, SA de la provincia de Tarragona para los años 1998 y 1999.

¹⁰⁷ Convenio colectivo interprovincial de la hostelería y turismo de Cataluña para los años 1998 a 2001.

¹⁰⁸ Convenio colectivo de la empresa Terra Mítica, Parque Temático de Benidorm, SA.

¹⁰⁹ Convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife para los años 1999 y 2000.

¹¹⁰ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Guadalajara para los años 1999 a 2001.

Como puede observarse el uso de esta modalidad es muy similar en el sector de servicios respecto al resto de la economía.

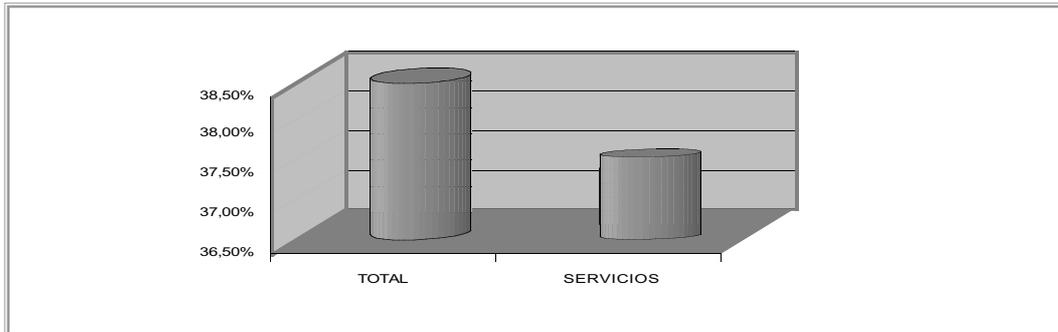


Figura 10. Presencia del contrato eventual por sectores.

FUENTE: *Anuario de Estadísticas Laborales, 1998, MTAS*

Se podrá celebrar a jornada completa o a tiempo parcial.

La duración máxima será de 6 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas autorizantes. Por convenio colectivo sectorial podrán modificarse estas duraciones de manera indistinta. Sin embargo, no se podrá establecer un período de referencia que exceda de 18 meses, ni una duración máxima del contrato que sobrepase las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido.

Sin embargo, y a pesar de esta regulación, como se puede observar en el siguiente gráfico las duraciones reales de este tipo de contrato suelen ser muy reducidas.

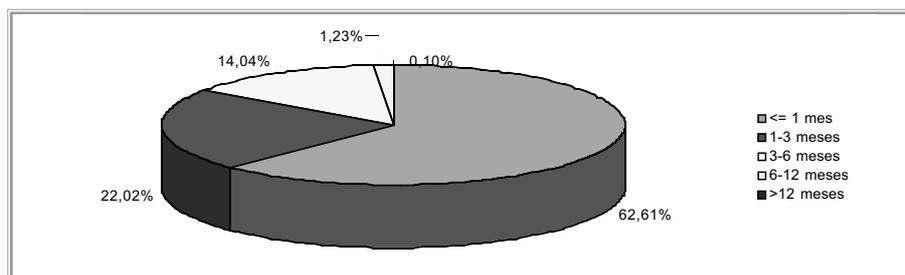


Figura 11. Duración del contrato eventual 1998.

FUENTE: *Anuario de Estadísticas Laborales, 1998, MTAS*

La mayoría de los convenios colectivos existentes en el sector hacen uso de esta posibilidad y amplían en todos los casos los límites regulados en la ley. Así, en muchos se alarga hasta la duración máxima permitida por el Estatuto de los Trabajadores, o sea, 13 meses y medio ¹¹¹, en otros casos, prefieren no entrar en polémica acerca de lo que significa el medio mes y sitúan esta duración en 13 meses ¹¹², e incluso algunos lo reducen a 12 meses ¹¹³; en los tres casos respetando el plazo máximo de referencia de 18 meses. Sin embargo, en otros convenios colectivos se opta por reducir ambos plazos, y se prefiere una duración de 9 meses de contrato en 12 meses de período de referencia ¹¹⁴.

En todos los casos, y a pesar de que la ley regula que esta modificación deberá tener en cuenta el carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir, los convenios colectivos no expresan ningún tipo de justificación sobre la referida estacionalidad.

Además de esta regulación que podría denominarse ordinaria, también existen algunos convenios colectivos que presentan particularidades dignas de mención. Por un lado, en un convenio colectivo se establece una duración del contrato de carácter móvil, al regular que será de 30 días hasta un máximo de 7 meses dentro de un período de 12 meses ¹¹⁵. En segundo lugar, varios convenios colectivos determinan que la duración será la fijada en la ley, salvo que las empresas que van a proceder a realizar estos contratos presenten un número determinado de trabajadores con contrato indefinido. Así, en un supuesto se regula que sólo podrán superar los 6 meses de duración, aquellas empresas o centros de trabajo que no superen el 50 por 100 de la plantilla bajo esta forma de contratación ¹¹⁶, o en otro caso, cuando afirma que en aquellas empresas en cuyas plantillas haya como mínimo un 75 por 100 de los trabajadores fijos, podrá cele-

¹¹¹ Entre muchos véase el convenio colectivo del sector de la hostelería de Ceuta para 1999, convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife para los años 1999 y 2000, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Segovia para 1999, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Guipúzcoa para los años 1993 y siguientes, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Jaén para los años 1999 y 2000, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Orense para 1999, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Teruel para los años 1997 a 2000 y convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Ávila para los años 1999 a 2001.

¹¹² Así, véase el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Palencia para 1999 y convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Málaga para los años 1999 a 2002.

¹¹³ Entre otros véase el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de La Coruña para 1999, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Valladolid para 1999, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Castellón para los años 1998 a 2000, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Guadalajara para los años 1999 a 2001 y convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Álava para los años 1999 y 2000.

¹¹⁴ Así véase el convenio colectivo de la hostelería para la provincia de Cantabria para los años 1999 a 2002, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Cuenca para los años 1999 a 2001, convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Almería para los años 1998 y 1999, convenio colectivo de turismo y hostelería de Huesca para los años 1999 y 2000 y convenio colectivo interprovincial de la hostelería y turismo de Cataluña para los años 1998 a 2001.

¹¹⁵ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Madrid para los años 1999 a 2001.

¹¹⁶ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Álava para los años 1999 y 2000.

brarse esta modalidad de contrato temporal con una duración máxima de hasta 9 meses en un período de 12 meses ¹¹⁷.

Si se concierta por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, puede ser prorrogado por acuerdo de las partes, por una única vez, hasta este límite ¹¹⁸, incluso hay algunos convenios colectivos que tasan la duración de dichas prórrogas, por ejemplo al regular que no podrán tener una duración superior a 3 meses ¹¹⁹.

Ahora bien, también pueden encontrarse convenios colectivos que recogen unas regulaciones que determinan unos regímenes jurídicos que desdibujan totalmente el contrato. Así por ejemplo puede verse al determinarse que los contratos eventuales se podrán pactar hasta 12 meses, con una interrupción mínima de 3 meses entre contrato y contrato de carácter eventual. Esta interrupción de 3 meses no será aplicable para los contratos eventuales de duración máxima de 10 días, y siempre y cuando dichos contratos eventuales de la citada duración no excedan en cómputo anual de 20 días, sumados todos los efectuados en un año natural ¹²⁰.

Deberá formalizarse por escrito si su duración es superior a cuatro semanas o se concierta a tiempo parcial ¹²¹. En todo caso se tendrá que identificar con claridad la causa o circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

Expirado el plazo convenido, si no hubiese denuncia y se continuara trabajando, en el caso de no haberse agotado la duración máxima prevista, el contrato se entenderá prorrogado automáticamente hasta el plazo máximo de duración. En caso contrario, expirada la duración máxima, el contrato se considerará indefinido, en cuyo caso se computará a efectos de antigüedad el tiempo de servicios efectivos ¹²², salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Finalmente varios convenios colectivos regulan que si a la terminación del contrato no se transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario bruto por mes de servicio ¹²³.

¹¹⁷ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Madrid para los años 1999 a 2001.

¹¹⁸ En este sentido véase el convenio colectivo del sector de la hostelería de Ceuta para 1999 y convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife para los años 1999 y 2000.

¹¹⁹ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Guadalajara para los años 1999 a 2001.

¹²⁰ Convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Castellón para los años 1998 a 2000.

¹²¹ Dentro de esta regulación el convenio colectivo de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife para los años 1999 y 2000 establece que los contratos eventuales tendrán un período de prueba, que en ningún caso, excederá de dos meses.

¹²² Convenio colectivo de la empresa Viajes Ecuador, SA para los años 2000 a 2003.

¹²³ En esta línea véase el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Ávila para los años 1999 a 2001 y el convenio colectivo de la hostelería de la provincia de Álava para los años 1999 y 2000.

3. Contrato de interinidad.

El contrato de interinidad está regulado en el artículo 15.1 c) y la disposición adicional decimocuarta del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

Como puede observarse el contrato de interinidad presenta una evolución creciente que se ha visto modificada sobre todo a raíz de la introducción de determinadas ayudas en supuestos especialmente de maternidad y cuidado de familiares. Así durante el año 1999 se ha celebrado 709.332 contratos de esta modalidad, lo que supone un incremento de más del 17 por 100 respecto al período anterior.

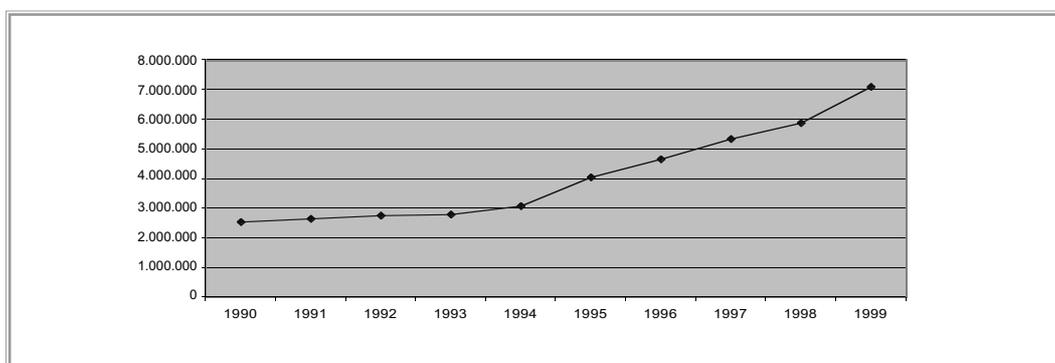


Figura 12. Contrato de interinidad.

FUENTE: *Boletín de Estadísticas Laborales, marzo 2000, MTAS*

El objeto de este contrato es doble, ya que se podrá celebrar tanto para sustituir a un trabajador con reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo ¹²⁴ o acuerdo individual, como para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Este tipo de contrato está presente en el sector servicios con algo más de intensidad que en el resto de sectores, como se puede observarse en el siguiente gráfico.

¹²⁴ El convenio colectivo para hostelería de Baleares para los años 1999 a 2002 regula que las empresas podrán sustituir mediante contrato de interinidad a los trabajadores que se encuentren disfrutando su período de vacaciones.

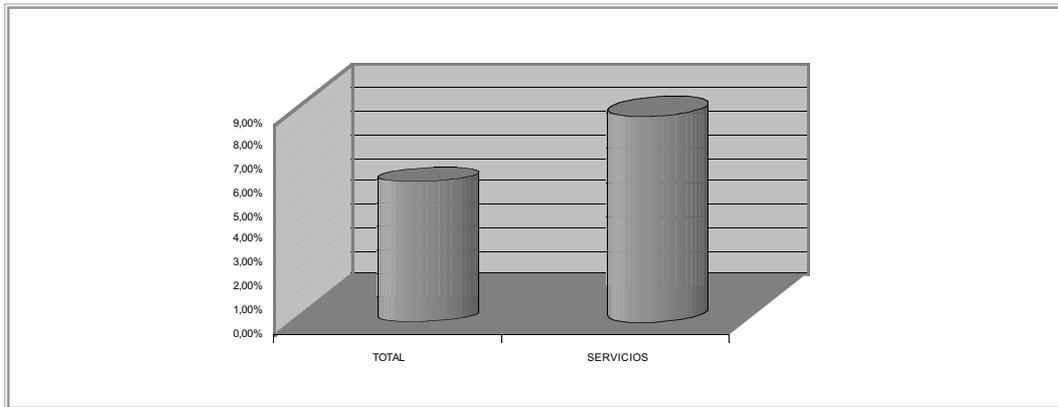


Figura 13. Presencia del contrato de interinidad por sectores.

FUENTE: *Anuario de Estadísticas Laborales, 1998, MTAS*

Se formalizará por escrito indicando el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido y la causa de sustitución, así como si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de trabajo ¹²⁵. En el segundo caso, se deberá indicar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

La duración del contrato será la del tiempo que subsista el derecho a la reserva del puesto de trabajo o mientras dure el proceso de selección o promoción, sin que en este último supuesto pueda ser superior a tres meses. En los procesos de selección de las Administraciones públicas será la del tiempo previsto para la realización de dichos procesos.

Deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes:

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho regulado en el artículo 37.5 TRET o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

¹²⁵ En este sentido véase el convenio colectivo interprovincial de la hostelería y turismo de Cataluña para los años 1998 a 2001.

El contrato se extinguirá por reincorporación efectiva del trabajador sustituido, vencimiento del plazo establecido para la reincorporación, extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo o el transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o de promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas.

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir a un trabajador que está en situación de excedencia para el cuidado de familiares, cuando se celebren con beneficiarios de prestaciones de desempleo de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes según el siguiente esquema.

Durante el primer año de excedencia	95%
Durante el segundo año de excedencia ..	60%
Durante el tercer año de excedencia	50%

Estos beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas.

Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta los siguientes tres supuestos:

- Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
- Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente. En este caso, la duración máxima de las bonificaciones coincidirá con la del período de descanso regulado en la ley. En el supuesto que el trabajador no agote el período de descanso a que tuviere derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.
- Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperati-

vas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente.

Estos beneficios no serán de aplicación en los siguientes casos:

- Contratos de interinidad que se suscriban con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario, o de aquellos que sean miembros de los órganos de administración de las empresas.
- Contratos celebrados por las Administraciones públicas y sus organismos autónomos.
- Contratos de puesta a disposición.