

CAPÍTULO III

EMPLEABILIDAD, INGRESO AL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Nuria de Nieves Nieto
Profesora Titular Universidad
Universidad Complutense de Madrid

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. EMPLEABILIDAD. 1. Fomento del empleo: mantenimiento del empleo y creación de puestos de trabajo. 2. Mejora de la estabilidad y la calidad en el empleo. 3. Integración de colectivos desfavorecidos. 4. Reparto del empleo. III. INGRESO DE TRABAJADORES. 1. Mecanismos de ingreso directo. 2. Integración de trabajadores mediante empresas de trabajo temporal. 3. Período de prueba. 3.1. Concepto y forma. 3.2. Duración. 3.3. Derechos y obligaciones. 3.4. Resolución o desistimiento del contrato. 3.5. Interrupción del período prueba. IV. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN. 1. Contratos temporales estructurales. 1.1. Contrato de obra o servicio determinado. 1.2. Contrato “fijo de obra”. 1.3. Contrato eventual. 2. Contratos formativos. 2.1. Contrato para la formación y aprendizaje. 2.2. Contrato en prácticas. V. CONCLUSIONES

I. INTRODUCCIÓN

El tema del empleo es uno de los que más preocupan a la sociedad y, particularmente, al entorno de las relaciones de trabajo. En este ámbito se atiende, de forma específica, al empleo para responder a los objetivos marcados en nuestra Constitución; que, además de reconocer en el artículo 35 el derecho al trabajo, incluye en el artículo 40 la cláusula más importante en materia de empleo, que insta a los poderes públicos a promover las condiciones favorables para el progreso social y económico, especialmente a través de la realización de una política orientada al pleno empleo. Esta disposición revela la aspiración de que se alcance el pleno empleo entendido no solo como un objetivo cuantitativo sino también cualitativo, esto es que se avance en la consecución de un empleo de calidad. Esta política pública de promoción del empleo se va a ver reforzada por el papel que progresivamente va asumiendo la negociación colectiva, que entre otras cosas facilita la asunción de compromisos de mejora del empleo.

Un importante impulso a las medidas relativas a la mejora de la ocupación se ha producido a partir de los distintos Acuerdos Interprofesionales que han ofrecido directrices a seguir por los convenios colectivos en materia de empleo y, vinculada a ella, también en materia de contratación de trabajadores

Ciertamente hace unas décadas era habitual entender que el fomento, el mantenimiento o el reparto del empleo era competencia de los poderes públicos más que de los interlocutores sociales por lo que las medidas (más bien escasas) que se integraban en los convenios, sobre todo en los provinciales, constituían puras declaraciones de intenciones o meros intentos de concienciación en la mejora del empleo. Con el tiempo se ha ido tomando conciencia de que resulta conveniente que esas medidas vayan acompañadas de ciertas garantías como la vigilancia o el control de su puesta en práctica por comisiones especializadas. Otras referencias más concretas que afectaban al empleo han seguido manteniéndose como las que se han venido incluyendo respecto de la supresión de las

horas extraordinarias para favorecer la contratación (como respuesta a la indicación de los Acuerdos Interprofesionales de los años 80), al control del pluriempleo o la limitación a la contratación a través de ETTs¹.

A la vista de los contenidos que los negociadores sociales han incorporado en los instrumentos convencionales sobre la materia del empleo y contratación se puede afirmar que, en los últimos años, se ha ido progresando en la cobertura de espacios por la negociación colectiva como la promoción de la contratación indefinida, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el apoyo a colectivos con dificultades de inserción, la adopción de medidas que evitan el encadenamiento injustificado de contratos temporales o el fomento de contratos formativos. Todo ello revela una creciente ampliación de su influencia para favorecer la capacidad de generación de empleo a través de compromisos de mantenimiento y de promoción del empleo así como del adecuado uso de las modalidades de contratación².

En cuanto al reparto de materias entre los distintos niveles de negociación, actualmente queda establecido, en el artículo 11 del III Convenio Colectivo del Sector del Metal³, que el período de prueba y las modalidades de contratación son materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal; por otro lado, como indica el artículo 12, los criterios generales que se establezcan sobre el fomento de la contratación indefinida son también de competencia del Convenio Estatal, aunque no exclusiva; al tratarse de una materia de negociación no exclusiva del ámbito estatal, el Convenio Estatal regula únicamente los aspectos más generales, que han de ser adaptados, complementados y desarrollados en los niveles de negociación inferior. Cabe tener en cuenta, por último, que según el apartado 2 del artículo 84 del ET los convenios de empresa tienen prioridad aplicativa sobre la adaptación en la empresa de las modalidades de contratación.

El análisis que se expone a continuación responde a la regulación contenida en las normas convencionales acerca de tres aspectos relacionados con el acceso al empleo en las empresas del sector del metal. El primero de ellos es el de la empleabilidad, que integra el conjunto de medidas tendentes a favorecer la incorporación de trabajadores en las empresas, a mantener la calidad del empleo en el sector y a limitar el recurso a la contratación temporal; el segundo aspecto es el del ingreso de los trabajadores en las empresas, que contempla aquellas otras medidas destinadas a especificar vías, directas e indirectas, de integración en las compañías así como los períodos de prueba que se fijan para que las partes puedan constatar sus respectivas idoneidades; y, el tercero, que es el referido a la contratación, incluye la regulación de las modalidades de contratación:

¹ Puede consultarse, C. Esteve González, "Participación y poderes colectivos en materia de empleo y contratación", AAVV, *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006 y J.M. Serrano García, "Caracteres de la contratación y del empleo en el sector del metal", publicado en *La regulación sectorial de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos de empresa*, Observatorios Industriales, Federación de Industria CCOO, 2010. Así como otros trabajos anteriores como J. García Blasco, "Los compromisos sobre empleo en la concertación social y el papel de la negociación colectiva" en AAVV, *La concertación social tras la crisis*, Ariel, Barcelona, 1990; J. García Murcia, *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva*, CES, Madrid, 1998; F.J. Prados de Reyes, "Cláusulas de contratación y empleo en la negociación colectiva", *Documentación Laboral*, nº 64, 2001, p. 19 y sig.; y A.V. Sempere Navarro y A. Nicolás Franco, "Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 33, 2001, p. 123 y sig.

² Los distintos Acuerdos para la Negociación Colectiva de 2002, 2003, 2005 y 2007; y los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2010, 2012, 2015 y el vigente de 2018.

³ Siguiendo lo dispuesto en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal firmado en 1998 y en el artículo 84 del ET.

indefinida y de duración determinada, limitándose el análisis, respecto a estas últimas, a aquellas que contemplan los Convenios Estatales (esto es, la contratación por obra o servicio determinado, fija por obra, eventual y las formativas).

Conviene hacer una apreciación previa acerca del formato que presentan las reglas sobre estas materias en las normas paccionadas. Es usual encontrar en los convenios autonómicos y provinciales un capítulo referido a empleo o a la contratación o a ambos, como la del CC de Siderometalurgia de Guadalajara (en el capítulo III) o de Siderometalurgia de A Coruña (capítulo II). También es frecuente que se distingan apartados específicos sobre empleo y sobre contratación, con contenidos propios referidos a diversos aspectos de estos dos grandes bloques (y, aunque suele respetarse la sistemática, es posible encontrar que en apartados sobre empleo se tratan materias relativas a la contratación y a la inversa). Resultan curiosas algunas estructuras como la del CC de Siderometalurgia de Cádiz en el que el capítulo 5 denominado “Cláusulas de empleo” integra no solo disposiciones relativas a modalidades contractuales y al pluriempleo sino también a la promoción, al cese, a los finiquitos o a los despidos. En ocasiones la regulación (parte de ella, casi siempre) se reside en una disposición adicional (CC de Siderometalurgia de Alicante) o en un anexo referido al fomento del empleo.

Es también común encontrar artículos independientes con rótulos particularmente referidos a los distintos aspectos del acceso al empleo como el período de prueba, las modalidades contractuales (cada una de ellas), el pluriempleo... si bien a veces no se encuentran sucesivamente ubicados y se sitúan salpicados a lo largo del texto convencional. Debe denunciarse que no siempre el contenido de una determinada disposición responde a aquello que anuncia en el rótulo como ocurre en algún caso referido a modalidades contractuales que incluye medidas de fomento y mantenimiento del empleo, como ocurre en el CC de Siderometalurgia de Alicante (art. 25) o compromisos de estabilidad en la plantilla en cláusulas referidas a la forma escrita del contrato, en el CC de Siderometalurgia de Guadalajara (art. 15).

II. EMPLEABILIDAD

Varios aspectos vinculados con la empleabilidad han sido detectados en los convenios analizados: por una parte, las declaraciones sobre el fomento y mantenimiento del empleo, por otra, los compromisos sobre la mejora y calidad del empleo, una tercera referida a la integración de colectivos desfavorecidos y, por último, la limitación del pluriempleo o de las horas extraordinarias, como medida de reparto del empleo.

La mayoría de los convenios estudiados contienen reglas que hacen referencia a alguno o varios de estos aspectos del fomento del empleo siendo el de la estabilidad en el empleo el que ha recibido mayor atención en los textos convencionales.

1. Fomento del empleo: mantenimiento del empleo y creación de puestos de trabajo

El objetivo de la creación de nuevos puestos de trabajo y del mantenimiento del empleo es declarado prioritario por el artículo 20 del Convenio Estatal del Sector del Metal así como el artículo 8 del Convenio de Ferralla; las partes, en este sentido, se comprometen a acordar, dentro de los marcos negociadores, las medidas necesarias para la consecución

de dicho objetivo en el conjunto de las empresas del sector⁴.

Un importante número de convenios incluye un apartado denominado “cláusulas de fomento del empleo”, como el CC de Huesca (Cap. V) o Navarra o “políticas de empleo” en el CC de Thyssenkrupp Norte (disp. adic. 3^a) entre otros, lo que transmite una voluntad inequívoca de apoyar el fomento y la mejora del empleo en el sector del metal.

Algunos convenios de empresa tienen planes específicos de empleo, como Seat, Renault o Airbus, en los que se exponen las medidas que la empresa se compromete a adoptar ante la actual situación de empleo.

Las propuestas asumidas por las partes se refuerzan a veces con declaraciones que intensifican sus compromisos, como la expresión del CC de Siderometalurgia de Alicante sobre el fomento del empleo (en la disp. adic. 1^o) que apunta que para los años de vigencia del convenio se estará a lo que disponga la normativa específica dictada con la finalidad de fomentar el empleo; o el CC de Candy Hoover Electrodomésticos (anexo I) que manifiesta expresamente que su objetivo es generar empleo de calidad.

Con mayor intensidad se apuesta por la efectividad en un adecuado nivel de ocupación en convenios que prevén la creación de comisiones especializadas que desarrollen tareas de estudio, formación y puesta en práctica de medidas tendentes a favorecer la contratación en el sector; a este órgano se ha atribuido además el estudio de fórmulas para integrar a estudiantes en trabajos en prácticas. El Convenio General de Ferralla, ya contempla la constitución de una Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo y la Contratación –que ha de estar compuesta por 8 miembros, designados cuatro por cada una de las partes, sindical y empresarial.

Órganos de esta naturaleza también se prevén en CC provinciales como el de Siderometalurgia de Gerona (art. 21), que tiene por misión la puesta en práctica de medidas que favorecen la colocación en el sector, o la Comisión de Empleo, Formación y Productividad, prevista en CC como los de Siderometalurgia de Huesca (cl. final quinta) o Zaragoza (art. 33), que tienen atribuidas competencias como análisis o estudios estadísticos con la finalidad de potenciar las acciones en favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el sector. Otras comisiones con atribuciones más contundentes se han encontrado en CC como el de Cádiz (art. 44), que prevé la Comisión de Seguimiento y Vigilancia para el cumplimiento de la legislación en materia de contratación, con estudio de todas las infracciones en dicha materia a efectos de conseguir que se apliquen los elementos correctores oportunos o, en su caso, se apliquen las correspondientes sanciones. También en el ámbito de la empresa se ha dispuesto la creación de órganos como la Comisión de Empleo, contemplada en el anexo 10 de la empresa Robert Bosch de Castellet, en el anexo X del CC de Renault España y en el CC de Valeo Térmico (art. 57), o como la Comisión Central de Empleo y las Comisiones de Empleo de Centro previstas en el Plan de Empleo de Airbus o como el Observatorio para el Empleo, en el CC de Ford (art. 147), que se encarga de la vigilancia y el seguimiento de las condiciones del entorno socio-económico para el análisis de los efectos del mismo en el ámbito laboral de la empresa. La Comisión de Empleo y Contratación del CC de Valeo Climatización (art. 17) tiene atribuida, entre otras, la función de velar por que se cumplan los acuerdos en dicha materia y ha de ser informada de las contrataciones -y sus

⁴ Esta redacción es acogida por CC como el de Siderometalurgia de Navarra (art. 57), A Coruña (art. 7), Alicante (art. 25), Lugo (art. 7), Pontevedra (art. 6), Toledo (art. 10), de la empresa Actren Mantenimiento Ferroviario (art. 12), Knorr Bremse (art. 5) o de Viza Automoción (art. 30).

condiciones- que se realicen en la empresa. En el CC de Vossloh (art. 49) esas funciones son atribuidas a la llamada Comisión de Nuevas Contrataciones, que será la encargada de atender al seguimiento de las plazas a cubrir. En otras ocasiones, como prevé el CC de Alstom Transporte, se asigna la función de seguimiento a la Comisión Paritaria de Política de Empleo, que servirá de apoyo para afrontar los compromisos adquiridos en el convenio.

Situándonos entre las medidas de política activa tendentes a un incremento en la contratación en el sector destaca la recomendación a las empresas de acogerse al programa de bonificaciones especiales en las cuotas sociales vigente, como dispone el CC de Siderometalurgia de Ciudad Real (art. 6). De forma parecida, en el CC de Córdoba (art. 41), se insta a las empresas a estar a lo previsto en la legislación vigente respecto de los incentivos y bonificaciones a la contratación. Ciertamente no existen apenas referencias a las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social. Es, por tanto, excepcional el contenido del convenio de Melilla (art. 21), según el cual es de total aplicación, para las empresas encuadradas dentro del ámbito funcional del convenio y que se encuentren afectadas por la medida de bonificación de cuotas patronales, publicada en el BOE de 27 de febrero de 2004⁵, el Acuerdo sobre materia concreta, alcanzado en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Melilla, entre las Asociaciones Empresariales de ámbito de Comunidad Autónoma y las Centrales Sindicales mayoritarias del mismo ámbito, sobre el reparto de bonificaciones de las cuotas patronales.

Otra fórmula muy habitualmente utilizada es la que dispone el compromiso de integración de nuevos trabajadores en las compañías. Esta medida es la prevista en el CC de Renault España, en su Acuerdo de Competitividad y Empleo, por el que la empresa se compromete a formalizar hasta final de 2020, un mínimo de 2000 contratos indefinidos. Otros CC asumen otras cantidades más discretas como la de la empresa Zardoya Otis y Ascensores Aranguren (disp.adic. III), de incorporar 70 trabajadores, la empresa Borgwarner Emissions (art. 8), que lo sitúa en 40 (de los cuales algunos son reservados a mujeres, según el año) o en 35 nuevos contratos indefinidos, la empresa Mann Hummel (art. 49) o 25, la empresa Valeo Térmico (art. 57). Una fórmula particular emplea el CC de Aceros Inoxidables Olarra (art. 22) dispone que se contratará, con carácter indefinido, a trabajadores hasta alcanzar el número de 400 en plantilla a 31 de diciembre de 2019.

La disminución del desempleo, como reverso del fomento del empleo, también se recoge como objetivo a cumplir, que suele manifestarse a través de la asunción de compromisos de mantenimiento de las plantillas –cláusulas de conservación de la plantilla-. A pesar de que las estipulaciones relativas al mantenimiento del empleo no son demasiado habituales en los convenios consultados, cabe apreciar que uno de los propósitos que más se repite es el del mantenimiento de los índices de empleo en las compañías del sector como así se comprueba en CC como el de León (art. 67) que contiene una disposición titulada “mantenimiento del empleo”, en la que se declara que siendo conscientes las partes de la necesidad de detener la caída de empleo en el sector, las empresas se comprometen a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos

⁵ Orden TAS/471/2004, de 26 de febrero, por la que se dictan normas para la aplicación de las bonificaciones de cuotas respecto de empresas y trabajadores por cuenta propia de las ciudades de Ceuta y Melilla.

improcedentes de trabajadores⁶. En cambio, hay algún CC que establece cifras concretas como el CC de Android Industries (art. 37), que establece porcentajes de mantenimiento que van, durante varios años, de 95% al 100%.

Al margen de medidas de carácter colectivo, que prohíben el planteamiento de expedientes de regulación extintivos o la sustitución de estos por otros suspensivos o de reducción de jornada, y a los que se hace referencia en otro capítulo de este trabajo, puede señalarse alguna medida que, de forma individual, persigue garantizar el mantenimiento del empleo por circunstancias sobrevenidas, como es el caso de alteraciones por incapacidad que sufren los trabajadores a los que se les garantiza el derecho a la reincorporación a un puesto de trabajo apto para su capacidad. Los CC de Cableven (art. 12), Acerinox (art. 15) y Ferroatlántica (art. 5.1) asumen que para mantener el empleo de las personas con deficiencias o con condiciones físicas reducidas deben ofrecerles otros trabajos en la empresa siempre que haya una vacante y el trabajador tenga formación suficiente, manteniendo este, en esos casos, la misma retribución. En ese sentido, también se expresa el CC de BSH Electrodomésticos (art. 12) al indicar que las vacantes en los puestos de ordenanza, porteros y vigilantes, atendidas sus especiales características, serán asimismo cubiertas directamente por la dirección de la empresa, procurando reservar las mismas para aquellos de la plantilla cuya capacidad en el trabajo haya disminuido por accidente, enfermedad u otras causas.

2. Mejora de la estabilidad y la calidad en el empleo

Hay cláusulas sobre empleo que no tratan de garantizar un determinado volumen sino la calidad de este, traducida esencialmente en el carácter indefinido de los contratos o el adecuado uso de formas de contratación de duración determinada⁷.

Es muy frecuente encontrar, entre los convenios que se han estudiado, disposiciones dedicadas a la estabilidad en el empleo. En las distintas declaraciones y compromisos que las partes negociadoras vierten en los textos negociados suelen utilizarse como sinónimas las expresiones de “empleo estable” y “empleo de calidad” ya que en ambos casos transmiten la idea de permanencia en la empresa lo que genera seguridad para los trabajadores. Ese empleo, considerado como paradigma al que debe tenderse, se puede alcanzar desde el momento inicial en el que se oferta un puesto de trabajo a un candidato o bien en el desarrollo de la trayectoria profesional del empleado en la empresa. Hay fórmulas genéricas que integran todos estos aspectos, como la del CC de Siderometalurgia de Barcelona (art. 28) o el de Lleida (art. 23), que dispone -bajo la rúbrica de “contratación”- que se promocionará la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos indefinidos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, teniendo para ello en cuenta las normas e instrumentos vigentes; pero también hay convenios que solo atienden a alguno de estos aspectos particularmente.

Diferentes fórmulas manifiestan esta aspiración de estabilidad en las normas convencionales, en primer lugar a través de la declaración de que debe ser garantizada, como en el CC de Siderúrgica Sevillana (art. 34), Johnson Controls Autobatería (prólogo

⁶ Otros convenios expresan también compromisos genéricos como el de los CC de Adient Seating (disp. adic. 2ª), Edscha (preámbulo), Sinedor Azkoitia Legazpi (preámbulo), Rodisa (art. 35), Mann Hummel (art. 53) o Sice (art. 49).

⁷ F. Navarro Nieto, *Guía sobre Empleo*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2006, p. 22.

y art. 18), Manufacturas Eléctricas (art. 1) o Valencia Módulos de Puertas (preámbulo) o, en segundo lugar, expresando que las partes firmantes acuerdan suscribir la filosofía inspiradora del acuerdo “para la estabilidad en el empleo y la negociación colectiva” alcanzado entre las patronales CEOE y CEPYME, con las centrales sindicales UGT y CCOO, entendiéndose ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo, como en los CC de Siderometalurgia de Cádiz (art. 39) y de Córdoba (art. 40).

La importancia que algunos convenios le dan a la estabilidad en el empleo se muestra en expresiones como la de la empresa Valeo Térmico (art. 57) que le atribuye el valor de “fin fundamental” o “prioridad máxima” en el CC de Siderometalurgia de Navarra (art. 74, que contempla un Plan de Fomento de la Contratación Indefinida). Para su alcance las partes negociadoras se proponen varias clases de compromisos que se van a sistematizar y exponer con el siguiente orden: a) el incremento de la contratación indefinida, b) la limitación de la contratación temporal y c) la conversión de contratos temporales en indefinidos.

a) La estabilidad en el empleo se ha pretendido conseguir intentando concienciar a las empresas acogidas a los convenios de que las relaciones laborales contractuales han de ser prioritariamente de carácter indefinido, tal y como prevén los CC de Siderometalurgia de Córdoba (art. 40) y Ciudad Real (art. 6), Thyssenkrupp Norte (disp. adic. 3ª). A estas declaraciones se han sumado compromisos concretos de contratación indefinida cuyo cumplimiento, en algunos casos, es respaldado por el control que ejercen las Comisiones de seguimiento de estos procesos.

Como ya se ha advertido, el Convenio Estatal se arroga la competencia, que no está reservada en exclusiva al ámbito estatal, para regular los criterios generales sobre el fomento de la contratación indefinida (art. 12 CEM III). Los convenios de ámbitos inferiores al estatal asumirían su desarrollo y complemento. Pero, a diferencia de las materias denominadas exclusivas, que sí aparecen reguladas en el Convenio Estatal, esta concreta materia carece de regulación en dicho Convenio Estatal puesto que solo es mencionada al hacer la distribución competencial, desentendiéndose después de su regulación. La consecuencia de todo ello es que su plena regulación termina correspondiendo a los convenios de ámbito inferior.

En los CC de Córdoba (art. 40) o Ciudad Real (art. 6) se expresa que debe aspirarse al incremento de la contratación fija o indefinida como factor de estabilidad laboral que, a su vez, puede suponer una mayor rentabilidad y crecimiento de la empresa. Hay, por el contrario, convenios como el de la Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos (art. 36) en los que se dice que la contratación indefinida no es más que una de las formas de contratación, sin atribuirle ningún grado de preferencia.

En aras a la consecución de la estabilidad se ha utilizado una fórmula muy decidida que establece un porcentaje mínimo de empleo fijo a alcanzar. Modélico, en este sentido, es el CC de Ormazabal (art. 32) que indica que un porcentaje de un 75% de la plantilla ha de estar contratada con carácter indefinido; en el CC de Borgwarner Emissions (art. 10), es del 70%; en el de Lugo (art. 10) se dice que las empresas de más de tres trabajadores el cuadro de personal fijo ha de ser del 50% de la plantilla e igualmente el CC de Pontevedra (art. 8 –que sorprendentemente se titula “contratación eventual”); también el CC de Siderometalurgia de Córdoba (art. 40) señala la importante cifra del 40%, como mínimo, durante la vigencia del convenio, y el CC de Siderometalurgia de Guadalajara

(art. 15) fija, al menos, un 30% de trabajadores fijos en empresas de 10 a 50 trabajadores y un 35% en empresas de 51 trabajadores en adelante; en este último caso, se especifica que para alcanzar estos porcentajes de contratación indefinida, no se tendrá en cuenta al personal contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo (interinidad), ni a los contratados bajo la modalidad de contrato de formación y/o prácticas, ni a los contratados mediante la modalidad de contrato de relevo por jubilación parcial o anticipada de otro trabajador. Otras fórmulas de cuantía inferior se reflejan en convenios como el de la empresa Bellota Herramientas (art. 19) –contrataciones fijas anuales equivalentes al 10% de la media de los eventuales habidos el año anterior-.

Otra forma de comprometerse las empresas con la contratación indefinida se ha detectado en convenios como el de Navarra (art. 74) que se obliga a contratar mediante la modalidad de contrato indefinido a todos los trabajadores que accedan al grupo profesional 7.

La eficacia de estas medidas queda a menudo reducida por no anudarse efectos a los incumplimientos de los compromisos incluidos en las mismas. Sí, en cambio, incorpora medidas de garantía algún convenio como el de Siderometalurgia de Córdoba (art. 40), que precisa que en el supuesto de que alguna empresa no alcanzara el mínimo de empleo fijo señalado, los representantes legales de los trabajadores lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria la cual, y una vez intentada sin efecto o acuerdo la mediación ante la empresa correspondiente, cursará la oportuna comunicación a la autoridad laboral y a sus servicios de Inspección y ello sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan corresponder ante los juzgados y tribunales por parte de los afectados por el incumplimiento de lo pactado en convenio o por parte de las organizaciones que lo suscribieron. En otros convenios las previsiones en este sentido no son tan contundentes; así, el CC de Siderometalurgia de Sevilla (art. 11) solo atribuye a la Comisión Paritaria el seguimiento de la aplicación del favorecimiento del empleo estable. En ocasiones se cuenta con Comisiones específicas de Empleo y Formación laboral, para analizar la evolución y las necesidades de empleo en el Sector, dotándolo de la mayor estabilidad posible, como hace el CC de Siderometalurgia de Vizcaya (disp. adic. 5ª).

b) La calidad del empleo se ha tratado de garantizar también a través de la asunción del compromiso por parte de la patronal de que en las empresas del sector no acudan sistemáticamente a la contratación temporal como se dice en el CC de Asturias (art. 51-titulado “empleo y contratación” incluido en el capítulo relativo al régimen disciplinario-) o en el CC de Renault España (anexo X), en el que la empresa se compromete a no celebrar contratos en prácticas –excepto con titulados superiores-, o que no se supere un determinado límite de contratación temporal, así lo han recogido los CC de Talleres de Reparación de Vehículos de Albacete (art. 18) y CC de Siderometalurgia de Albacete (art. 20) que manifiesta la intención de mantener por debajo del 25 % la contratación eventual en el sector o del 20% en el CC de Siderometalurgia de Guadalajara (art. 15), Sevilla (art. 11) y en el de Cádiz (art. 41) – no sólo para los eventuales sino también para los formativos-. Más comprometido se muestra el CC de Cuchillería de Albacete (art. 20) en el que para asegurar mínimamente la calidad en el empleo se establece el compromiso de no superar el límite del 15 % de contratación eventual en el conjunto del sector, estableciendo fórmulas correctoras especiales para la microempresa.

Inciendo en su voluntad de conseguir un índice alto de calidad en el empleo, el mencionado CC de Cuchillería, se propone -para hacer un seguimiento periódico del nivel de eventualidad- la creación de una Comisión Paritaria que, mediante encuestas

detalladas, controle semestralmente el número de trabajadores con contrato eventual en cada una de las empresas del sector. Si el número de contratos eventuales superara la cifra de compromiso de la patronal (15 %) está previsto que se tomen las medidas oportunas para que esto se cumpla, manteniéndose la incertidumbre acerca de la naturaleza y alcance de las medidas a las que se refiere.

En un sentido contrario a esta tendencia a la disminución de contratación temporal se ha manifestado algún convenio como el de Airbus, en cuyo Plan de Empleo se indica que las nuevas contrataciones se harán siempre por tiempo determinado y, por lo general, a través de contratos de obra, aunque se advierte que si concurren circunstancias que lo permitan también se podrán celebrar contratos eventuales y en prácticas.

c) Es bastante habitual, por último, encontrar referencias a la transformación de contratos temporales en indefinidos en los convenios colectivos analizados a través, primero, de declaraciones genéricas o compromisos formales, en segundo lugar, del establecimiento de facilidades a dicha conversión y, por último, de la fijación de cifras de transformación de contratos -en ocasiones, porcentuales, y en otras, absolutas-. Con estos contenidos se responde a la remisión que el apartado 7 del artículo 15 del ET hace a la negociación colectiva respecto de la fijación de los criterios y compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos.

La conveniencia de la contratación indefinida para alcanzar una mayor estabilidad en el empleo se declara expresamente en CC como el de la empresa Talento y Experiencia (art. 15), el de Siderometalurgia de Guadalajara (art. 16), de Madrid (art. 21) o el de Barcelona (art. 28), que recomiendan la conversión de los contratos vigentes a esta modalidad. Otras declaraciones, meramente formales, indican también la pertinencia de transformación al manifestar que los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio podrán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente y la que en el futuro pueda promulgarse, como contempla el CC de Siderometalurgia de Ávila (art. 7). Específicamente, el CC de Siderometalurgia de Sevilla (art. 11) aconseja a las empresas sujetas a los convenios que estudien fórmulas que faciliten la progresiva integración de trabajadores vinculados por contratos eventuales en el conjunto de trabajadores fijos de la empresa.

El fomento de la contratación indefinida se ha apoyado, de un lado, en el ofrecimiento de facilidades para el acceso de los trabajadores de la empresa a la contratación fija, como apunta algún CC como el de Amper (cl. 40). Para ello se ha previsto, respondiendo a lo dispuesto en el artículo 20 del Convenio Estatal del Metal (que reitera lo indicado en el apartado 7 del artículo 15 del ET), que la empresa informe a los trabajadores con contratos temporales, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores, como han recogido también los CC de Siderometalurgia de Alicante (art. 25) y de Almería (art. 17). El ET, además, señala que esa información puede facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información; términos estos que no suelen especificarse en los textos convencionales.

Es relativamente frecuente que los convenios incluyan cláusulas de conversión de contratos temporales en indefinidos mediante el establecimiento de ciertos criterios para

que esto se produzca como la fijación de cifras porcentuales de conversión. Así se señala, por ejemplo, en el CC de Siderometalurgia de A Coruña (art. 9), en el que se especifica un porcentaje concreto en función de la modalidad contractual utilizada; concretamente se indica que las empresas que contraten trabajadores a través de contratos formativos (contrato para la formación y contrato en prácticas) estarán obligadas a convertir un 40%, como mínimo, de estos contratos en contratos indefinidos de fomento del empleo, cuando se haya alcanzado el plazo máximo legal de duración de los mismos (2 años) y, de otro lado, las empresas que contraten trabajadores, a través de contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, estarán obligadas, al término de la duración máxima legal de los mismos (12 meses), a convertir un 25 %, como mínimo, de estos contratos en contratos indefinidos de fomento del empleo (modalidad actualmente no aplicable de forma generalizada). Otros convenios también establecen cifras porcentuales de conversión en indefinidos, como los de los CC de Sidernor Aceros Especiales (art. 19) en un 15% de los temporales o de Talento y Experiencia (art. 15), que establece el porcentaje del 55% de fijeza a alcanzar en la conversión de temporales en fijos.

Se han encontrado también compromisos de transformación en cifras absolutas como un número de tres contratos temporales que pasen a indefinidos en los CC de Thyssenkrupp Airport (disp. adic. 3ª) u Ormazabal (art. Art. 32), o de 7, en el CC de Gerdau (art. 28); el compromiso de transformación de temporales en indefinidos se eleva a 75, en el CC de Zardoya Otis y Ascensores Aranguren (disp. adic. III). El CC de Valeo Térmico (art. 57) establece una escala según el año: 35 en 2017, 25 en 2018 y 15 en 2019 –con la advertencia de se producirá si las circunstancias lo permiten, lo cual relativiza bastante el compromiso de transformación-; igualmente en el CC de Robert Bosch de Madrid (art. 39), que suma de 2016 a 2019, 40 contrataciones indefinidas. Una cifra enormemente llamativa es la contenida en el CC de Mercedes Benz Vitoria (en su preámbulo), que asume el compromiso de convertir 1000 contratos temporales en indefinidos durante los cinco años de vigencia del convenio colectivo (2016-2020).

El establecimiento de criterios para la transformación de contratos temporales en fijos se incluye en CC como el de Siderometalurgia de Córdoba (art. 40) en el que, entre otras reglas, establece que como beneficiarios de la conversión en fijos, y a salvo siempre de las específicas necesidades de su empresa, tendrán preferencia, a igual categoría u oficio, aquellos trabajadores que, con independencia del número de contratos celebrados acrediten mayor número de horas de trabajo realizadas desde 1 de enero de 1998. No cabe aplicar de forma generalizada la previsión contenida en el CC de Siderometalurgia de Cuenca (art. 27) o el de la Industria del Metal de Pontevedra (art. 7), que dispone que con el objeto de facilitar la colocación estable de empleados sujetos a contratos laborales y de trabajadores desempleados, las empresas integradas en el ámbito del convenio podrán concertar el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida⁸ con arreglo a las condiciones que en cada momento se establezcan por el Gobierno. Este contrato –al que también hacen referencia otros CC como los de Automóviles y Siderometalurgia de Guadalajara (art. 16), Automóviles de Guadalajara (art. 16), Lugo (art. 11), Robert Bosch de Madrid (anexo 4) o de la empresa Edscha (art. 42)-, actualmente, solo se mantiene en vigor para personas con discapacidad (no ya con duración indefinida sino temporal).

En ocasiones se incorporan medidas concretas relativas a la conversión pero de eficacia

⁸ Este contrato fue derogado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la mejora del mercado laboral.

real dudosa, como la contenida en el CC de Navacero (art. 3.1) que dispone que, transcurridos diecisiete meses ininterrumpidos de contratación temporal, se estudiará la conveniencia de convertir o no esos contratos en fijos.

Aunque no se menciona específicamente la conversión contractual, se ha encontrado algún convenio que recomienda a las empresas que, para alcanzar la estabilidad de las plantillas, tengan en cuenta que pueden pasar a ser plantilla fija quienes hubieran ocupado anteriormente dichos puestos con contratos temporales, como disponen CC como el de Siderometalurgia de Ciudad Real (art. 6), Navarra (art. 74) o la Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos (art. 36).

3. Integración de colectivos desfavorecidos

La atención a las dificultades que presenta nuestro mercado de trabajo en el acceso al empleo no solo se encuentran referidas al fomento del empleo y la mejora de su calidad sino también a la integración de demandantes de empleo en las empresas. Con este objetivo los convenios del sector del metal muestran su intención de apoyar, en general, a los que reclaman un empleo y, en particular, a aquellos que tienen mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo. Se recomienda, como así hacen los CC de Siderometalurgia de Guadalajara (art. 15) o el de Alicante, (disp. adic. 2^a), a las empresas que vayan a incorporar nuevo personal que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad, concediendo prioridad en la contratación a los jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, así como a las personas con discapacidad, beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, inscritos en los servicios de empleo.

De entre esos colectivos destaca la atención que se ha dispensado a las personas con discapacidad (*a*) y a las mujeres (*b*), si bien en alguna ocasión se ha optado por apoyar a otros colectivos como los desempleados o las personas que acceden por primera vez al mercado de trabajo (*c*).

a/ Los interlocutores sociales son conscientes de la mayor dificultad que tienen los trabajadores con discapacidad (minusválidos, se les sigue llamando en alguna ocasión como en los CC de Siderometalurgia de Cáceres (art. 29), de Gerona (art. 20) y el de la empresa Asientos de Galicia (art. 19) o disminuidos físicos en el CC de Cuenca (art. 30)) para ser contratados, y por ello se comprometen a facilitar su acceso al trabajo. La intención de contratar personas con discapacidad –prioritariamente en situación de desempleo o de primer empleo- cuando las circunstancias lo permitan se expresa en algún CC como el de Alstom Transporte (art. 26).

Especial interés parece tener para los negociadores la referencia expresa a la cuota de reserva de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, que suele recogerse con profusión en los textos de los convenios en cumplimiento de lo previsto en las correspondientes normas (a veces obsoletas, como la cita al R.D. 1451/1983 de 11 de mayo, y a la ley 13/1982, de 7 de abril, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores con discapacidad y otras vigentes como el RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social), hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con discapacidades compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes; así se indica en CC como

los de Siderometalurgia de Ciudad Real (art. 40) o el de Huesca (art. 39)⁹. En el CC de Siderometalurgia de Almería (art. 18) se advierte que el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes. Puede fácilmente apreciarse que el porcentaje del 2% se traslada directamente de lo previsto en la correspondiente norma, salvo en algún caso aislado, como el del CC de Borgwarner Emissions (art. 10), que lo eleva al 4%.

Para facilitar el cumplimiento del compromiso de contratación declarado, convenios como el de Gerona (art. 20) acuerdan que las empresas que decidan nuevas contrataciones soliciten a las oficinas de trabajo de la Generalidad el listado de trabajadores demandantes de empleo con discapacidad de la correspondiente demarcación territorial.

b/ Por otro lado, el apoyo al colectivo de mujeres en el acceso al empleo se encuentra habitualmente integrado en los convenios, bien en las cláusulas referidas al fomento del empleo de los grupos desfavorecidos, o bien en los apartados relativos a la igualdad entre hombres y mujeres en los que se especifica el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. En tal sentido se incorporan diferentes fórmulas como la expresión del interés en conseguir la igualdad de oportunidades, en CC de Siderometalurgia de Tarragona (art. 44), Teruel (art. 43) o Toledo (art. 57)¹⁰ o, que las partes manifiestan expresamente el compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres como el de Siderometalurgia de Castellón (art. 57) o de Burgos (art. 63), Palencia (art. 62) así como el de la empresa Amper de Madrid (cl. 41). Por su parte, en el de Guipúzcoa (art. 33), Huesca (47), Santa Cruz de Tenerife (art. 33) o Zaragoza (art. 31), los firmantes del convenio -conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que ésta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades- coinciden en que uno de los objetivos para lograr la igualdad, es que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo –sorprende que algún CC, como el de Siderometalurgia y Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (art. 13), no mencione en su compromiso de trato igual el acceso al empleo sino solo la materia salarial, la promoción y el ascenso-.

En otros casos, como viene contemplado en el CC de Siderometalurgia de Guadalajara (art. 75), de forma explícita, se indica que es necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Para ello ya el Convenio General de Ferralla (art. 120) señala que las ofertas de empleo se realizarán sin excluir, directa e indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo; en otros convenios las partes asumen, entre otros compromisos, que tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional; o se dice que los procesos de acceso deben estar regidos por el principio de transparencia, que permita garantizar la igualdad de oportunidades, como se apunta en el CC de GNK Driveline (art. 39); también se advierte,

⁹ Y otros como el de Lleida (art. 23), Pontevedra (art. 8), Tarragona (art. 63), Zaragoza (art. 36), de Cuchillería de Albacete (disp. adic. 2ª), de la empresa Seat (art. 116) o Exide Technologies (art. 23).

¹⁰ E igualmente los CC del sector de Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Vizcaya (art. 41), de las empresas Johnson Controls Autobaterías (art. 42), Arcelor Mittal España (anexo II), Metales Extruidos (art. 41), Ángel Iglesias (art. 25), Nissan Motor Ibérica (anexo 11), Fundación Lantergui (art. 33), Hewlett Packard (art. 55), Flowserve (art. 21), Gestamp Bizcaia (art. 45).

como en el CC de Arcelor Mittral Etxebarri (anexo 10), que la valoración de los candidatos se hará exclusivamente en función de su idoneidad –atendiéndose exclusivamente a la cualificación requerida para el puesto-.

Una apuesta más avanzada se encuentra en algún CC, como el de Siderometalurgia de Córdoba (art. 34), en el que se anuncia la posibilidad de adopción de medidas de apoyo en favor de las mujeres al disponer que estas tienen derecho a la elaboración de planes de acción positiva en las empresas de manera que se incremente su presencia en las categorías en las que, en la actualidad, estén subrepresentadas. La previsión de medidas concretas en esta línea se descubre en los CC de Teruel (art. 43) o Dalphi Metal (anexo 6), en los que las partes se comprometen a diagnosticar los criterios y canales de información y comunicación utilizados, entre otros, en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos aplicados en la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción, como en el CC de Mann Hummel (anexo 1); en el CC de GKN Diveline (art. 39) se dice, además, que en el proceso de selección no puede indagarse acerca de la vida personal o de la situación familiar del aspirante –entendiendo que, con ello, se perjudican las posibilidades de acceso al empleo de las mujeres- o en un sentido similar, en el CC de CYMI (anexo IV-área II-) . En CC como el de Johnson Controls Autobaterías (anexo 8) está previsto, en su Plan de Igualdad, que se pongan en marcha medidas correctoras tendentes a favorecer la igualdad de trato en el acceso al empleo. Por su parte, el CC de Opel España (art. 84) o de Zalain Transformados (disp. final 6ª) prevén que se aplicará un criterio de contratación igualitaria en todos los procesos de selección y se indica que, en igualdad de condiciones, se priorizará contratación de mujeres para determinados puestos de producción; el CC de Masa Servicios (anexo V) específicamente declara que velará para que las ofertas de empleo no se dirijan a uno u otro sexo.

El compromiso de que la selección y promoción del personal se desarrollen sobre la base exclusiva del principio de mérito y en atención a los requisitos de capacidad precisos en cada caso y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres se manifiesta en el CC de Candy Hoover Electrodomésticos (anexo I –Plan de Igualdad-). Sin embargo, el CC de Betsaide (art. 10) dispone una medida de acción positiva que, dudosamente sería considerada acorde con la normativa de igualdad, que indica que se celebrarán, al menos, un quinto de los contratos con mujeres e igualmente la contenida en el CC de KYBSE (art. 30), que propone que las contrataciones sean al 50% de hombres y mujeres y que la distribución de estas en las líneas de montaje y puestos o áreas de la planta sea proporcional a su presencia en la fábrica.

También se demuestra la voluntad de apoyo a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en convenios como el CC del Metal de Valencia (art. 77), en el que a la Comisión de Igualdad, creada en el seno de la Comisión Paritaria, se le atribuye la función de velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción, entre otras vías, a través de un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para poder aplicar políticas activas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

No siempre se han encontrado cláusulas referidas al apoyo de las mujeres sino que, de forma más equitativa, en algún caso se habla del colectivo menos representado en el

entorno, como en el CC de Repsol Explotación (art. 23), Alstom Transporte (art. 15) o en el de Dalphi Metal (anexo 6).

A estos compromisos se les ha de sumar el genérico de la aplicación del principio de no discriminación, que debe ser traído aquí en su vertiente del acceso al empleo, que en algún caso se hace explícito para insistir en su aplicación; no discriminación por cuestión orientación o identidad sexual, nacimiento origen racial o étnico, religión edad, discapacidad enfermedad, lengua o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social, como se indica, por ejemplo, en el CC de Knorr Bremse (art. 6). En el CC de Siderometalurgia de Toledo (art. 56), en referencia al acceso al empleo de mujeres e inmigrantes -contando con las dificultades que tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo-, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones.

c/ Otros convenios han preferido apoyar a otros colectivos sensibles. Es el caso del compromiso del fomento de la contratación de personas demandantes de primer empleo y de jóvenes, como prevé el CC de Siderometalurgia de Huesca (art. 32) o el de las empresas que se comprometen a contratar a personal en paro, siempre que sea necesario, sin exigir a los trabajadores interesados el convertirse en autónomos, en el CC de Fontanería de Navarra (art. 32).

Por último, debe apuntarse que varios convenios de empresa precisan, para el ingreso en la misma, colectivos prioritarios por razón de su vinculación con la propia empresa; de una parte, se refieren a trabajadores que ya han trabajado como temporales, como los de SKF Española (art. 17)¹¹ o Johnsons Controls Autobaterías (art. 23) –siempre que el período en el que estuvo trabajando hubiera sido informado favorablemente-.

De otra parte, se señala la preferencia para el ingreso de aquellos que tengan parentesco con los trabajadores de las empresas. Se indica que, en igualdad de condiciones con otros aspirantes, los familiares de trabajadores –padres, madres, hijos, hermanos- gozan de preferencia de ingreso, en CC como el de Ormazabal (art. 31), Ángel Iglesias (art. 18) o Magneti (art. 36); específicamente la referencia se hace a los hijos en el CC de Sice (art. 10) y particularmente, para el contrato para la formación, en el CC de Asea Brown (art. 62). Por su parte, la empresa KYBSE (art. 30) se compromete a reservar un porcentaje del 50% para contratación de familiares respetando siempre la paridad en dichas contrataciones. A estos efectos, el CC de Fujitsu (art. 8) dispone que se mantendrá actualizada en la intranet de recursos humanos la información acerca de los procesos de selección externa en curso. Cabe señalar respecto de estas cláusulas que, conforme a lo que dispone el artículo 17.1 del ET¹² deberían ser consideradas nulas por contener discriminaciones favorables en el empleo que no se encuentran justificadas.

4. Reparto del empleo

Hay un conjunto de medidas que inciden indirectamente en los índices de empleo a través

¹¹ También los CC de Opel España (art. 27), BSH Electrodomésticos (art. 11), Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos (art. 36), Rodisa (art. 23), Lingotes Especiales (art. 26) o Vossloh (disp. transit.. 4ª), International Automotive (art. 35).

¹² Y ha entendido la jurisprudencia en STS de 21 de junio de 1994 (rec. 3210/1193).

del favorecimiento del reparto del empleo (aunque a veces no se declara expresamente), por la aplicación de mecanismos como la limitación de las horas extraordinarias, la prohibición del pluriempleo o la evitación de los trabajos a destajo¹³.

Así, por una parte, para favorecer la integración de nuevos trabajadores se acuerda, con cierta frecuencia, la restricción de las horas extraordinarias a aquellas que sean estrictamente indispensables a fin de que el tiempo de trabajo resultante de esas limitaciones pueda ser utilizado para la creación de nuevos puestos de trabajo. Su reducción se recoge en un número significativo de CC como el de Siderometalurgia de Sevilla (art. 13), Gerona (art. 37), Soria (art. 23), Toledo (art. 28), Valladolid (art.28) o de las empresas Ormazabal (art. Art. 14) y SKF Española (art. 12)¹⁴ o incluso se conviene la supresión de dichas horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo, en el Convenio General de Ferralla (art. 32), y en los CC de Las Palmas (art. 8), Segovia (art. 27), Teruel (art. 16)¹⁵ o de las empresas Aernnova Aeroestructuras (art. 24), Manufacturas Eléctricas (art. 8) o TRW (art. 31). Es curioso como algún convenio plantea estos mecanismos a la inversa, al indicar que se celebrarán contratos eventuales con objeto de disminuir la realización de horas extraordinarias, como el de Valeo Térmico (art. 57) o el de Robert Bosch de Madrid (art. 35).

En estas formulaciones suelen exceptuarse las horas extraordinarias que sean de naturaleza estructural, esto es, las que se realizan como consecuencia de la alteración del proceso habitual de producción o las debidas a fuerza mayor, que resulten de daños extraordinarios y urgentes.

Otra de las medidas que se ha estimado apropiada para conseguir un reparto equitativo del empleo ha sido la del control del pluriempleo¹⁶. La negociación colectiva ha acogido estas decisiones bien de forma radical, mediante su prohibición, o bien mediante su limitación.

La erradicación del pluriempleo es la opción más común para luchar contra el desempleo, como refleja el CC de Siderometalurgia de Castellón (art. 37), Huesca (cl. final quinta), Sevilla (art. 22), Vizcaya (art. 25), o de Betsaide (art. 20) y Repsol Exploración (art. 28) con el argumento de que el pluriempleo impide que los trabajadores en paro puedan acceder a un puesto de trabajo. En consecuencia, no es infrecuente encontrar cláusulas, como la del CC de Siderometalurgia de Álava (art. 45), Jaén (art. 21) o Palencia (art. 9), que disponen que las empresas no podrán contratar, como norma general, en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores y trabajadoras que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o

¹³ Desde luego, no se ignora que las disposiciones sobre jubilación obligatoria o voluntaria o jubilación parcial tienen una gran incidencia en materia de empleo, pero consideramos que la importante acogida que tienen en los convenios colectivos las hacen merecedoras de un tratamiento particular.

¹⁴ Así como también los CC de Robert Bosch de Castellet (art. 35), Betsaide (art. 23), BSH Electrodomésticos (art. 20), Schindler (anexo II), Hewlett Packard (art. 23), Turbo Propulsores (art. 10), Gestamp Bizcaia (art. 18) o se establece la obligación de sustituir horas extraordinarias por creación de puestos de trabajo (Cuchillería Albacete, (art. 22) y también el de Siderometalurgia de Sevilla (art. 13), Compañía Industrial Ciatesa (art. 9).

¹⁵ También los CC provinciales de Navarra (art. 36), La Rioja (art. 16), Valencia (art. 20), Valladolid (art. 28), Vizcaya (art. 26).

¹⁶ Los límites al pluriempleo también se han contemplado vinculados a la prohibición de concurrencia desleal o a los pactos de dedicación exclusiva, como en los CC de Siderometalurgia de Almería (art. 22 bis), Córdoba (art. 33), Granada (art. 7) y Castellón (art. 37).

próximos a agotar las prestaciones básicas por esta contingencia; en palabras del CC de Siderometalurgia de León (art. 67) o del de Fontanería de Navarra (art. 31), las partes se comprometen a no contratar a trabajadores que realicen jornadas de 8 horas en otras empresas y/o tengan los ingresos equivalentes o superiores a los establecidos en dicho convenio.

Para garantizar la contratación de trabajadores inscritos en las oficinas de empleo se ha atribuido a la Comisión Paritaria del Convenio la facultad de velar por su cumplimiento para evitar situaciones irregulares, como se ha previsto en los CC de Talleres de Reparación de Vehículos y de Cuchillería de Albacete (art. 25 y art. 24, respectivamente) y el de Siderometalurgia de Córdoba (art. 33).

Con la intención de asegurar el cumplimiento de los compromisos de erradicación del pluriempleo, estos se han acompañado de formulas de garantía: de un lado, aquellas que contienen el deber de realización de todas aquellas actividades y gestiones ante la administración, juzgados y tribunales competentes encaminadas a su eliminación, como prevé el CC de Siderometalurgia de Granada (art. 7); de otro lado, en los CC de Siderometalurgia de Cádiz (art. 45) o de Huesca (cl. final quinta), se ha expresado que han de aplicarse con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa; y, también, para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se ha considerado esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el art. 64.1.4.b del ET. El cumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

En referencia a la limitación, no ya la prohibición, del pluriempleo, algún CC como el de Siderometalurgia de Burgos (art. 20) establece que las empresas se comprometen a no contratar personal de oficio o de taller que realice jornadas completas de más de siete horas diarias en otra empresa.

Por otro lado, con la misma finalidad, se ha acordado la limitación a la realización de trabajos a destajo para evitar desempleo; en este sentido se ha planteado que, como criterio general y mientras dure la situación de paro, la contratación de destajos con los trabajadores será considerada como excepcional, pudiendo emplearse en situaciones urgentes cuando las necesidades de la producción lo exijan en el caso de que el proceso de producción lo requiera, en el CC de Siderometalurgia de Burgos (art. 21). Se indica también que los destajos se establecerán previa información y negociación con los comités de empresa o delegados de personal.

Un último apunte cabe hacer acerca de la lucha contra la economía sumergida que ha sido contemplada en el CC de Murcia (art. 60), en el que se declara que las partes firmantes tienen conciencia clara del perjuicio que se está ocasionando a las empresas que cumplen escrupulosamente sus obligaciones fiscales y sociales, generándose una competencia desleal que incide en importante proporción sobre los costes y por ende en el nivel de empleo. Por ello las partes se comprometen a velar por que las empresas se sitúen en igualdad de condiciones en orden a sus obligaciones fiscales y de cotización a la Seguridad Social, de tal forma que sea el mercado y la calidad del servicio los que

establezcan la diferenciación correspondiente.

IV. INGRESO DE TRABAJADORES

La antigua Orden Laboral que regulaba las relaciones en el sector del metal extendió su influencia a tiempos posteriores durante los cuales se mantuvieron las reglas que aquella contenía sobre ingreso en la empresa. En virtud de aquella norma, los empresarios estaban obligados a diseñar y especificar el tipo de pruebas de selección que iban a utilizar. La inercia hizo que la prueba teórico práctica del llamado concurso-oposición siguiera manteniendo un cierto protagonismo un tiempo después. Hoy ya este espacio negocial ha sido cubierto por acuerdos entre las partes sobre la selección e integración de personal, si bien algún convenio regula todavía el proceso de acceso a un puesto de trabajo a través del sistema de concurso, como el CC de Madrid (art. 20) o los de Seat (art. 51), Asturiana del Zinc (art. 15) o Ford (anexo nº 5.4).

En la negociación desarrollada hasta 2018, es frecuente encontrar en los textos convencionales disposiciones que llevan por título “ingreso” o “ingreso al trabajo”. Esta expresión aparece referida sobre todo a las formas de integración directa de trabajadores en la plantilla o a la figura del período de prueba, si bien no puede desconocerse que otros aspectos importantes del ingreso, aun no contemplados de forma generalizada en las cláusulas referidas, deben ser tenidos en cuenta como la incorporación de empleados a través de empresas de trabajo temporal.

1. Mecanismos de ingreso directo

Los mecanismos de cobertura de vacantes que se aplican en cada empresa son generalmente objeto de acuerdo entre las partes negociadoras; en alguna ocasión, se ha regulado por remisión a lo dispuesto en el artículo 16 del ET, en el CC de Siderometalurgia de Madrid (art. 18) o al Convenio General del Metal, como prevé el CC de Siderometalurgia de Ciudad Real (art. 7). En todo caso, debe tenerse en cuenta que el Convenio Estatal no contempla regulación específica referida al procedimiento de ingreso de empleados en las compañías; sí, en cambio, queda plasmado, en el artículo 29 el compromiso de las partes de establecer criterios neutros para evitar cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Las opciones de contacto con los aspirantes a ocupar un empleo, simplificada, son dos: la vía directa de oferta de empleo por parte de la empresa y la vía indirecta por la que se recurre a servicios de colocación. Con respecto a esta última se advierte, en algunos casos, la voluntad de cumplir con el compromiso de incorporar en la empresa, para cubrir vacantes, a trabajadores desempleados procedentes de las Oficinas de Empleo; como en la empresa Ford (art. 147), que indica que se acudirán a estas entidades siempre que sea posible, o en el CC de Siderometalurgia de Castellón (art. 53) o de Dimetronic (art. 37), que disponen que las empresas han de solicitar preferentemente del Servicio de Empleo los trabajadores que necesiten o el CC de Siderometalurgia de Álava (art. 45), que respecto a las nuevas contrataciones impone la condición de que las empresas publiquen en sus tablones de anuncios las nuevas contrataciones en el momento que estas se efectúen, mediante la colocación en los mismos del boletín correspondiente del Servicio Público de Empleo. De forma contundente se expresa el CC de Santa Bárbara (art. 23),

para el que todas las convocatorias de solicitud de personal, han de pasar necesariamente por la Oficina de Empleo.

Del análisis realizado resalta, sobre la base de la libertad empresarial para contratar directamente a sus empleados, la obligación que asumen los empresarios de notificar a los representantes de los trabajadores información acerca de las vacantes; así, en los CC de Siderometalurgia de Alicante (art. 19) y Guadalajara (18), de Automóviles de Guadalajara (art. 18), la empresa Betsaide (art. 10) o Patentes Talgo (art. 12), se dice que el empresario ha de comunicar a los representantes legales de los trabajadores los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Esta obligación de comunicación no es, en todo caso, absoluta puesto que frecuentemente se establecen límites o reservas que reafirman tácitamente la libertad empresa, como que la información debida a los representantes de los trabajadores se proporcione con posterioridad debido a que inmediatez de la contratación impida la comunicación, como en CC de Siderometalurgia de Murcia (art. 16), del Metal de Asturias (art. 43), de Montajes de Asturias (art. 43) de Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra (art. 9) o Siderometalurgia de Madrid (art. 20). Al margen de esta obligación de notificación por parte de la dirección de la empresa así como de sujeción a los criterios generales de cobertura de puestos de trabajo queda la contratación de mandos o puestos que impliquen confianza, que podrán ser de libre designación por la empresa, como señalan, entre otros, los CC de las empresas Nissan Barcelona (art. 16), GKN Diviline (art. 15), de Siderometalurgia de Ciudad Real (art. 7) o de Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra (art. 9).

En cuanto al tipo de pruebas que se pueden realizar, se especifica que serán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado, según CC como el de Siderometalurgia de Madrid (art. 20), Asturias (art. 43), de Alicante (art. 19) o de Siderometalurgia y de Talleres de Reparación de Vehículos de Guadalajara (art. 18)¹⁷. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son los adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar, como contemplan, entre otros, los CC de Siderometalurgia de Badajoz (art. 12) o de la empresa Lear Corporations (art. 26).

La garantía de un adecuado proceso de selección se intenta asegurar con declaraciones como la de los CC de Siderometalurgia de Asturias (art. 43), Alicante (art. 19), Siderometalurgia y de Talleres de Reparación de Vehículos de Guadalajara (art. 18), en los que se indica que los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores. En los casos en los que utiliza la vía del concurso oposición suele determinarse en el convenio la composición del Tribunal de Selección de candidatos, que estaría compuesta por miembros de la empresa y del comité de empresa, como en el convenio de Madrid (art. 20). El convenio de la empresa Airbus (en el Plan de Empleo) establece un proceso de selección de personal con participación sindical.

¹⁷ Entre los CC de empresa, el de Alcoa Inespal Avilés (art. 5), Seat (at. 41), Alcoa Inespal Coruña (art. 12), Adient Seating (art. 46), Valeo Climatización (art. 17), Aludium Transformación de Productos (art. 33), Fagor Ederlan Tafalla (art. 43), Santa Bárbara Sistemas (art. 23), Aluminios Españoles (art. 17) o Sice (art. 10).

En ciertas ocasiones se prevé la creación del sistema de bolsas de trabajo, en la idea de que las personas integradas en las mismas tendrán prioridad (se dice, en algún caso como en el convenio de Airbus: “prioridad uno”) para ocupar las vacantes. Algunas importantes empresas, como Seat (art. 40), disponen también la constitución de bolsas de trabajo para cubrir, de forma preferente, las vacantes. El CC de Thyssenkrupp Norte (disp. adic, 3ª) indica que el personal vinculado a la empresa mediante un contrato de carácter temporal, pasará a la finalización del mismo a integrarse en una bolsa de contratación. La empresa se compromete a ofertar a este personal los puestos de carácter temporal que se demanden y el criterio a utilizar será el de adecuación al puesto considerando la antigüedad del trabajador en la empresa. Este compromiso obliga a la empresa a hacer este ofrecimiento de tal modo que en el supuesto de que un trabajador incluido en bolsa sea llamado y no acepte la oferta, la empresa dejará de estar vinculada por este compromiso.

La integración en la bolsa de trabajo se condiciona a la realización de cursos de formación en el CC de Reparación de Vehículos de Asturias (art. 52), en el que las partes firmantes acuerdan la creación de un registro de candidatos –formada por trabajadores que realicen cursos de formación profesional especializados- de la que se pueden beneficiar las empresas del sector y los trabajadores desempleados; se indica, además, que el seguimiento, control y posterior evaluación de resultados de cara a la creación de empleo en el sector, correrá a cargo de los agentes sociales firmantes del convenio.

Además de la preferencia de contratación a los trabajadores integrantes de la bolsa, el CC de Siderometalurgia de Navarra (art. 73) confiere una especial protección a aquellos trabajadores afectados por el artículo 51 del ET que sean integrantes de dicha bolsa de trabajo con vistas al cobro de un complemento económico o mejora sobre las prestaciones contributivas por desempleo –previa suscripción de un Convenio de colaboración-.

Otros CC, como el de Siderometalurgia de Cantabria (art. 49), no contemplan estrictamente una bolsa de trabajo pero sí un sistema de preferencia al proponer un instrumento y una metodología que permita la recolocación de los trabajadores procedentes de expedientes de regulación de empleo o procesos de reestructuración de plantilla en general. En esta misma línea, el CC de Adient Seating Spain (art. 34) prevé un “listado de orden preferente” de trabajadores para ocupar puestos vacantes, que está integrado por trabajadores que están o han estado empleados en la compañía.

Cabe apreciar otros contenidos más puntuales incorporados a algunos convenios respecto de los nuevos ingresos. Por un lado, el que regula el mecanismo retributivo aplicado a los ingresos dispuesto en el CC de Nissan Motor Ibérica (art. 12) por el cual los trabajadores de nuevo ingreso en la compañía, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisan de un período de formación y adaptación a la compañía, a su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar. Por ello, los operarios que ingresen en la plantilla de la compañía percibirán, durante los 5 primeros años de prestación de servicios, los siguientes porcentajes respecto de la retribución correspondiente al puesto de trabajo ocupado: 1º año: 75%, 2º año: 78%, 3º año: 81%, 4º año: 84%, 5º año: 87%.

Por otro lado, puede señalarse que algunos convenios de empresa ofrecen pautas de cómo se incorporan los nuevos trabajadores, como el CC de BSH Electrodomésticos (art. 12), que prevé que los ingresos del exterior se realizarán como norma general en las categorías inferiores de cada grupo profesional, salvo aquellas vacantes que se produzcan en puestos

de mando o para cuyo ejercicio se exija una singular confianza y responsabilidad y que serán cubiertas directamente por la dirección de la empresa, bien con personas de la plantilla o bien con personal del exterior. Resulta habitual que se declare que las vacantes se pretenden cubrir mediante personal interno idóneo y, solo si esto no es posible, se acuda a la contratación externa, como establece, entre otros, el CC de Dalphi Metal (art. 18), Valeo Térmico (art. 54) o Tubos Reunidos (art. 26). En algún CC, como el de Sidenor Aceros Especiales (art. 19), se establece un período de formación obligatorio (máximo un mes) –al que se le atribuye, en este caso, un salario equivalente al 75% del que le correspondería al puesto de trabajo que se ocupa-.

Por último está prevista, en algunos casos, la constitución de comisiones especializadas en selección de personal, integradas por representantes de cada una de las partes firmantes del convenio y que se han de reunir periódicamente; el CC de Repsol Exploración (art. 47), prevé que la dirección de la empresa informe sobre las vacantes y los procesos de asignación, tras lo cual los nuevos puestos se cubrirán por la persona que la dirección de la Empresa considere más idónea.

2. Integración de trabajadores mediante empresas de trabajo temporal

Entre las cláusulas de política de empleo que se han incorporado en los instrumentos negociales han destacado aquellas referidas a la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal. La integración de esas medidas ha ido en la línea de establecer límites a su utilización. La institución de las empresas de trabajo temporal se encuentra intensamente regulada por las normas legales y reglamentarias, lo que no deja mucho margen de desarrollo a la negociación colectiva, si bien esta vertiente de limitación de su utilización como herramienta de empleo ha sido, a menudo, utilizada por las partes negociadoras como medida de mejora de la calidad en el empleo.

El compromiso de las partes firmantes del convenio para impulsar preferentemente la contratación directa entre las empresas y los trabajadores para atender puestos de trabajo estables se declara expresamente en CC como el de Siderometalurgia de Huesca (art. 40), de Zaragoza (art. 40) de empresas como Teka Industrial (art. 15)¹⁸, en los que se indica que las partes se comprometen promover el adecuado uso de las ETTs en el sector, observando las disposiciones legales sobre la materia a impulsar preferentemente la contratación directa entre las empresas y los trabajadores.

La mayoría de los convenios que incluyen este tipo de medidas hace referencia a la limitación de la contratación a través de las empresas de trabajo temporal. Hay algunos en los que tan solo se reitera lo que disponen las normas legales y reglamentarias respecto a la oportunidad de integrar trabajadores por este sistema, por tanto se señalan las circunstancias en las que está permitida la celebración de contratos de puesta a disposición, como en el CC de Siderometalurgia de Almería (art. 23), en el que se declara que pueden celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria puede celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores; y, a asimismo, que se pueden celebrar contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas

¹⁸ También en otros CC de empresa como Bellota Herramientas (art. 19) de Repsol Explotación (art. 54) o de Aluminio Español (art. 17).

condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos, se indica expresamente, tal y como hace el texto legal, que si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

La intención de no acudir a empresas de trabajo temporal para integrar trabajadores se ha manifestado en declaraciones como la del CC de BSH Electrodomésticos (art. 11), Magneti (art. 36), Indar Electric (art. 5) o el de Siderometalurgia de Castellón (art. 53), en los que las partes asumen el compromiso de llevar a cabo las contrataciones directamente con los trabajadores, mediante las correspondientes ofertas ante los organismos públicos de colocación y solo en el caso de no existir personal inscrito en dichos organismos, que reúnan los requisitos demandados por las empresas, éstas podrán recurrir, al sistema de contratación a través de una ETT. Se utiliza la fórmula de la eliminación de contratación a través de ETTs pero con excepciones (bajas de menos de un mes) en el CC de Betsaide (art. 10). Menos comprometidas son otras expresiones como la contemplada en el CC de Siderometalurgia de Badajoz (art. 19), en el que se acuerda, reducir al mínimo indispensable la utilización de empresas de trabajo temporal, no obstante se dice que, cuando se recurra a trabajadores con contratos de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en las normas correspondientes.

En otros casos, la utilización de esta vía de contratación queda limitada a situaciones excepcionales según lo requieran las necesidades de organización, como se dice en el CC de Tubos Reunidos (art. 9) o para cubrir imprevistos, tales como incapacidad temporal, vacaciones, licencias, períodos punta y fuerza mayor. También se limita el contrato de puesta a disposición, en el CC de Hijos de Juan Garay (art. 37), solamente para sustituciones, en un período máximo de un mes.

La celebración de contratos a través de ETTs solo se permiten respecto de ciertas actividades en el Convenio General de Ferralla (art. 10) según el cual, de conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994 y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del VI Convenio General de la Construcción, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. Se declara que quedan excluidas las actividades y trabajos que sean especialmente tóxicos, penosos o peligrosos, en el CC de Siderometalurgia de A Coruña (art. 12). En la misma línea, se apunta, en el CC de Siderometalurgia de Ávila (art. 11), que no se pueden contratar trabajadores de estas empresas para puestos de trabajo que, en las evaluaciones de riesgos, hayan sido considerados de riesgo medio, grave y muy grave, o equivalente a estos, para la seguridad y la salud de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Otra forma de limitación a la contratación por esta vía se articula mediante la fijación de un porcentaje de contratación respecto del total de la plantilla, como ocurre en CC como el de Siderometalurgia de Ávila (art. 11) o el de Snop Stampación (art. 15), en los que se indica que en ningún caso el número de trabajadores contratados a través de empresas de

trabajo temporal puede superar el 10 % del total de la empresa principal, o del 15%, en la empresa Viza Automoción (art. 30). En el CC de la empresa Valencia Módulos de Puertas (art. 29) se indica que hasta un 40% del total de la planta será gestionado con contratos temporales de la empresa y el resto puede ser gestionado a través de ETTs y el de Sinedor Azkoitia Legazpi limita al 2% el número de personas contratadas en cada centro a través de contratos de puesta a disposición.

Una forma particular de limitación es supeditar la contratación para la realización de ciertas funciones (como las que requieran una formación especializada) con empresas de trabajo temporal al acuerdo con el comité de empresa, como señala el CC de Aernnova Aeroestructuras (art. 14). Otra medida de apoyo a la contratación directa en lugar de a través de ETTs es la contenida en el convenio de la empresa Flowserve (disp. final 1ª), según el cual si los empleados puestos a disposición en la empresa usuaria tienen una antigüedad superior a seis meses formalizará con ellos contratos temporales.

La importancia que los negociadores le dan a estas medidas de reducción de la contratación a través de empresas de trabajo temporal se deja ver también en previsiones como la contenida en el CC de Siderometalurgia de Castellón (art. 53), en el que se alerta de que cuando el número de trabajadores puestos a disposición supere el 25% del total de trabajadores incluidos en el ámbito funcional y personal del convenio, se creará una comisión que analice el impacto de esta fórmula de contratación en el sector y las causas que la originan. La integración en la plantilla de trabajadores que han sido puestos a disposición por una ETT también se ha contemplado como medida de estabilidad, por ejemplo en el CC de SKF Española (art. 16), al disponer que después de doce o treinta y seis meses –según el puesto de trabajo- de estar a disposición los trabajadores deberán ser contratados directamente por la empresa usuaria (SKF).

Como complemento a lo anterior, cabe apuntar que se ha encontrado, aunque de forma aislada, alguna disposición que limita el recurso a empresas de servicios para la realización de actividades que figuran en el ámbito funcional del convenio, como la del CC de A Coruña (art. 9), o a la subcontratación respecto de trabajos de limpieza, pinturas de ramas completas y sustitución de personal administrativo y técnico, en el CC de Alstom Transporte (art. 27).

3. Período de prueba

La consulta realizada a los convenios del sector revela que la figura del período de prueba, como mecanismo que facilita el ingreso de los trabajadores en las empresas, ha sido incorporada en los textos convencionales con cierta profusión. Hasta hace unos años lo más habitual era encontrar una transposición prácticamente literal de lo establecido en el artículo 14 del ET; sobre todo, el espacio que la negociación colectiva había cubierto sistemáticamente había sido el referido a los plazos de duración; en cualquier caso, puede afirmarse que al margen de esta referencia, no era habitual que se incluyeran otros contenidos originales en la materia.

No hay duda de la importancia que ha tenido el hecho de que, en virtud de lo dispuesto por el artículo 84 del ET, la regulación del período de prueba se haya atribuido a la negociación colectiva estatal. La reserva de esta materia a la negociación colectiva de ámbito estatal, que se ha hecho efectiva en los recientes convenios estatales de sector, condiciona absolutamente el contenido de la regulación que sobre esta figura incluyen los

acuerdos de las partes negociadoras en ámbitos inferiores.

En los convenios en los que se omite cualquier referencia al período de prueba, como el de Cuchillería de Albacete o de Siderometalurgia de Álava, de Burgos o Cáceres¹⁹ rige el contenido del artículo 30 del Convenio Estatal del Sector del Metal o el artículo 30 del Convenio Estatal de Metalgráfica. Tampoco se regula el período de prueba en algunos convenios de empresa como IVECO, Edscha²⁰ o el convenio de Acerinox (art. 33), que curiosamente solo regula el período de prueba por cambio de puesto de trabajo, no por nuevo ingreso.

Hay algunas remisiones expresas al Convenio Estatal del Metal, como la contenida en los CC de Talleres de Reparación de Vehículos de La Rioja (art. 14), Siderometalurgia de Huesca (art. 19), Palencia (art. 12), Valencia (art. 5) o Zaragoza (art. 33) en los que se toma como referencia, o Granada (art. 20) o Sevilla (art. 8), en los que se menciona específicamente que, en lo no previsto en el mismo con relación al período de prueba, se estará a lo establecido en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal; o aquellos que directamente remiten al ET en lo no regulado en el convenio, como los CC de Siderometalurgia de Lugo (art. 9), Pontevedra (art. 7) o Teruel (art. 13), Toledo (art. 11). Aunque no es muy frecuente, alguna empresa remite en la regulación del período de prueba expresamente al convenio sectorial provincial como Alstom Transporte (art. 15).

Los contenidos del Convenio Estatal sobre el período de prueba son reiterados o transcritos por algunos convenios como el de Siderometalurgia de La Rioja (art. 12), Madrid (art. 22) o de Navarra (art. 17).

En la mayoría de los convenios se identifica claramente un artículo titulado “período de prueba” que contempla la tradicional regulación de la institución, esto es: los requisitos de forma, los plazos de duración, los derechos y obligaciones de las partes, las consecuencias jurídicas tanto del alcance del período máximo de duración como de la ruptura de la relación durante el mismo, entre otros.

Siguiendo la estructura de la regulación del período de prueba en la regulación convencional estatal se sistematizan aquí en apartados los siguientes aspectos: concepto y forma, duración, derechos y obligaciones, resolución o desistimiento del contrato e interrupción.

3.1. Concepto y forma

Algunos convenios no se resisten, como hace el Convenio Sectorial Estatal del Metal, a ofrecer un concepto de lo que entiende por período de prueba, así los CC de Siderometalurgia de Alicante (art. 24) o de Almería (art. 19) indican que el período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en la que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

¹⁹ Así como tampoco los CC de Cádiz, de Córdoba, Cuenca, Huelva, Jaén, Las Palmas, Málaga, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife o Soria.

²⁰ No se hace mención al período de prueba en CC como los de las empresas Zardoya, Gaviota Simbac, Masa Servicios, Asea Brown, Snop Stampación o Lingotes Especiales.

Estos convenios, como también hace la mayoría de aquellos que contemplan la figura, mencionan el formalismo escrito que la ley y la norma convencional estatal exige para la válida constitución del período de prueba al recoger que sólo se entenderá que las partes del contrato están sujetas a dicho período, si así consta por escrito.

3.2. Duración

Como es sabido, el artículo 14 del ET establece una escala de duración del período de prueba en función de si los trabajadores son o no técnicos titulados pero dispositiviza la regulación de la duración a favor de los convenios colectivos. En todo caso, sí dispone que en las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Tradicionalmente se han venido regulando, de forma más profusa que los demás aspectos, los plazos de duración del período de prueba. Sin embargo, dada la reserva para la regulación de la materia en el ámbito estatal, deberán respetarse los plazos fijados en el listado que el Convenio Estatal del Metal ha dispuesto con el siguiente contenido: el ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales: los grupos 1 y 2: hasta 6 meses, el grupo 3: hasta 2 meses, los grupos 4 y 5: hasta 1 mes y los grupos 6 y 7: hasta 15 días. Por su parte, el esquema de los plazos en función del nivel profesional –no ya grupo- al que se adscribirá el trabajador varía sensiblemente en el Convenio Estatal de Metalgráfica, para el cual en los niveles 1 y 2 será de hasta 6 meses, en los niveles 3 y 4, de hasta 2 meses, en los niveles 4 y 5 de hasta un mes y en los niveles 7 y 8, de hasta 15 días laborables. Además se especifica para que para los contratados en prácticas para prestar servicios en los niveles 4 a 8, será de hasta un mes y en los niveles 1 a 3, de hasta dos meses. La tabla recogida en el Convenio General de Ferralla dispone que el período de prueba no puede exceder de 6 meses para el grupo 1; 3 meses para los grupos 2 y 3; un mes para los grupos 4, 5, y 6; y quince días para el grupo 7.

Son mayoría los convenios provinciales que atribuyen duraciones máximas de prueba para sus trabajadores en virtud de la titulación de estos o del puesto de trabajo que ocupan, lo que responde a los criterios marcados por el ET, y no a lo establecido en los Convenios Estatales²¹. En estos casos se requerirá con el tiempo no solo una adaptación a los plazos del período de prueba sino también un ajuste de los grupos profesionales a los que se refiere el Convenio Estatal. Unas tablas de duración del período de prueba con los

²¹ Como ocurre en CC como el de Ciudad Real (art. 9) que refleja un plazo máximo de cinco meses para el personal técnico titulado, un mes, para el personal de administración y veinte días, para el resto del personal; el CC de Siderometalurgia de Palencia (art. 12) indica que la duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores; el de Badajoz (art. 13), que prevé que ese período no puede superar para técnicos titulados superiores y medios: 6 meses, para encargados y capataces: un mes, y para el resto del Personal: 15 días; el CC de Siderometalurgia y Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (art. 11) dispone que el período de prueba será de quince días para los siguientes trabajadores: peón, especialista, oficial de 3ª, oficial de 2ª y oficial de 1ª; para los técnicos titulados, el período de prueba no podrá exceder de 4 meses., el de Siderometalurgia de León (art. 9) o el de Lugo (art. 9). Con fórmulas parecidas, estos diseños se mantienen en CC como el del Metal de Pontevedra (art. 7) o Valladolid (art. 16), Zamora (art. 10), Ávila (art. 12), de Gerona (art. 13), los de Siderometalurgia y de Talleres de Reparación de Vehículos de Albacete (art. 24 y 22, respectivamente), Vizcaya (art. 16) o CC del sector de Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Vizcaya (art. 10).

criterios de los Convenios Estatales, esto es sobre la base de los grupos, pero con duraciones distintas se utilizan en algunos CC de empresa²².

Son numerosos los convenios de empresa que no se adaptan al contenido del Convenio Estatal al utilizar las escalas con criterios propios²³; así como convenios de empresa con diseños de período de prueba y duraciones particulares²⁴.

Sí se encuentran adaptados a lo fijado en el Convenio Estatal del Metal, por reflejar expresamente la remisión al mismo (o, en algunos casos como el del CC de Siderometalurgia de Sevilla (art. 8), la referencia es al Acuerdo Estatal del Sector Metal anterior -que fijaba los mismos plazos-), el CC de Siderometalurgia y de Talleres de Reparación de Vehículos de Guadalajara (art. 19) o el de Siderometalurgia de La Rioja (art. 12)). La fidelidad a los plazos establecidos en el Convenio Estatal se detecta en un gran número de convenios, que transcriben lo dispuesto en el mismo como los CC de Siderometalurgia de A Coruña (art. 14) o de Alicante (art. 24)²⁵. También se reitera la referencia al período de prueba en el contrato en prácticas, que no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 5. Se

²² Como el de Ilunion (art. 24): los grupos I y II, dos meses, los grupos III y IV, tres meses y el grupo V, seis meses; también el CC de Acodis Iniciativas (art. 15) dispone, de un modo similar, que a los grupos I a V les corresponde un plazo máximo de seis meses y al grupo VI, tres meses; muy parecida es la tabla que utiliza el CC de Kone Elevadores (art. 25).

²³ Es el caso de los CC de Seat (art. 45) o Arcelor Mittal España -Asturias- (art. 29), que fijan los plazos en seis meses y dos meses respectivamente; en el CC de Peugeot Citröen Pontevedra (art. 9), que suma a esta tabla que para los trabajadores del grupo 4 (en adelante) será de un mes y aquellos en formación al grupo 3, de dos semanas o en los CC de PMG Polmetasa (art. 35), de Candy Hoover Electrodomésticos (art. 28) o de Hijos de Juan Garay (art. 30), a aquella indicación inicial de plazos, añaden quince días para los especialistas o peones. Para la empresa Robert Bosch de Castellet (art. 37) no podrá superar los seis meses para los técnicos (titulados o no), de un mes para los profesionales y administrativos y 15 días para los demás trabajadores o el convenio de Betsaide (art. 6) únicamente seis meses para los titulados y un mes para los demás. Otros ejemplos de diseños parecidos se encuentran en CC como Navacero (art. 3.2), Fagor Ederlan Tafalla (art. 43), International Automotive (art. 24), Tubos Reunidos (art. 25), Aceros Inoxidables Olarra (art. 22), Ormazabal (art. 33), Talleres Escoriaza (art. 27), Sidenor Aceros Especiales (art. 19) o Global Steel Wire (art. 74).

²⁴ Como el de Metales Extruidos (art. 28), en el que se fijan en virtud de niveles: nivel I y II, un mes; nivel III y IV, cuatro meses; nivel V y siguientes, nueve meses. Niveles para fijar la tabla utiliza también el CC de Peugeot Citröen Madrid (art. 15) y el del Metal de Asturias (art. 44); en el CC de Santa Bárbara (art. 23) se diseña la tabla en función de niveles y subniveles. Por su parte, el CC de Nissan Motor Ibérica (art. 13) establece una escala en función de los grados de los puestos a ocupar: grados de 1 a 3: 15 días, grados de 4 a 8: 1 mes, grados de 9 a 14: 2 meses, técnicos titulados: 6 meses. El sistema utilizado por el CC de Patentes Talgo (art. 13) se estructura en función de la duración del contrato: no superior a 12 meses en los contratos indefinidos e inferior a la mitad de la duración del contrato en los temporales; algo parecido dispone el CC de Aernnova Aeroestructuras (art. 13), 4 meses para los titulados con contrato fijo, 2 meses para los titulados con contrato eventual y 15 días para el resto o en el CC de Turbo Propulsores (art. 43), que solo establece período de prueba, de seis meses, para la contratación indefinida. El CC de Dimetronic (art. 8) fija doce meses para los titulados y no titulados y para el resto un mes. Otros ejemplos de tablas de período de prueba propio son los CC de MGI Coutier España (art. 4), De La Forja (art. 15), Faurecia Automotive (art. 9), en función del tipo de personal en la empresa que va de seis meses a dos semanas. Curiosamente el CC de la Fundación Lantegui (art. 32) en lugar de expresar la duración en meses lo hace en días: 120 días naturales (excepto para trabajadores no cualificados, que será de 30 días).

²⁵ También en los CC de Siderometalurgia de Almería (art. 19), Barcelona (art. 30), Teruel (art. 13), Zaragoza (art. 37) -aunque en los Convenios de Barcelona, Teruel y Zaragoza, los grupos profesionales de extienden a 8 en lugar de 7 que indica el Convenio Estatal del Sector Metal-, Lleida (art. 8), Segovia (art. 11), Tarragona (art. 54) o Castellón (art. 53) o en los de las empresas Teka Industrial (art. 15), Actren Mantenimiento Ferroviario (art. 13), Android Industries (art. 30).

traslada igualmente el contenido del Convenio Estatal en lo referente a que si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

En el supuesto de los contratos temporales de obra o servicio determinado, eventuales o de interinidad, concertados por tiempo no superior a seis meses, el artículo 14 del ET dispone que el período de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo. Precisamente el CC de Huesca (art. 19) dispone que en los contratos temporales, el tiempo establecido como período de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración del contrato.

Cabe apuntar, por último, que en ocasiones se reitera la precisión contenida en el Convenio Estatal del Metal que advierte que el período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo, como en los CC de Siderometalurgia de Alicante (art. 24), Almería (art. 19) o Barcelona (art. 30). Entendemos esta indicación cuando se fija el plazo por días puesto que cuando se establece por meses debería ser contado de fecha a fecha (tal y como dispone el artículo 5 del Código Civil).

3.3. Derechos y obligaciones

En algún caso, se ha encontrado transcrito literalmente lo dispuesto por el Convenio Estatal del Metal acerca de que durante el período de prueba, el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado; así se recoge en los CC de Alicante de Siderometalurgia (art. 24) o el de Barcelona (art. 30).

En términos parecidos se expresan CC como el de Siderometalurgia de Ávila (art. 12) y Badajoz (art. 13), que prevén que durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, a excepción de los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

De nuevo recogen lo acordado a nivel estatal los CC mencionados en el párrafo primero de este apartado al indicar que el período de prueba será nulo, si el trabajador hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

3.4. Resolución o desistimiento del contrato.

Algún CC reitera, con relación a la resolución del contrato, lo dispuesto en el Convenio Estatal del Metal, como por ejemplo los de Siderometalurgia de Barcelona (art. 30), de Alicante (art. 24), Almería (19) o A Coruña (art. 14), que contemplan que durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

Los convenios citados recogen, igualmente, que el desistimiento o resolución del contrato

de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo. Se ha previsto la salvedad de que se puede pactar en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, en los convenios de empresa, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso. Pocos convenios incluyen este preaviso, entre ellos, el CC de Metales Extruidos (art. 28) señala que a los niveles V y siguientes les corresponde un período de prueba de nueve meses, en este caso habrá de avisarse con quince días de antelación en caso de no superación del mismo o sustituir el preaviso por su equivalencia económica. El CC de BSH Electrodomésticos (art. 13) dispone que durante el transcurso del período de prueba cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral, debiendo preavisar en el plazo siguiente: quince días para administrativos y técnicos no titulados –cuyo período de prueba se ha fijado en dos meses- y tres meses para los titulados -a los que corresponde un período de prueba de seis meses-. Quince días de preaviso durante el período de prueba señala el CC de Aludium Transformación de Productos (art. 35) y dos días de preaviso se fija en el CC de Acodis Iniciativas (art. 15).

En principio, no podrá exigirse ningún tipo de indemnización por la mencionada rescisión, excepto la derivada del incumplimiento del preaviso correspondiente, en cuyo supuesto se deducirán o abonarán los días de retraso en el aviso. No obstante, los convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, los de empresa pueden prever expresamente la posibilidad de indemnizar en caso de resolución del contrato durante el período de prueba; si bien no se han encontrado cláusulas que reflejen esta previsión.

Dos precisiones más son trasladadas a muchos convenios desde el contenido del Convenio Estatal del Sector del Metal: en primer lugar, la que indica los efectos del transcurso del período de prueba sin desistimiento, según la cual el contrato producirá plenos efectos y se computará el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa, como se recoge en el CC de Siderometalurgia de A Coruña (art. 14) o el de Alicante (art. 24)²⁶; y, en segundo lugar, la que prevé la garantía de comunicación a los representantes de los trabajadores por parte de la dirección de la empresa, tanto de los desistimientos como de las resoluciones de los contratos durante el período de prueba, como incluye el CC de Siderometalurgia de Barcelona (art. 30).

No se han encontrado aún, por el momento, como es lógico, convenios que incluyan la nueva previsión legal, incorporada en el artículo 14.2 del ET por el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, referida a que si se produce un desistimiento empresarial, esta resolución será nula en caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por riesgo durante el embarazo o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.

3.5. Interrupción del período prueba:

Como reflejo de lo dispuesto en el Convenio Estatal del Metal, diversos CC²⁷ establecen que por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento,

²⁶ También, entre otros, los CC de Almería (art. 19), Ávila (art. 12), Barcelona (art. 30), o de Talleres de Reparación de Vehículos de Guadalajara (art. 19).

²⁷ Como el CC de Toledo (art. 11), Zaragoza (art. 38) o de la Hewlett Packard (art. 12).

riesgo durante la lactancia y paternidad que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes; así queda contemplado en CC como el de Siderometalurgia de Alicante (art. 24), de Almería (art. 19) o Barcelona (art. 30).

Cabe apuntar la necesidad de adecuación de estas situaciones de conciliación que interrumpen el período de prueba al nuevo diseño que el legislador ha establecido en el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que consiste en contar con un único permiso por nacimiento para cada uno de los progenitores, de manera que no debe distinguirse ya entre maternidad y paternidad como hacen estas cláusulas convencionales. A esto debe añadirse un nuevo supuesto de interrupción: el de la situación de víctima de violencia de género de las mujeres.

De modo que en los casos expuestos, si las partes llegan a un acuerdo por el que durante el tiempo en el que el trabajador esté de baja se descontará este tiempo del período de prueba ampliándose correspondientemente su duración. Es necesario para que se produzca la interrupción que el pacto entre el empresario y el trabajador sea expreso y conste por escrito.

Hay algún convenio, como los CC de Reparación de Vehículos de Guadalajara (art. 19) o de Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra (art. 10)²⁸, que solo prevé la interrupción del período de prueba respecto de la situación de IT que afecte al trabajador, que se reiniciará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo; si bien se advierte que cuando la situación de IT sea derivada de accidente laboral no se interrumpirá el cómputo del período de prueba. Otros, como los de Siderometalurgia de Ávila (art. 12), Segovia (art. 12) Tarragona (art. 57), incluyen, además, alguna de las situaciones de conciliación pero no todas las enumeradas en el Convenio Estatal del Metal, como la de los riesgos durante el embarazo o la lactancia, así como tampoco la de paternidad.

Los convenios de empresa no suelen regular la interrupción del período de prueba y si lo hacen suelen coincidir con la concurrencia de las causas contempladas en el Convenio Estatal. De forma genérica el CC de Peugeot Citroën Madrid (art. 15) señala que el período de prueba quedará interrumpido siempre que se suspenda el contrato de trabajo, reanudándose a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

A pesar de toda la regulación del período de prueba del CC de Siderometalurgia de Ávila (art. 12) finaliza el apartado que lo regula diciendo que, en materia de período de prueba, se estará a lo que se pacte en el ámbito estatal, al ser una materia negociable en el citado ámbito, probablemente esta fórmula se utilizó a la espera de una regulación convencional que en ese momento estaba en ciernes.

IV. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Igual que ocurre con el período de prueba, las modalidades contractuales son competencia exclusiva de la negociación de ámbito estatal, como indica el artículo 11 del Convenio Estatal del Metal. Por tanto, aquí el margen de negociación de las modalidades en ámbitos inferiores es, en principio, nulo. En ese contexto inferior se procede muy a menudo a

²⁸ También en CC de Siderometalurgia de Lugo (art. 9), A Coruña (art. 14), de la empresa Fujitsu (art. 11) o Alstom Transporte (art. 28) o International Automotive (art. 24).

repetir lo establecido en el Convenio Estatal o en el Estatuto de los Trabajadores aunque también se han encontrado muchos convenios que tratan solo de alguna de las modalidades de contratación a la que se presta atención en contraste con la omisión de referencia alguna de otras modalidades.

A pesar de la atribución competencial al ámbito estatal de la negociación de la regulación de las modalidades de contratación, el apartado 2 del artículo 84 del ET dicta que en la adaptación de esas modalidades al ámbito de las empresas tienen prioridad aplicativa los convenios de empresa.

Prácticamente todos los convenios consultados incluyen un apartado relativo a la contratación, que generalmente aparece rotulado con esa expresión -como los CC de Siderometalurgia de Ávila (tít. III) o Castellón (cap. XIV)²⁹- o con otra similar como “contratos” -Málaga (art. 36)- “contratos de trabajo” -Granada (art. 19) o Ciudad Real (art. 6)-. En ocasiones se acompaña el término “contratación” de otro, incorporándose en consecuencia un contenido mixto, como “contratación y empleo” -(Barcelona (cap. III), Lugo (cap. II) o Palencia (cap. II)³⁰-. A veces el nombre que se le asigna al artículo es el de “modalidades de contratación” como en el CC de Siderometalurgia de Guadalajara (art. 16). En ellos es frecuente encontrar regulación sobre los contratos temporales en general o, más concretamente, las modalidades de obra o servicio determinado y los formativos.

Hay casos, como el de los CC de Siderometalurgia de Córdoba (art. 41), Cuenca (art. 27), Jaén (art. 20) o Palencia (art. 11), que señalan que, en esta materia, será de aplicación el Capítulo IV del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal vigente en cada momento -en el CC de Barcelona (art. 29) se menciona el anterior Convenio Estatal-. Algún CC, como el de Siderometalurgia de Granada (art. 19), aún habla del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, en su remisión. Las referencias a la regulación acordada en el Convenio Estatal se hace en el CC de Siderometalurgia de Cuenca (art. 29) en todo aquello no recogido en el mismo en materia de contratación y sus modalidades. Hay CC, como el de Siderurgia de Cádiz (art. 41) que aún no cuentan con lo establecido en el Convenio Estatal por lo que sobre contratación por tiempo determinado declara que se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente, salvo pacto entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

El artículo 20 del Convenio Estatal del Metal recoge el compromiso de las partes negociadoras de fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales. Esta declaración es seguida, con la misma expresión, por el CC Siderometalurgia de Alicante (art. 25), Tarragona (art. 46), Toledo (art. 10), Snop Stampación (art. 15) y Acodis Iniciativas (art. 13) o, con formulación similar, por el CC de Córdoba (art. 40), que indica que las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida (y, en caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos); o, en el CC de Cádiz (art. 39), que dispone que las

²⁹ Igualmente los CC de Gerona (cap. 4), León (tít. II), Badajoz (art. 14), Segovia (tít. III), Soria (tít. III), Valladolid (cap. III) o el CC del sector de Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Vizcaya (cap. V).

³⁰ A los que cabe añadir los CC de Pontevedra (cap. II), Tarragona (cap. XI), Toledo (cap. III)

empresas se comprometen a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos y que todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido; no obstante, podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marca la Ley.

Independientemente de la modalidad de contratación, todos los trabajadores tendrán derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato, tal y como señala el artículo 20 del Convenio Estatal y se reitera por múltiples convenios como el de Alicante (art. 25).

La garantía de los compromisos adquiridos respecto de la contratación de trabajadores en las empresas se ha articulado de diversas formas: bien a través de la creación de organismos de control especializados o bien mediante el acompañamiento de representantes de los trabajadores a la firma del contrato.

Como ejemplo de la primera opción, se ha dispuesto, como ya se apuntó más arriba, la constitución de una Comisión especializada para asegurar los objetivos de la mejora del empleo y la contratación, como la que contempla el Convenio General de Ferralla (art. 9), que lleva por título Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo y la Contratación -compuesta por 8 miembros, designados cuatro por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones firmantes del presente convenio; o la del CC de Siderometalurgia de Cádiz (art. 44), que prevé la creación, en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, de una mesa o Comisión de Seguimiento y Vigilancia para el cumplimiento de la legislación en materia de contratación, con estudio de todas las infracciones en dicha materia a efectos de conseguir que se apliquen los elementos correctores oportunos o, en su caso, se apliquen las correspondientes sanciones. Esta Comisión estará compuesta por un máximo de tres miembros por cada parte.

La segunda opción es acogida por el CC de Siderometalurgia de Ciudad Real (art. 6) o el de Gerona (art. 14), que disponen que, si lo requiere el trabajador, la firma del contrato se efectuará en presencia del comité de empresa o delegado de personal. Estas medidas se complementan con otras, no tan intensas, pero sí evidentemente garantistas como la que suele reflejarse en los CC, como el de Siderometalurgia de Cuenca (art. 28) o el de Navacero (art. 3.1) respecto a la comunicación de las nuevas contrataciones a los representantes sindicales, que indican que, a los meros efectos informativos, las empresas comunicarán a los comités de empresa o delegados de personal, los contratos que se realicen, tipo y vigencia de los mismos, así como su finalización o rescisión muy en la línea de lo que prevé el Convenio Estatal del Metal en su artículo 20 acerca de que se ha de informar a la representación legal de los trabajadores de la contratación que se lleve a cabo por parte de la empresa y deberá entregarse una copia básica de los contratos.

En algún CC, como el Siderometalurgia de Badajoz (art. 11), queda expresada la obligación de la empresa de registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

Sobre modalidades de contratación existe profusa regulación en la negociación colectiva, que generalmente se dedica a reiterar los términos dispuestos en el ET y los Convenios Estatales. De la modalidad contractual indefinida apenas se ocupan las normas paccionadas, sin embargo más atención dedican a las modalidades temporales: sobre todo a los contratos temporales estructurales de obra o servicio determinado y eventual –a los que se suma, en algún caso (como en el Convenio General de Ferralla) el contrato “fijo de obra”- y los contratos formativos -de formación y aprendizaje y en prácticas-.

1. Contratos temporales estructurales

El Convenio Estatal atiende, primeramente, de forma genérica a la contratación temporal y, después, en disposiciones individuales presta atención a las distintas modalidades temporales de contratación por este orden: eventual (art. 21), obra o servicio determinado (art. 22), para la formación y aprendizaje (art. 23), en prácticas (art. 24). Se observa fácilmente que no están incorporadas en el texto estatal todas las modalidades legalmente previstas porque se omite referencia al contrato de interinidad, cuya regulación se entiende que corresponde a lo dispuesto en el apartado c) del artículo 15.1 del ET³¹.

Algunos convenios solo regulan alguna modalidad de contratación, como el CC de Las Palmas (art. 26) que trata únicamente del contrato eventual, pero la mayoría incluye reglas relativas a varias modalidades. Los convenios de empresa no incorporan regulación relativa a las modalidades contractuales con tanta profusión y, si lo hacen, es frecuente que se remitan a la negociación sectorial provincial. Algún CC de empresa, como el de PMG Polmetasa (art. 39 y sig.) o Acodis Iniciativas (art. 13), no obstante, sí regula con cierta profundidad varias modalidades de contratación como la eventual, la de formación o en prácticas.

Se insiste, y es recogido por la mayoría de los convenios, en que todos los contratos de trabajo se deben formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece y el convenio colectivo que le es de aplicación. Así ocurre, en el CC de Siderometalurgia de Guadalajara (art. 15), que exige la especificación clara y precisa de las condiciones laborales y la causa concreta por la que se realiza. Se advierte expresamente en algún convenio, como el CC de Cádiz (art. 39), que cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o “*cuando el trabajador sea dado de alta en la Seguridad Social*”(sic.) en los plazos reglamentarios, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido –con expresión adecuada, Córdoba (art. 41)-.

La cuantía de la indemnización por fin de contrato temporal fijada en el ET, de doce días de salario por año de servicio tiene carácter de mínimo de derecho necesario para los convenios respecto de los contratos eventuales o de obra o servicio, según el artículo 49.1.c). Dichas cantidades se mantienen en el Convenio Estatal (que, además, indica que si convenios inferiores las mejoran, se respetará la cifra que más beneficie a los trabajadores) y, en ocasiones, suelen reiterarse en CC de ámbito inferior, como se va a ver, -como el de Siderometalurgia y Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (art. 18)- o ampliarse -como en el CC de Siderometalurgia de A Coruña (art. 13), que indica respecto a los contratos no indefinidos, que las empresas abonarán a la finalización del contrato a los trabajadores con contratos no indefinidos, en concepto de indemnización,

³¹ Hay, marginalmente, convenios como el de la empresa BSH Electrodomésticos (art. 11), que regula el contrato de interinidad.

una compensación equivalente al importe de 16 días por año trabajado, que se corresponde con la indemnización de fin de contrato, si bien advierte que esta indemnización no será aplicable en los casos de conversión del contrato eventual en indefinido-.

Una regla específica, que no se ajusta a la previsión en esta materia de indemnización por finalización de contratos temporales, es la contenida en el CC de Siderometalurgia de Lugo (art. 13), que prevé la indemnización en función del grado de temporalidad de la plantilla, en caso de empresas con una tasa de estabilidad (porcentaje de trabajadores fijos en relación con el total de la plantilla) del 50% o superior, en cuantía equivalente a 10 días de salario por año de servicio; si el porcentaje fuera inferior, la cuantía sería equivalente a 14 días de salario por año de servicio. En otros casos, como se verá al tratar los contratos para obra o servicio determinado, no puede decirse que resulte menos beneficiosa para el trabajador la fórmula utilizada en un puñado de CC, como el de Siderometalurgia de Cádiz (art. 41), según la cual el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario por mes trabajado.

Con respecto a la indemnización por finalización de contratos temporales, debe señalarse que el Convenio General de Ferralla introduce un criterio particular ya que dispone que los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el artículo 15.1.b) del ET o contrato de interinidad, tendrán derecho a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 4,5 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1 c) del ET.

La negociación colectiva es el cauce adecuado para instrumentar fórmulas y procedimientos dirigidos a evitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales. La negociación colectiva puede regular, según el artículo 15.5 del ET, los requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de los contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad. Sin embargo, por lo que hace al encadenamiento de contratos temporales, en los convenios colectivos no suelen incorporarse muchas referencias al respecto, todo lo más puede descubrirse alguna repetición de lo dispuesto en el mencionado artículo 15.5 del ET que indica, como hace el CC de Siderometalurgia de Cuenca (art. 29), que se convierte en indefinido el trabajador temporal que en un período de 30 meses esté contratado durante un período superior a 24 meses, de forma continua o discontinua, para el mismo puesto de trabajo, mediante 2 o más contratos temporales (salvo formativos, de relevo, interinidad y otros supuestos excluidos, incorporados por la Ley citada), en la misma empresa o grupo de empresas, ya sea directamente o a través de una ETT.

1.1. Contrato de obra o servicio determinado

El contrato de obra o servicio ha sido definido en el artículo 22 del Convenio Estatal, en la misma línea de lo expresado en el artículo 15.1.a) del ET, como aquel que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Con otras palabras se expresa en el CC de Viza Automoción (art. 30), que dispone que estos contratos podrán cubrir

todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración sea cierta o pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. El CC de Siderometalurgia de Guipúzcoa (art. 39) advierte que, en caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO –que es el sistema de procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales creado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el País Vasco-³².

El propio Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 15.1. a), indica que los convenios sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza. El Convenio Estatal, respondiendo a esta delegación, especifica que podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Pero declara que quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente. Los convenios de ámbito inferior no suelen concretar la actividad que corresponde a esta modalidad contractual, todo lo más indican, como el CC de BSH Electrodomésticos (art. 11), que se puede formalizar este tipo de contratos para cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados que, limitados en el tiempo y de duración incierta, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa o especifican; o el CC de Patentes Talgo (art. 14), que apunta que en la actividad de fabricación, tiene autonomía y sustantividad aquella que, por sus especiales características identificativas y especificaciones técnicas, exija este tipo de contratación, o aquellas actividades o trabajos, suficientemente diferenciados, que representen un volumen de trabajo adicional; por lo que respecta a la actividad de mantenimiento, se entiende que se trata de aquellas actividades que se generan como consecuencia de la contratación inicial o revisión de esta.

La remisión a la negociación colectiva para la delimitación de tales supuestos únicamente autoriza a los negociadores para concretar las posibilidades de contratación y no para configurar una forma nueva de contratación temporal –pudiendo impugnarse en tal caso por ilegal-³³.

La duración máxima del contrato por obra o servicio puede ser fijada, según el artículo 15.1 a) del ET, por los convenios colectivos sectoriales estatales o, en su defecto, por los convenios sectoriales de ámbito inferior. No obstante esto, se establece en el precepto estatutario que la duración de estos contratos no podrá superar los cuatro años. El Convenio Estatal sitúa en tres años la duración máxima del contrato y, como regla general, prevé que se concierte para una sola obra o servicio; aunque se señala que podrán simultanearse dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación

³² Boletín Oficial del País Vasco n.º 66, de 04.04.00.

³³ *Vid.*, SSTs de 7 de marzo de 2003 (rec. 36/2002), de 17 de diciembre de 2001 (rec. 66 y 68/2001) y STS de 23 de septiembre de 2002 (rec. 222/2002).

legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado. En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá ser superior a tres años.

Asimismo se establece que, en caso de que se haya pactado una duración inferior a la máxima dispuesta por el el Convenio Estatal, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores. El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años, con lo que se ha abierto la posibilidad, prevista en el artículo 15.1.a), de que el Convenio Sectorial Estatal ampliara doce meses más la duración máxima de tres años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la disposición transitoria octava del ET y recogida por el Convenio Estatal del Metal (art. 22), esto es, para los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2015, de doce días de salario por cada año de servicio, plazo generalmente recogido en CC inferiores como el de Álava (Art. 46) o Alicante (art. 25)³⁴. No se adecúa, en cambio, al contenido del Convenio Estatal, el convenio de Siderometalurgia de Guipúzcoa, por mantener la referencia a una norma antigua e indicar que, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.º del RDL 5/01, de 2 de marzo, a la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Se advierte en el Convenio Estatal del Metal que en aquellos convenios sectoriales de ámbito inferior que tengan establecida una indemnización diferente, se aplicará la más favorable para el trabajador.

1.2. Contrato “fijo de obra”

Algunos convenios cuentan con una modalidad contractual a la que denominan “contrato fijo de obra”³⁵, que tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado pero al que se le vincula convencionalmente una serie de condiciones particulares como que el contrato tiene vigencia durante una obra determinada con independencia de su duración.

Destaca la regulación minuciosa que sobre esta modalidad incorpora el Convenio General de Ferralla, en el artículo 10 c). La disposición adicional tercera del ET y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la

³⁴ A este contenido se adaptan también CC como el de Siderometalurgia de Albacete (art. 20 bis), Granada (art. 19), Tarragona (art. 48), Valladolid (art. 12), Almería (art. 17) –en el que aún se remite a la disp. transit. 13ª del ET según redacción dada por la Ley 35/2010-; o, con otro formato, el de Ávila (art. 10), Ciudad Real (art. 6), Palencia (art. 11) o Zamora (art. 36), que prescriben que, a la terminación del contrato, si la empresa no lo transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario bruto por mes trabajado. Con un formato nada arriesgado el CC de Siderometalurgia de Barcelona (art. 29) se adecúa a la previsión apuntada en el Convenio Estatal al remitir genéricamente a la legislación vigente en cada momento.

³⁵ El contrato fijo de obra es una creación del sector de la construcción que se ha venido recogiendo en los sucesivos convenios estatales y provinciales desde 1992. Su origen se encuentra en la derogada Orden de 28 de agosto de 1970 por la que se aprobó la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Construcción otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la ferralla el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del ET. De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1 a) y 5 y el artículo 49 c) del ET para el sector de la ferralla.

Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y termina cuando finalizan los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se ha de hacer siempre por escrito. Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15.1 a) del ET, conservando los trabajadores la condición de “fijos de obra”. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, puede prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento; el plazo se limita, en el CC del sector de Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Vizcaya (art. 33), a 30 meses. En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1 a) párrafo primero del artículo 15 del ET como en el apartado 5, manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de “fijos de obra”.

Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la ferralla y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, conforme a lo establecido en la disposición adicional tercera del ET no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector y, por tanto, no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo quinto del artículo 15 del ET.

Por consiguiente, la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo³⁶ mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el período y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del ET, no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en

³⁶ A tal efecto la disposición del Convenio entiende que son puestos de trabajo diferentes aquellos en los que se produce la modificación en alguno de los siguientes factores: las partes contratantes, la localización geográfica y el centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que se adscriba el trabajador y la retribución total anual inicialmente pactada.

el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad (excluida la provocada por conflicto laboral), tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Estatal, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva.

El Convenio General de Ferralla establece una indemnización por cese del 7 % calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el artículo 49.1 c) del ET. También el CC Industria Siderometalúrgica de Lugo (art. 11) mejora sustancialmente la indemnización legalmente prevista estableciendo una cuantía que está en función del porcentaje de trabajadores indefinidos que exista en la empresa, de forma que si la tasa de estabilidad es del 60% o más, la indemnización será la cuantía proporcional que resulte de abonar 30 días de salario por año de servicio. En las empresas cuya tasa de estabilidad sea igual o superior al 70%, será de 25 días de salario por año de servicio; en las empresas que sea igual o superior al 80%, será de 15 días de salario por año de servicio.

El contrato fijo de obra ha suscitado importantes críticas doctrinales³⁷ y pronunciamientos judiciales de distinto signo³⁸. En opinión del Tribunal Supremo³⁹, este contrato -creado por la norma paccionada- no constituye una nueva modalidad contractual, que estaría vedada a la negociación colectiva por tratarse de un contenido indisponible que limita la libertad negociadora sino que otorga flexibilidad al empresario que, de no ser por esta modalidad, tendría que efectuar diferentes contratos temporales con la misma persona para cada obra. Como ya venía reconociendo el citado Tribunal, si nada impide que una vez terminado un contrato de obra o servicio determinado se celebre, a continuación, otro nuevo con la misma empresa si su objeto es diferente al anterior y tiene, igualmente, autonomía y sustantividad propia, ningún inconveniente hay en admitir la adecuación de este contrato al art.15 del ET siempre que el empresario identifique las diferentes obras.

1.3. Contrato eventual

Aunque el Convenio Estatal del Metal (art. 21) y la mayoría de convenios que incluyen una regulación específica de este contrato lo denominan “contrato eventual”, hay algún convenio que utiliza otra terminología para referirse a esta modalidad contractual, como

³⁷ R. Sánchez- Migallón, “El contrato fijo de obra en el sector de la construcción”, *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, nº 9, 2005.

³⁸ Entre otras, STSJ de Galicia, de 11 de diciembre de 2012 (rec. 4431/2012), STSJ de Castilla La Mancha, de 6 de junio de 2006 (rec. 411/2006), STSJ de Andalucía, de 14 de septiembre de 2010 (rec. 1409/2010), STSJ de Valencia, de 22 de marzo de 2010 (rec. 3337/2009).

³⁹ STS en unificación de doctrina, de 30 de junio de 2005 (rec. 2426/2004). *Vid.*, A. Pedrajas Moreno y T. Sala Franco, *Miscelánea jurisprudencial: Acerca de la legalidad de los contratos por obra o servicio determinado cuando el trabajador trabaja en varias obras de la misma empresa. Sobre la licitud de la utilización de un contrato genérico, con determinación posterior de las sucesivas obras a realizar*, *ceav.info*, 2006; A. Blasco Pellicer, “La duración máxima del contrato para obra o servicio determinado”, *Actualidad Laboral*, nº 2, 2011, p. 2 y sig.

“contrato por circunstancias de mercado, acumulación de tareas y exceso de pedidos”, como los de Siderometalurgia y Talleres de Reparación de Vehículos de Guadalajara (art. 16) o de Siderurgia de Huelva (art. 37). Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio⁴⁰, como -siguiendo lo acordado en el Convenio Estatal- reitera algún CC como el de Álava (art. 47).

Los contratos eventuales, para los que en principio está previsto por el ET una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, en base al carácter dispositivo que otorga a los convenios de sector del art. 15.1 b) del ET. Esta duración es reiterada en la mayoría de los CC consultados como el de Siderometalurgia de A Coruña (art. 9) o de Albacete (art. 20)⁴¹. En los CC de Guadalajara, tanto de Siderometalurgia (art. 16) como de Talleres de Reparación de Vehículos (art. 16), no se habla de doce meses de duración sino que se utiliza la expresión de “un año”. En el caso del CC de Burgos (art.19) o Córdoba (art. 41) la duración máxima del contrato podrá extenderse hasta doce meses en un período de dieciocho, en función de la actividad estacional normal de la empresa; y especifica que por actividad estacional, y a los efectos de este artículo, cabe entender aquellos períodos en que cualquier empresa incluida dentro del ámbito de aplicación necesite la contratación de nuevos trabajadores con carácter temporal, para poder así hacer frente a sus pedidos o tareas, o bien porque así lo aconsejen sus circunstancias de producción. No obstante establece una limitación sobre esa extensión referida a que no podrá, sin embargo, utilizarse la ampliación mencionada (hasta doce meses) para cubrir puestos de trabajo que hubiera sido amortizados por despido declarado improcedente, en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se desea realizar la ampliación.

La duración máxima de doce meses en un período de dieciocho se condiciona, en el CC de Siderometalurgia de Huelva (art. 37), a que se pacte en cada empresa con los representantes de los trabajadores o con estos a falta de aquellos. Esta precisión debería suprimirse –al igual que las referencias que en este convenio se hacen a la Ordenanza Laboral de Siderometalurgia, remisión que también hace el CC de Electrotécnica (art. 38)-.

No todos los convenios reproducen los límites máximos fijados por el Convenio Estatal del Metal y por el Convenio General de Ferralla (art. 10). En el CC de Siderometalurgia de Cuenca (art. 29), se dice, sin más, que “los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18, o de 8 meses en un período de 12”. Así como tampoco los CC de Guipúzcoa (art. 38) y Lleida (art. 23), que prevén una duración máxima de doce meses pero en un período de dieciséis meses. Excepcionalmente se ha encontrado una duración máxima del contrato superior en el CC

⁴⁰ La negociación colectiva no puede configurar supuestos de contratación eventual que excedan de los descritos en el apartado b) del artículo 15.1 del ET. *Vid.*, STS de 17 de diciembre de 2001 (rec. 68/2001).

⁴¹ También en los CC de Talleres de Reparación de Vehículos de Albacete (art. 18), de Siderometalurgia y Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (art. 17), de Siderometalurgia de Álava (art. 47), Badajoz (art. 16), Cáceres (art. 30), Cádiz (art. 40), Castellón (art. 53), de Montajes de Huelva (art. 37), León (art. 8), Santa Cruz de Tenerife (art. 33) o Valladolid (art. 9).

de Fagor Ederlan Tafalla (art. 43), que la fija en trece meses y medio en un total de dieciocho meses.

Se advierte en algún CC, como en el de Siderometalurgia de Guipúzcoa (art. 38), que la ampliación de la duración de los contratos eventuales no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que puedan concertarse con empresas de trabajo temporal.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este Convenio, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

A pesar de que el artículo 21 del Convenio Estatal delega en los convenios colectivos de ámbito inferior la posibilidad de delimitar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales no se ha encontrado la concreción de tales términos.

Igualmente se ha previsto en el Convenio Estatal que los convenios de ámbito inferior puedan fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa; de manera que, mediante convenio, puede pactarse el número máximo de trabajadores eventuales contratables por la empresa. Como se vio en el epígrafe correspondiente, se recomienda que las empresas convengan límites a la eventualidad en sus plantillas; en este sentido, se fija un porcentaje no superior a un 20% de cómputo anual, en los CC de Siderometalurgia de Guadalajara (art.15), Robert Bosch Castellet (anexo 12) y BSH Electrodomésticos (art. 11) o el de Nueva Baking Systems (art. 29). También en los CC de las empresas Hijos de Juan Garay (art. 33) o de Metales Extruidos (art. 57) disponen la proporción de empleados con contrato eventual, que no podrá ser superior al 15% del total de la plantilla. En el caso de superar esa proporción durante dos meses consecutivos o durante cuatro meses alternos en un plazo de dos años, la empresa asume la obligación de convertir en contratos fijos, la misma proporción de eventuales que superen la referida tasa del 15%. Si esta cifra no fuese entera, se redondeará hacia el entero superior si el decimal es mayor o igual a 5 y hacia el entero inferior si el decimal es menor de 5. Otras cifras son manejadas en CC como el de la empresa Indar Electronic (art. 5), que dispone que el personal eventual no puede superar el 10% de la plantilla fija, el 11%, en el CC de KYBSE (art. 30) o el 7% en Tubos Reunidos (art. 9).

Como en el contrato por obra, la indemnización, a la finalización de los contratos eventuales, será de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación; así lo disponen CC como el de Siderometalurgia de Granada (art. 19) o Alicante (art. 25), Almería (art. 17), Ávila (art. 9), Castellón (art. 53) o Valencia (art. 43). El CC de Siderometalurgia de Badajoz (art. 16) simplemente indica que al finalizar este tipo de contratos el trabajador tendrá derecho a una indemnización conforme a lo establecido en el ET. La fórmula que utilizan otros CC, como los de Siderometalurgia de Brugos (art. 19), Córdoba (art. 41), Ciudad Real (art. 6), de Las Palmas (art. 26), León (art. 8) o Palencia (art. 10), es la de que a la finalización de dichos contratos, los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado a partir del primer mes.

La cuantía de la indemnización establecida en el CC de Siderometalurgia de Guipúzcoa (art. 38) no se ha adaptado a los establecido en la legislación y el Convenio Estatal vigente dado que dispone que, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.º del RDL 5/2001, de 2 de marzo, a la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

En aquellos convenios sectoriales de ámbito inferior que tengan establecida una indemnización diferente, se aplicará la más favorable para el trabajador, como es el caso del CC de Islas Baleares, (art. 42), que la sitúa en catorce días, o del CC de las Industrias del Metal de Pontevedra (art. 12) y de Asientos de Galicia (art. 24), que lo elevan a 20 días.

En general puede decirse que la gran mayoría de los CC cumplen con los plazos de duración y con la indemnización prevista para la finalización de contratos eventuales como el de Siderometalurgia de Málaga (art. 36) o Segovia (art. 11)⁴².

Con respecto a la conversión de esta modalidad contractual en contratos indefinidos, en el Convenio Estatal del Metal se dice que los CC de ámbito inferior que tengan pactados porcentajes de conversión podrán continuar manteniéndolos de acuerdo con lo establecido en los mismos. En este sentido hay CC de empresa, como SKF Española (art. 70), que disponen que debe acudir a la incorporación de personal eventual a la plantilla fija de la empresa siempre que el número de eventuales a tiempo completo no esté por debajo del 15%; o el de Electrotécnica (art. 41) que dispone que el global de eventuales pasados a fijos será siempre superior al 15% de la media global de contratados eventuales. Varios porcentajes de conversión ofrece el CC de Viza Automoción, en una tabla, que van del 55% al 65% de la plantilla en distintos años (art. 30).

2. Contratos formativos

Como ya se advirtió, las modalidades de contratación son competencia exclusiva del ámbito estatal de la negociación. En virtud de esta atribución, el Convenio Estatal del Metal regula en sus artículos 23 y 24 los contratos formativos: el contrato para la formación y aprendizaje y el contrato en prácticas. Por lo general, puede afirmarse que el contenido del Convenio Estatal es bastante fiel a lo dispuesto, con relación a estos contratos, en el artículo 11 del ET. Las partes han plasmado en el texto convencional estatal los asuntos más relevantes referidos al objeto de los contratos, su duración, las causas de interrupción, la retribución y, en lo que hace al contrato para la formación y aprendizaje, aspectos referidos a la edad y la adquisición de formación de los trabajadores.

Hay, no obstante, algunas condiciones de estos contratos que el texto del Convenio Estatal remite a ámbitos inferiores de la negociación como, en referencia sobre todo a la retribución, podrá apreciarse.

2.1. Contrato para la formación y aprendizaje

⁴² Y otros como el CC de Siderometalurgia de Soria (art. 8), Tarragona (art. 47), Teruel (art. 37), Toledo (art. 12), Zamora (art. 35) o Zaragoza (art. 40).

El contrato para la formación y aprendizaje ha sido regulado de forma bastante completa por el Convenio Estatal del Metal en el artículo 23, en el que se declara primeramente que su objeto es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores; el Convenio Estatal de Metalgráfica ofrece una regulación más limitada correspondiente a la retribución para esta modalidad contractual e indica que se rige, en lo no previsto, por la legislación vigente –se menciona la Ley 3/2012, de 6 de julio-.

En casi todos los convenios consultados aparece regulado este contrato; incluso hay convenios que solo atienden a esta modalidad contractual, como el CC de Siderometalurgia de Ciudad Real (art. 8). Aunque es habitual, no siempre se los denomina contratos para la formación y aprendizaje, sino que a veces se utiliza la expresión reducida de “contrato de formación”, como en CC de Siderometalurgia de Cádiz (art. 42)⁴³ o de “contratos para la formación”, como en el CC de Gerona (art. 19) o el de Córdoba (art. 41)⁴⁴.

En ocasiones, más que una regulación extensa del contrato se acuerda incorporar la indicación de que el contrato se regirá por la legislación general que resulte de aplicación en cada momento, como así hace el CC de Siderometalurgia de Teruel (art. 12) -si bien fijando algún aspecto esencial como el de la retribución-; en esos casos debe tenerse presente que corresponde al Convenio Estatal del Metal la regulación en exclusiva de esta modalidad contractual. También lo hacen así los CC del Metal (art. 46), Valladolid (art. 11) y Zamora (art. 39).

Se ha indicado en el Convenio Estatal que los contratos para la formación y el aprendizaje se encuentran dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 4, 5 y 6 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y práctica necesaria; en idénticos términos se manifiesta el CC de Siderometalurgia de A Coruña (art. 9). Hay algún texto convencional, como el de Talleres de Reparación de Vehículos de Guadalajara (art. 16), que especifica que está referido a la realización de trabajos en los que se realicen tareas auxiliares a la producción y a la gestión administrativa, por lo cual, deberá aprovecharse el tiempo de duración del mismo para instruir al trabajador en los distintos trabajos que se ejecuten en la empresa, y para los cuales no necesiten una especial cualificación. También el CC de Talleres de Reparación de Automóviles de Asturias (art. 51) prevé que esta modalidad procede solamente para los oficios o profesiones correspondientes a los niveles 5, 6, y 7 ó el de Guipúzcoa (art. 40), que excluye de este tipo de contratos el trabajo de peón.

Con relación a la duración de estos contratos, el artículo 11 del ET señala que, por convenio colectivo, pueden establecerse distintas duraciones en función de las necesidades organizativas y productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima pueda ser superior a tres años. El Convenio Estatal del Metal ha precisado que la duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. En todo caso advierte que, en atención a las necesidades formativas del trabajador, el contrato podría prorrogarse seis meses más. Al plazo previsto

⁴³ También los CC de Siderometalurgia de Pontevedra (art. 8), Santa Cruz de Tenerife (art. 33), Teruel (art. 12) o Zamora (art. 39).

⁴⁴ E igualmente los CC de Siderometalurgia de Segovia (art. 10), Soria (art. 6), Valladolid (art. 11), el de Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Vizcaya (art. 32) o el de Talleres de Reparación de Vehículos de Guadalajara (art. 16).

por el Convenio Estatal responden un bastantes convenios sectoriales de ámbito inferior analizados⁴⁵.

Otros CC, como los de Siderometalurgia de Santa Cruz de Tenerife (art. 33), Albacete (art. 21), Guipúzcoa (art. 40) y de Talleres de Reparación de Vehículos (art. 19) o el de la Acodis Inicativas (art. 13) establecen una horquilla de duración diferente a la indicada en el Convenio Estatal, de un mínimo de seis meses y un máximo de dos años. La duración mínima resulta sensiblemente inferior y la máxima, ciertamente superior a la dispuesta por el artículo 23 del citado convenio; igualmente, el CC de Sevilla, que prevé duración mínima de seis meses y máxima de tres años o los CC de Ciudad Real (art. 8) y Segovia (art. 10), una duración mínima de un año y máxima de 3 años, superior, en estos casos, en la mínima y en la máxima. Por su parte, el CC de Siderometalurgia de Huesca (art. 35) solo ofrece una duración máxima de 36 meses, pero indica que se ha de ajustar a lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET. El CC de Adient Seating Spain (art. 33) determina que la duración del contrato para la formación será de seis meses.

Se ha observado que hay convenios que, en cambio, no fijan márgenes de duración concreta y remiten en general en cuanto a la regulación del contrato a lo dispuesto en el ET, como el CC de Siderometalurgia de Burgos (art. 24), o a lo previsto en la legislación vigente, en el CC de Cádiz (art. 41); se entiende que en esos entornos regirían los máximos y mínimos del Convenio Estatal, como también en los CC de Siderometalurgia de Soria (art. 6) y de Lugo (art. 11), que no disponen plazos ni remisiones expresas.

Por su parte, la duración que ha establecido el Convenio General de Ferralla ha sido de un mínimo de seis meses y un máximo de dos años, que puede ampliarse a tres cuando resulte necesario.

Con respecto a la edad de los trabajadores que pueden acceder a este contrato, el Convenio Estatal del Metal y el General de Ferralla reiterando lo previsto por las normas de aplicación (artículo 11.2 del ET) señalan que será más de 16 y menos de 25 años para aquellos que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni en los supuestos de contratos suscritos en el marco de los programas públicos de empleo y formación. Es habitual que los convenios de ámbito inferior recojan los límites de edad fijados por la negociación estatal⁴⁶.

La edad máxima para celebrar el contrato para la formación y aprendizaje había sido extendida –en la disp. transit. 2ª del ET- a 30 años hasta que la tasa de desempleo descendiera del 15%, lo cual ha quedado recogido en el Convenio Estatal del Metal (no así en el General de Ferralla) y en otros convenios de ámbito inferior. Pero el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre ha derogado expresamente esta medida lo que supone que a partir del 1 de enero de 2019 ya no es posible su utilización.

⁴⁵ Como el CC de Siderometalurgia de A Coruña (art 9), Alicante (art. 25), Almería (art. 17), Tarragona (art. 49). El Convenio de la Industria del Metal de Pontevedra (art. 8) reitera los plazos de duración pero nada indica acerca de la posibilidad de prórroga de seis meses más.

⁴⁶ Así ocurre en CC como el Siderometalurgia de A Coruña (art. 9), Albacete (art. 21), Alicante (art. 25), Almería (art. 17), Huesca (art. 35).

Hay otros CC que, sin embargo, no hacen referencia a la edad como los de Siderometalurgia de Barcelona (art. 29), Burgos (art. 24), Cádiz (art. 42) o de Talleres de Reparación de Vehículos de Guadalajara (art. 16).

Cabe advertir que algún CC como el de Trox España (art. 31) limita, inadecuadamente, la edad del trabajador para celebrar este contrato de 16 a 19 años o el CC de Repsol Exploración (art. 54) solo permite su celebración a partir de los 18 años.

Con referencia a los menores de 18 años, sí queda recogido en los Convenios Estatales, y es reiterado por bastantes convenios, que no podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad.

Sorprende que los CC de Siderometalurgia de Castellón (art. 53) y Guipúzcoa (art. 40) sitúen la edad máxima para poder ser contratado a través de esta modalidad en 21 años, lo que parece ser reflejo de antiguas normas que no están ya vigentes en la actualidad. La edad máxima también se reduce en el CC de Borgwarner Emissions (art. 10) que la sitúa en 22 años.

El tiempo que el Convenio Estatal dispone que debe ser dedicado a la formación (que, preferentemente, debe ser impartida fuera del puesto de trabajo) no puede ser inferior al 25% el primer año y del 20% el tiempo restante. Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el tiempo necesario para completar una semana entera de formación⁴⁷. Es relativamente frecuente encontrar en los convenios la cifra porcentual expresada a la inversa, esto es, referida al tiempo de trabajo efectivo -no superior al 75% el primer año y el 80% el tiempo restante-⁴⁸ (lo que mejora la previsión del 85% el segundo y tercer año contenida en el ET).

Los tiempos dedicados a la formación teórica no son coincidentes con lo dispuesto en el Convenio Estatal en dos casos distintos, bien cuando se establecen porcentajes inferiores a los dispuestos (durante un tiempo –una vez superado el primer año de contrato- el 15%⁴⁹ o fijos del 15%, durante todo el contrato⁵⁰), bien cuando se indican unos porcentajes que ofrecen una horquilla durante toda la vigencia del contrato “mínima del 15% de la jornada laboral diaria y máxima del 20%”⁵¹.

La retribución de los contratos para la formación y aprendizaje es remitida en el Convenio Estatal del Metal a los convenios colectivos de ámbito inferior y no puede situarse por debajo del salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75%, el primer año, y un 80%, el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se

⁴⁷ Esta regla se repite en muchos de los CC consultados, como en los de Siderometalurgia de A Coruña (art. 9), Alicante (art. 25), Almería (art. 17), Pontevedra (art. 8), Tarragona (art. 49) o Toledo (art. 12).

⁴⁸ Como el de Siderometalurgia de Ávila (art. 8), Ciudad Real (art. 8), León (art. 7), Segovia (art. 10) o de Cuchillería de Albacete (art. 21).

⁴⁹ En CC como el de Siderometalurgia de Córdoba (art. 41), Huesca (art. 35) o Zaragoza (art. 41).

⁵⁰ Como en los CC Siderometalurgia de Guipúzcoa (art. 40), Cádiz (art. 42) o Soria (art. 6).

⁵¹ En los CC de Siderometalurgia de Lugo (art. 11) o Santa Cruz de Tenerife (art. 33).

ha formalizado el contrato de formación. Estos porcentajes se mantienen en CC como el de Siderometalurgia de A Coruña (art. 9), Alicante (art. 25), Almería (17), Tarragona (art. 49), Toledo (art. 12) o Valencia (art. 46).

Mejoran los mínimos fijados por el Convenio Estatal, CC sectoriales inferiores como el de Segovia (art. 10), Soria (art. 6), Valladolid (art. 11) o de Cuchillería de Albacete (art. 21) o Talleres de Reparación de Vehículos de Albacete (art. 19) –en porcentajes de 80% u 85%, el primer año, y 90%, los restantes- y el CC de Metal de Zamora (art. 39), en el que señala que la retribución para los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje es la del 100%, sin efectuar descuento alguno por el tiempo dedicado a la enseñanza teórica.

En cambio, por debajo de la cifra mínima dispuesta por el Convenio Estatal se sitúa algún CC como el de Sevilla (art. 11), que establece la siguiente tabla: el 60%, el primer año, el 63%, el segundo año y 65%, el tercer año del salario “señalado para la categoría de oficial de tercera obrero”.

Por último, debe anotarse que otros criterios de retribución se han encontrado en diversos convenios. El CC de Seat (art. 44) se refiere al salario mínimo en proporción al tiempo trabajado o el de Borgwarner Emissions (art. 10) indica que el primer año será equivalente al SMI y el segundo año SMI incrementado en un 10%. Con relación a la fijación de cantidades absolutas, cabe recordar, que el apartado g) del número 2 del artículo 11 del ET dispone expresamente que la retribución del trabajador contratado para la formación y aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo, lo que parece indicar que la cifra ha de establecerse de forma porcentual.

Corresponde al espacio de la negociación en el ámbito de la empresa fijar la retribución en esta modalidad contractual (con respeto a los porcentajes señalados del 75%, el primer año, y el 85%, el segundo, como dispone el artículo 23 del Convenio Estatal). No es frecuente que los convenios de empresa asuman dicho cometido pero en alguno de ellos sí se indica el salario respetando los porcentajes apuntados, como en el de Adient Seating (art. 45), Edscha (art. 43), Bellota Herramientas (art. 24) o Repsol Exploración (art. 54). Mejora significativamente lo dispuesto en el Convenio Estatal, el CC de MGI Coutier España (art. 3), que lo fija en el 100%, el primer año, y un 45% más el segundo año.

No remite, en cambio, a los convenios inferiores la fijación de la retribución, el Convenio General de Ferralla (art. 10), que indica que debe ajustarse a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del grupo VIII de las tablas salariales y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo: 60%, el primer año, el 70%, el segundo y el 85%, el tercer año–salvo que se trate de contratos celebrados en el marco de programas específicos de empleo-formación, para los que los porcentajes serán 95% y 100% respectivamente el primer y segundo año-. Tampoco remite a los convenios inferiores el Convenio Estatal de Metalgráfica, que fija la retribución directamente en las tablas salariales (anexo) dos cantidades: para el primer año, 16.303,40, y para el resto del tiempo, 18.425,88 -anuales-.

No suele reconocerse derecho a indemnización a la finalización de esta modalidad contractual, sin embargo el Convenio General de Ferralla (art. 10) dispone que el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por

cese del 4,5% calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpen el cómputo de la duración del contrato. Esta interrupción no se encuentra condicionada a pacto entre los contratantes sino que se aplica a estos contratos de forma automática cuando concurren las circunstancias mencionadas; no obstante esta previsión es recogida por numerosos convenios⁵². Cabe reiterar, como se ha hecho más arriba respecto del período de prueba, la necesidad de adecuación de estas situaciones de conciliación que interrumpen el período de prueba al nuevo diseño que el legislador ha establecido en el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que consiste en sustituir los permisos de maternidad y paternidad por el de nacimiento para cada uno de los progenitores y la incorporación de la situación de víctima de violencia de género de las mujeres, como nuevo supuesto de interrupción.

Marginalmente se han encontrado convenios que, emulando contenidos de normas anteriores como el RD 488/98 –y anterior redacción del artículo 11.2.b) del ET–, fijan límites a la utilización de estos contratos de formación y aprendizaje se encuentra en el CC de Guipúzcoa (art. 40) o el de Zaragoza (art. 41). Cabe recordar que el Tribunal Supremo en sentencia de de 20 de noviembre de 2018⁵³ ha declarado nula la cláusula de un convenio que establecía límites a las contrataciones formativas en función de la plantilla puesto que, en su opinión, se había actuado en sentido contrario al que había dispuesto el legislador –que conscientemente había eliminado (reforma operada en el artículo 11.2 del ET por el RD-Ley 10/2011, de 26 de septiembre) la posibilidad de restringir la celebración de estos contratos para la formación–.

Pocos convenios hacen referencia expresa a esta modalidad de contratación en el marco de la formación dual del sistema educativo, como el de Siderometalurgia de Huesca (art. 35), el de Zaragoza (art. 41), el de De La Forja (art. 14) o el de Robert Bosch de Madrid (art. 35).

El último apartado del artículo 11.2 del ET prevé que en la negociación se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante estos contratos formativos. De igual forma, apunta que pueden establecerse compromisos de conversión de estos contratos formativos en contratos por tiempo indefinido. Ninguno de estos aspectos ha sido regulado en el Convenio Estatal y tampoco en convenios sectoriales de ámbito inferior.

2.2. Contrato en prácticas

La regulación del contrato en prácticas en la negociación colectiva del sector del Metal suele ser más escasa que la del contrato para la formación y aprendizaje; no obstante, es relativamente frecuente encontrar reglas sobre estos contratos referidas a su duración o a la retribución que corresponde a los trabajadores que los celebran.

⁵² Como el de Siderometalurgia de A Coruña (art. 9), Alicante (art. 25), Almería (art. 17), Huesca (art. 35), Segovia (art. 10), Tarragona (art. 49), Toledo (art. 12) o Zaragoza (art. 41).

⁵³ (Rec. 221/2017).

El contrato de trabajo en prácticas puede concertarse, según el artículo 24 del Convenio Estatal del Metal -que reitera el contenido del artículo 11.1 del ET-, con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes. Se dice en el ET que los convenios sectoriales pueden determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto del contrato, si bien nada menciona al respecto el Convenio Estatal.

Atendiendo a las características del Sector del Metal y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Con esta regla, el Convenio Estatal, traslada lo previsto en el artículo 11.1 del ET y no establece una duración distinta, como hubiera podido hacer en virtud de la remisión del ET. No todos los convenios sectoriales de ámbito inferior incluyen en su regulación esta previsión –por ejemplo no lo hacen los CC de Siderometalurgia de A Coruña, Huesca, Sevilla o Valencia-, pero los que lo hacen, trasladan la horquilla temporal de la duración máxima y mínima prevista en el ET y en el Convenio Estatal⁵⁴.

Aunque nada diga el Convenio Estatal acerca de los plazos de los que se dispone desde la obtención del título correspondiente para la celebración del contrato en prácticas, este se señala, en el artículo 11.1 del ET, dentro de los cinco años, o de siete cuando el contrato se hubiera concertado con un trabajador con discapacidad, siguiente a la terminación de los estudios. Algunos CC recogen fielmente tal indicación pero algunos otros lo fijan en plazos inferiores –tal y como se indicaba en normas anteriores- como el de la Industria del Metal de Pontevedra (art. 8) o el de Borgwarner Emissions (art. 10), que prevén un margen de cuatro años, o seis en caso de trabajador con discapacidad, o el de Santa Cruz de Tenerife (art. 33) que indica ese plazo de cuatro años desde la obtención del título pero dice, en expresión que convendría eliminar, que puede ser interrumpido por el “cumplimiento del Servicio Militar”.

La interrupción del cómputo de la duración se produce, al igual que en el contrato para la formación y aprendizaje, por las situaciones –que deben entenderse adaptadas al RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación- de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad; referencia a estos períodos de interrupción se hace en algunos convenios como el de Talleres de Reparación de Vehículos de Albacete (art. 20), de Cuchillería de Albacete (art. 22), de Siderometalurgia de Alicante (art. 25)⁵⁵.

En los mismos términos que utiliza el legislador en el artículo 11 del ET, el Convenio Estatal del Metal dispone que la retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo que le sea de aplicación, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Estos márgenes se respetan en todos los convenios consultados que especifican la retribución correspondiente a esta

⁵⁴ Así los CC de Siderometalurgia de Albacete (art. 22), Alicante (art. 25), Almería (17), Ávila (art. 8), Guipúzcoa (art. 41), León (art. 7), Pontevedra (art. 8), Santa Cruz de Tenerife (33), Segovia (art. 9) o Tarragona (art. 50)

⁵⁵ Y en otros como el de Siderometalurgia de Almería (art. 17), Huesca (art. 35), León (art. 7), Segovia (art. 9) o Toledo (art. 12).

modalidad contractual; más o menos un cuarto de ellos mantiene el mínimo en el 60% y el resto lo eleva a 65%, 70% o 75%, el primer año; el porcentaje del segundo año, se suele mantener en un 75% o aumentar hasta un 90%.

Al margen de la determinación de esos porcentajes, no es frecuente que los convenios de empresa regulen con precisión las condiciones retributivas del contrato en prácticas, a pesar que a ellos les corresponde fijar tales cuantías. En el CC de Talleres Escoriaza (art. 30) se dice que la retribución no podrá ser inferior a la dispuesta en la tabla salarial para la categoría inferior de especialista o auxiliar administrativo. Los CC de PMG Polmetasa (art. 41) o Hijos de Juan Garay (art. 36) fijan la retribución por semestres, el primer año -en un 60% , el primer semestre, un 65%, el segundo semestre- y un 80%, el segundo año o el de Ángel Iglesias (art. 33), que añade a esta lista un cuarto semestre, en el que el salario sería del 90%; en cifras parecidas se expresa el CC de Bellota Herramientas (art. 25) o Sinedor Azkoitia Legazpi (art. 28). El de MGI Coutier España (art. 3) lo sitúa en el 100% del fijado para un puesto equivalente, el primer y segundo año.

El Convenio Estatal de Metalgráfica prevé, en el artículo 33, que los trabajadores con contrato en prácticas regulado por el artículo 11.1 del ET han de percibir una retribución equivalente a la retribución fijada en el propio convenio para los trabajadores que desempeñen el mismo o equivalente puesto de trabajo, con lo que mejora los mínimos dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores.

Según el artículo 11.1 del ET, salvo lo dispuesto en convenio colectivo, la duración del período de prueba en esta modalidad contractual no puede ser superior a un mes, para los trabajadores con grado medio de formación profesional o certificados de profesionalidad de nivel 1 ó 2, y a dos meses para trabajadores con grado superior de formación profesional o certificado de profesionalidad de nivel 3. El artículo 31 del Convenio Estatal del Sector prácticamente integra este contenido por lo que los plazos de duración quedan limitados a un máximo de un mes o dos, respectivamente. Acogen esta adaptación del período de prueba en el contrato en prácticas convenios como el de Siderometalurgia de Guipúzcoa (art. 41), León (art. 7), Santa Cruz de Tenerife (art. 33), Segovia (art. 9) o Soria (art. 7); el de la Industria del Metal de Pontevedra (art. 8) o el de la Borgwarner Emissions (art. 10) disponen plazos inferiores, de 15 días para los grados medios y un mes para los superiores.

V. CONCLUSIONES

La regulación contenida en las normas convencionales acerca del acceso al empleo en las empresas del sector del metal se ha sistematizado en este estudio en tres partes. La primera, relativa a la empleabilidad, que integra el conjunto de medidas tendentes a favorecer la incorporación de trabajadores en las empresas y a mantener la calidad del empleo en el sector a través, fundamentalmente, del fomento de la contratación indefinida y de la limitación de la contratación temporal; la segunda, referida al ingreso de los trabajadores en las empresas, que contempla aquellas otras medidas destinadas a especificar vías, directas e indirectas, de integración en las compañías así como los períodos de prueba; y, la tercera, sobre contratación, que incluye la regulación de las modalidades de contratación: indefinida y de duración determinada -estructurales y formativas-.

Los contenidos que se ha tenido ocasión de tratar han sido muy diversos. Entre las

cláusulas que incluyen estipulaciones orientadas a la mejora del empleo se han identificado desde puras declaraciones de principios hasta específicos planes de empleo. En todo el elenco de disposiciones relativas a la empleabilidad en las empresas que han podido descubrirse pueden señalarse, además de las que recogen compromisos concretos de contratación -expresados en números absolutos o porcentuales y cuyo ámbito de aplicación se encuentra referido a períodos concretos como anualidades o semestres o a la vigencia total del convenio-, otras que ofrecen un cierto grado de garantía de cumplimiento de esos compromisos, como las que prevén la creación de comisiones especializadas que desarrollan tareas de puesta en práctica de medidas tendentes a favorecer la contratación en el sector así como de seguimiento y control de su aplicación o bien la atribución de competencias específicas a la comisión paritaria del convenio. Otros compromisos que se asumen de forma generalizada están referidos a la mejora de la calidad en el empleo -mediante estipulaciones que persiguen la estabilidad de los trabajadores en el empleo-, a la preferencia de contratación de colectivos declarados específicamente desfavorecidos (entre los que sobresalen las mujeres y las personas con discapacidad -probablemente porque la ley exige, respecto de ellos, la aplicación de medidas para que se alcancen equilibrios-) o al reparto del empleo, fundamentalmente mediante la limitación de la realización de horas extraordinarias o la prohibición del pluriempleo.

El ingreso en el empleo ha ocupado una buena parte de las cláusulas convencionales, que en algunas ocasiones recoge compromisos de contratación directa de personal en lugar de acudir a empresas de trabajo temporal o empresas subcontratistas pero, sobre todo, atiende a la regulación de la figura del período de prueba -y en especial la fijación de sus plazos-; si bien conviene tener presente que recientemente se ha procedido a establecer las reglas de aplicación de esta institución desde el ámbito estatal -respondiendo a la correspondiente atribución competencial- lo que va a condicionar su regulación en ámbitos inferiores.

Quizá el tercer bloque de contenidos, el referido a la contratación, es el que ofrece un mayor volumen de desarrollo en los textos convencionales; no tanto porque resulte necesaria la concreción de esa regulación sino porque es casi unánime la práctica de la reiteración de contenidos fijados por las normas legales o por los convenios estatales. A pesar de eso, la negociación colectiva está atendiendo de forma positiva a las remisiones del legislador relativas, por ejemplo, a la duración de los contratos y, en el caso de los formativos, a sus retribuciones, aunque no tanto a otros aspectos como la identificación de actividades que pueden ser desarrolladas mediante la correspondiente modalidad o la fijación de requisitos para impedir el encadenamiento injustificado de contratos temporales. Entre todos los contratos temporales que son tratados por los convenios consultados sobresale, por su complejidad, el contrato para la formación y aprendizaje.

Del estudio realizado se extraen varias conclusiones, entre las que destaca la importancia que está asumiendo el tratamiento del empleo en los convenios colectivos del sector del metal que manifiesta que, actualmente, se configura como una materia que alcanza un señalado protagonismo en la negociación. Junto a la atención que recibe por parte de los interlocutores sociales -que contrasta con el menor interés mostrado en momentos precedentes- cabe apreciar que se percibe una ampliación de la perspectiva del objetivo a alcanzar con las medidas incorporadas puesto que si en algunos convenios se advierte la pretensión de responder al problema de los altos índices de desempleo a través de compromisos de generación y mantenimiento del empleo o de integración de

determinados colectivos, en muchos de ellos se procura, además, hacer frente a la deficiente calidad del empleo que se crea mediante fórmulas de potenciación de la estabilidad en el empleo como la transformación de contratos temporales en indefinidos, la limitación de contratación temporal o la adaptación de las modalidades de contratación a los diferentes contextos empresariales y sectoriales.

A lo anterior puede añadirse que la regulación, en las correspondientes cláusulas sobre empleo o contratación, se reconduce por lo general a uno o varios grupos unitarios de disposiciones particularmente referidas al empleo, lo que le proporciona un apreciado orden y una conveniente sistemática; su ubicación en capítulos o apartados específicos, permite que se puedan identificar con facilidad los respectivos contenidos y denota un señalado grado de madurez por parte de los agentes sociales; e igualmente se detecta una gran interés por incorporar un amplio catálogo de materias y contenidos que abarcan los diversos aspectos del acceso al trabajo, el ingreso y la contratación en la empresa y voluntad de responder de forma integral al objetivo de la mejora de los índices y de la calidad del empleo.

A pesar del optimismo que ofrecen estas consideraciones puede apreciarse otra dimensión menos positiva relativa a que las fórmulas generalmente utilizadas suelen ser aquellas que manifiestan compromisos, declaraciones o promesas de limitada trascendencia efectiva. Ciertamente el carácter relativamente difuso o meramente declarativo de algunas de las medidas o bien la falta de previsión de consecuencias derivadas del incumplimiento de las mismas provoca desconfianza por la imposibilidad de reclamar su aplicación y dificulta una ordenación eficaz desde la negociación colectiva.

En todo caso, la negociación colectiva ha de seguir asumiendo un papel importante en la ordenación y control de las formas de contratación en las empresas para alcanzar un empleo de calidad, con capacidad de adaptación a los entornos empresariales y de apoyo a la creación y mantenimiento del empleo pero sobre todo debe insistir en la fijación de condiciones para la creación de empleo estable. Puede, desde luego, considerarse recomendable que la asunción de compromisos entre las partes en materia de empleo siga desenvolviéndose a través de estos mecanismos de gestión negocial.