



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL  
MADRID**

SENTENCIA: 00185/2017

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Secretaria/o D./D<sup>a</sup>.** [REDACTED]

**SENTENCIA Nº: 185/2017**

**Fecha de Juicio:** 5/12/2017

**Fecha Sentencia:** 22/12/2017

**Tipo y núm. Procedimiento:** IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000289 /2017

**Materia:** IMPUG.CONVENIOS

**Ponente:** [REDACTED]

**Demandante/s:** CGT

**Demandado/s:** MICHELIN ESPAÑA Y PORTUGAL ,USO, CCOO , CSIF , UGT, MINISTERIO FISCAL.

**Resolución de la Sentencia:** DESESTIMATORIA

**Breve Resumen de la Sentencia:** *Impugnación convenio colectivo. La AN desestima la demanda No existe una doble escala salarial lesiva del principio de igualdad en el artículo 8 del convenio por el hecho de que se establezca un salario de ingreso diferente al salario percibido por los trabajadores que alcanzan el salario del puesto, diferencia salarial que no se ofrece arbitraria sino objetiva y razonable debido a la necesidad de un período previo de formación dadas las peculiaridades del proceso productivo de la empresa que hace necesario pasar por unas fases previas de validación y homologación que requieren el cumplimiento de determinadas condiciones para su superación. En cuanto a las modalidades de contratación temporal, reguladas en el artículo 32 del convenio, lo pactado, no implica a priori una vulneración de derechos necesarios de los trabajadores afectados porque, en cualquier caso las modalidades de contratación temporal deben ajustarse a las legalmente previstas y de aplicación en cada caso concreto que permitan la materialización de los compromisos en los términos temporales acordados en el precepto, con lo cual, dicha cláusula implica respetar la salvaguarda de los mínimos legales. (FJ 4º y 5º)*



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

-  
GOYA 14 (MADRID)  
Tfno: 914007258

**NIG:** 28079 24 4 2017 0000301  
Modelo: ANS105 SENTENCIA

**IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000289 /2017**  
Procedimiento de origen: /  
Sobre: IMPUG.CONVENIOS

Ponente Ilmo/a. Sr/a: [REDACTED]

**SENTENCIA 185/2017**

**ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:**  
[REDACTED]

**ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :**  
[REDACTED]

En MADRID, a veintidós de diciembre de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

**EN NOMBRE DEL REY**

Han dictado la siguiente

**SENTENCIA**

En el procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000289 /2017 seguido por demanda de CGT(Letrado [REDACTED]), contra MICHELIN ESPAÑA Y PORTUGAL(Letrado [REDACTED]) USO(Letrada [REDACTED]) CCOO(Letrado [REDACTED]), CSIF(Letrado [REDACTED]), UGT (Letrado [REDACTED]), MINISTERIO FISCAL sobre IMPUG.CONVENIOS. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. [REDACTED].

## ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Según consta en autos, el día 6 de septiembre de 2017 se presentó demanda por Don ██████████ en nombre y representación de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra, MICHELIN ESPAÑA Y PORTUGAL, S.A, Así como contra los sindicatos firmantes del convenio colectivo de aplicación en esta empresa, Sindicato COMISIONES OBRERAS (CCOO), Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), Sindicato UNION SINDICAL OBRERA (USO), Sindicato CSI-F, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre, IMPUGNACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO.

**Segundo.-** La Sala designó ponente señalándose el día 5 de diciembre de 2017 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

**Tercero.** –Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que se declare, por la que se declaren NULOS los artículos 8 y 32 DEL CONVENIO COLECTIVO DE MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A. 2015/2018, condenando a los demandados a estar y pasar por dichas declaraciones, y demás pronunciamientos que en Derecho procedan.

El letrado de la empresa demandada se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) y, USO, se oponen a la demanda.

**Cuarto.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

- CGT tiene seis representantes en el comité de Valladolid sobre 36 representantes en el ámbito del convenio.
- El convenio afecta a centros de Valladolid, Aranda y diferentes almacenes.
- En convenio de Vitoria se alcanzó acuerdo extraestatutaria, no lo firmó CGT, la redacción de los arts. 8 y 32 es la misma que la impugnada, se han adherido el 98% de los trabajadores de la fábrica de Vitoria.
- El sistema de trabajo existente es complejo tecnológicamente, se aplican mecanismos de seguridad, calidad desde el grupo.
- Anteriormente la organización del trabajo pivotaba sobre puestos individuales ya ahora por entornos responsabilizantes.
- Con anterioridad la formación se centraba en el puesto de trabajo en la medida en que la organización del trabajo descansaba en el jefe de equipo que organizaba, dirigía, controlaba el trabajo, actualmente es necesario un aprendizaje de todo el entorno responsabilizante así como la visión del conjunto y están en condiciones polivalentemente de hacer funciones de todo ese entorno, desaparece el jefe de equipo y sus tareas se reparten entre los trabajadores que participan en ese entorno.

- Cambió el sistema en 2003-2005 y se despliega en primavera 2014, es un proceso vivo.
- Actualmente el itinerario de formación responde a 3 fases, primera fase de validación se desarrolla en la escuela de formación donde se imparte formación teórica, práctica, duran hasta un máximo de 9 meses. No se exige producción al trabajador, ni su salario viene dado por resultados.
- Fase segunda de calificación se desarrolla en taller bajo supervisión de dos mandos, supone una actividad práctica y no se le exige al trabajador producción ni su salario depende de resultados.
- Tercera fase de homologación se desarrolla en el taller, exige que cuando concluya el trabajador esté en condiciones de resolver la producción con incidencias lo deciden tres mandos de la empresa. La retribución del trabajador no depende de la producción ni del resultado.
- Una vez homologado el trabajador se integra en SRH.
- Hay trabajadores que salen de la retribución de ingreso antes del plazo previsto en convenio.
- Desde 2015 la empresa en el ámbito del convenio ha hecho 361 contratos temporales de ellos 232 se hacen transformado en indefinidos antes de 24 meses
- El 85% de la plantilla es indefinida.
- En el ámbito del convenio, el nuevo sistema ha supuesto que la plantilla global que era del 6% pase al 12%.

Hechos conformes:

- El convenio fue suscrito por CCOO, UGT, CSIF y USO.
- En la comisión negociadora del convenio CGT tuvo un representante.

**Quinto.-** Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

**Sexto.-** En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Por Resolución de 27 de enero de 2016 de la dirección General de empleo, se registra y pública el convenio colectivo de Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería, Seseña (Toledo), Subirats (Barcelona) y Burgos. (BOE de 11 de febrero de 2016), que fue suscrito con fecha 23 de noviembre de 2015, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra las secciones sindicales de CC.OO., UGT, CSIF y USO, en representación del colectivo laboral afectado. (Descriptores 2 y 84)

En la Comisión negociadora del convenio CGT tuvo un representante. (Hecho conforme)

**SEGUNDO.**-En los convenios colectivos de la Empresa Michelin anteriores al periodo 2004/2006 no se regulaba ninguna referencia al denominado “salario de ingreso”, aplicable a los nuevos trabajadores en plantilla, ni a niveles de valoración de ningún tipo, dentro de los acuerdos con la Empresa. La Empresa dedicara a estos nuevos trabajadores un tiempo necesario de formación/adaptación al puesto de trabajo a desempeñar, periodo que en ningún caso estaba valorado ni sujeto por ésta para ser cumplido por parte de los nuevos operarios en un determinado tiempo previamente estipulado.

Es a partir de la aprobación del Convenio colectivo de Michelin para el periodo 2004/2006 cuando se regula y se introduce *ex novo* esta figura del salario de ingreso, aplicable a los nuevos trabajadores que se incorporen en la plantilla de esta Empresa.

Con la introducción en el año 2004 de la regulación en el referido Convenio colectivo, y en los sucesivos convenios, del denominado salario de ingreso, se establece un periodo de tiempo mediante el cual todo nuevo trabajador contratado, con independencia del tipo de contrato o puesto a ocupar, percibirá la misma cantidad salarial por hora de trabajo, importe que en el presente Convenio colectivo es de 8,20 euros la hora para los 12 primeros meses de contrato; 8,80 euros la hora desde los 13 a 24 meses de contrato y 9,20 euros la hora desde los 25 a los 30 meses.

Para la adquisición por parte de estos nuevos trabajadores del importe total del “salario del puesto”, salario que en términos generales vendría a ser el que cobran el resto de los trabajadores de la plantilla, el vigente Convenio colectivo establece unos periodos de tiempo transitorios, subordinados a su vez a la aparente dificultad y valoración del puesto a ocupar, estableciendo unos niveles de valoración cuyos plazos se contienen en el referido artículo 8 del presente Convenio.

En los distintos convenios colectivos que se han sucedido en la Empresa Michelin, desde el año 2004 hasta el presente, se ha producido un notable alargamiento en la aplicación de la figura del salario de ingreso, en forma de los plazos establecidos y los tiempos y niveles de valoración, Dichos periodos de capacitación y adaptación de estos trabajadores se han duplicado en su duración temporal, hasta que éstos llegan a alcanzar la retribución correspondiente al “salario del puesto”, con respecto a la regulación que se contenía en esta materia en el anterior Convenio colectivo, vigente durante el periodo de los años 2011/2014.

Dicho Convenio establecía unos niveles de valoración y periodos antes de alcanzar el salario del puesto en los siguientes términos:

*“(…) En función de la dificultad (nivel de valoración) del puesto a ocupar, el tiempo máximo antes de alcanzar el salario del puesto, queda fijado de la manera siguiente:*

*Nivel de valoración < 80 9 meses*

*Nivel de valoración 80-100 12 meses*

*Nivel de valoración > 100 15 meses.”*

El artículo 8 del vigente Convenio colectivo aplicable para los años comprendidos entre 2015 y 2018, aun introduciendo matices sobre la cuantía a percibir por hora trabajada durante distintos periodos, dobla el tiempo real y transitorio de aplicación del salario de ingreso hasta la adquisición plena del salario del puesto, fijándolo en los siguientes términos:

*Nivel de valoración: < 80: 20 meses.*

*Nivel de valoración: 80-100: 25 meses.*

*Nivel de valoración: > 100: 30 meses.”*

En la aplicación del salario de ingreso a los trabajadores temporales, prevista en el vigente Convenio colectivo para el periodo de los años comprendidos entre 2015 y 2018, no se tiene en cuenta la práctica la aplicación de la revisión salarial anual, a diferencia lo que si sucede para el resto de la plantilla, que si ve incrementado su salario base en los sucesivos años de la vigencia de este Convenio, por lo que las retribuciones a percibir por parte de estos nuevos trabajadores durante este tiempo son fijas e inalterables durante este tiempo.

**TERCERO.**-En la empresa demandada existe desde el 3 de marzo de 2006 un sistema de remuneración del personal horario (S.R.H.). Este sistema ha sido acordado con la representación social, se aplica a todo el colectivo denominado personal horario. Cuenta con un avanzado diseño y confección, convenientemente actualizado, que hace posible en la práctica, la existencia de una auténtica equidad remunerativa, además de contar con un absoluto nivel de transparencia en su aplicación. Por otra parte, sus características lo hacen idóneo para dar plena satisfacción en su aplicación a las organizaciones responsabilizantes. (OO.RR) la finalidad del documento se centra, entre otros aspectos, es servir de guía para su correcta aplicación y control.

Las condiciones para trabajar en el sistema y las definiciones son las siguientes:  
Validación, una persona está validada en el puesto cuando la escuela de formación determina que la persona está formada en el método operatorio. Los resultados de producción son se corresponden con una actuación igual o superior a 80. Los resultados de calidad son los mínimos exigidos en el puesto.

Homologación, una persona está homologada para trabajar en este sistema cuando cumple las condiciones siguientes: estar validado por la escuela de formación. Cumplir rigurosamente todas las consignas fijadas en el puesto (referidas a la seguridad, a la calidad producto y al resto de aspectos que se determinen en cada caso). Conseguir una actuación igual o superior a 90 (P.mini)

Si después del cuarto mes efectivo de trabajo, el operario sigue sin obtener una actuación igual o superior a 90, se analizará las causas y se adoptarán las medidas que permitan corregir la situación. Debe entenderse como mes el número de días que por su calendario de trabajo le correspondería a trabajar.

El salario de calificación. (S.C.)

Se define como la cantidad por hora, a la cual tiene derecho el trabajador que ha sido homologado en un puesto de trabajo. Éste salario es función de la valoración



del puesto y de la competencia. Una vez que un trabajador ha sido homologado en un puesto de trabajo, adquiere este S.C. de forma permanente, hasta que sea homologado en un puesto con salario de calificación superior.

Competencia profesional, se define como la experiencia (además de la propia formación) que requieren algunos puestos para ser adecuadamente desempeñados, con independencia de la especialidad

Procedimiento para el cálculo de la competencia.

Se realizará apoyándose en la tabla de evaluación adjunta y valorando las siguientes áreas: fiabilidad/eficiencia, que definen la capacidad para realizar el trabajo (localización y reparación de averías, ejecución de piezas, formación, control, cauchutería, etc.)

Autonomía, que considera la capacidad para organizar su trabajo, tomando las iniciativas y decisiones oportunas en el ámbito de su trabajo.

Formación, que tiene en cuenta los grados de aplicación de la formación de base, de asimilación de nuevas formaciones y de autoformación. (Descriptor 106)

**CUARTO.**-En la empresa demandada existía un proceso de formación en puestos individuales que capacita al personal para responsabilizarse de un único puesto de trabajo individual y que normalmente está singularizado por un conjunto reducido de tareas concretas. Bajo este sistema, el trabajador aprende a realizar las tareas concretas de su puesto de trabajo y adquiere el rendimiento adecuado cuando conoce a la perfección la forma de realizar esas tareas y logra llevarlas a cabo con el nivel de desempeño que es considerado óptimo.

Este sistema de formación corresponde al modelo de organización del trabajo en el que existe un equipo de trabajo integrado por varias personas bajo el mando de un jefe de equipo que siempre está presente, que dirige y organiza el trabajo y que es el responsable de la correcta ejecución del mismo.

El sistema actual denominado “*formación en entornos responsabilizantes*” responde a competencias y responsabilidades del trabajo en equipo de un determinado entorno productivo, donde a lo largo de un periodo, el personal va siendo formado y capacitado para asumir mayores cotas de responsabilidad en el entorno concreto.

Este sistema de formación responde a un modelo de organización del trabajo en el que desaparece la figura del jefe de equipo, de tal manera que las funciones que realizaba jefe de equipo son asumidas y repartidas entre todos los miembros del equipo y son los integrantes del equipo los que de manera conjunta asumen el dominio del proceso en su totalidad. A los trabajadores se les forma para que puedan adquirir las competencias y conocimientos necesarios para el dominio y desarrollo de todo el proceso y no sólo de un puesto o una máquina concretos.

Cuando un trabajador es contratado por la empresa se ve inmerso en un itinerario de formación que se desarrolla en varias fases: 1. Fase de validación que se inicia con el ingreso del trabajador en la empresa. El trabajador se integra en la escuela de formación y en la escuela a la que durante esta fase gestiona su proceso de formación. 2. Fase de calificación, en esta fase el trabajador depende de un MAM

(Mánager de Área Multifuncional) y de un tutor. Esta fase concluye en el momento en que el MAM considera que el trabajador ha adquirido el nivel aceptable de autonomía en el desarrollo del puesto de trabajo. 3. fase de homologación que tiene por finalidad desarrollar la capacidad de interactuar con el equipo y adquirir competencias y habilidades necesarias que le permitan alcanzar el rendimiento de trabajo óptimo.

En estas tres fases es salario del trabajador no depende de la producción que realice.

A partir de ese momento el trabajador pasa al sistema de remuneración y su salario pasa a depender de la producción que realice. (Prueba testifical de la empresa demandada)

**QUINTO.-** La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Álava, en relación con un escrito de denuncia presentado el 16 de noviembre de 2016, después de examinar los vínculos contractuales de 434 trabajadores comprueba que, de esos 434 trabajadores, 47 prestan servicios para la empresa en virtud de contratos de naturaleza indefinida, 45 ya no figuran en alta en la empresa. Los restantes 214 trabajadores permanecen ligados a la empresa en virtud de contrato eventual o su prórroga; los 128 restantes, la mayoría están vinculados por contratos de obra o servicio determinado, algunos, los menos, por contrato de relevo.

Analizada la vida laboral de los trabajadores, el itinerario laboral en la mercantil es el siguiente: los operarios son primero contratados en virtud de un contrato eventual, durante seis meses. Sin solución de continuidad dentro robado su contrato eventual otros seis meses más, tras lo cual, también sin solución de continuidad, concluyen contrato por obra o servicio determinado que otros 12 meses de antigüedad y es a partir de ese momento cuando los ítems itinerario se diversifica levemente, algunos trabajadores permanecen vinculados en virtud del referenciado contrato de obra, otros pasan a prestar servicios en virtud de contrato de relevo, y otros, los 47 referenciados lo hacen en virtud de contrato indefinido, contratos ligados a la jubilación parcial de otro empleado.

La Inspección de Trabajo, 1º en relación a los contratos temporales de 205 trabajadores, señala que debe la empresa probar que los contratos en cuestión responden a momentos álgidos de producción identificables en el tiempo. 2º requiera la empresa para que proceda a la transformación en indefinidos, por carecer de justa causa para su celebración los contratos de 137 trabajadores, sin derecho a bonificación, concediendo a la empresa un plazo para la conversión de 70 contratos a 31 de marzo de 2017 y la conversión de los 67 restantes a 30 de abril de 2017. Asimismo hace constar la IT que la empresa no facilita al Comité de empresa las prórrogas de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, proporcionando únicamente el primer contrato eventual y a continuación el primero de obra. (Descriptor 97)

**SEXTO.-** La Inspección de Trabajo de Álava en Orden de servicio 1/0001635/17, de 10 de mayo, propone la imposición de una sanción por vulneración de la normativa



laboral razonando que, los iniciales contratos eventuales por circunstancias de la producción no consigna con claridad y precisión la causa o circunstancia que los justifica. Su conclusión no ha quedado justificada. Los posteriores contratos de obra incurren en parecidos vicios formales, no responden a variación en la causa real en la contratación temporal, sino que sirven para eludir el límite máximo de los 12 meses de duración del contrato eventual que el ET autoriza, vienen a poner de manifiesto que los trabajadores están dando respuesta a actividad sostenida en el tiempo de la empresa. La indeterminación de la obra, la predeterminación de la fecha final del contrato, la sucesión de las relaciones laborales que no se justifican, deben llevarnos a concluir que los contratos por obra analizados han sido concluidos en fraude de ley. (Descriptor 98)

**SEPTIMO.-** El 24 de noviembre de 2016 se emitió informe por la inspectora de trabajo y seguridad social de Valladolid en relación a los contratos eventuales celebrados en el año 2015. Se efectúa requerimiento a la empresa a fin de que transformara en indefinidos dichos contratos eventuales, indicando como plazo de justificación del cumplimiento de lo requerido al 28/10/2016. Se deduce que no existe con corrección en los contratos relativa a las causas reales productivas que concurren en la empresa. Y se hace constar que los hechos descritos son constitutivos de infracción en materia de relaciones laborales. (Descriptor 104)

En la Resolución de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valladolid de 5 de diciembre de 2016, constan como antecedente, que no existe concreción en los contratos relativa a las causas reales productivas que concurren en la empresa y no queda por tanto acreditada la causa de temporalidad ante el incumplimiento empresarial se extendió acta de infracción. Como consta en el informe se requirió la transformación de todos los contratos temporales eventuales del año 2015. (Descriptor 102)

**OCTAVO.-** La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valladolid en fecha 16 de noviembre de 2017 emitió un informe relativo a los contratos temporales suscritos desde el 30/09/2016 hasta el 31/05/2017, tanto eventuales por circunstancias de la producción como los de obra o servicio determinado. Se han examinado un total de 144 contratos, de los cuales 21 son contratos eventuales y el resto por obra o servicio determinado, asimismo se efectuó comprobación de los contratos de relevo temporales que a fecha del inicio de la actuación inspectora no habían sido transformados en indefinidos, en concreto un total de 24 trabajadores.

Se concluye que los contratos de obra citados se han celebrado en fraude de ley puesto que se asigna como causa proyectos que no son desarrollados por los trabajadores, se utiliza proyectos o inversiones que carecen de sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, ya que se trata de proyectos para mejorar, actualizar o incrementar la producción de la empresa, mediante la instalación de nuevos equipos de trabajo o incluso la modificación completa en una instalación. Trabajadores que desarrollen su actividad productiva, incluidos equipos de trabajo con compañeros con contratos indefinidos, y ocupando un puesto que en otros equipos también son indefinidos.

Se ha extendido acta de infracción por los 123 contratos de obra o servicio determinado y por contrato eventual con causa de punta de producción. Igualmente se ha extendido requerimiento en relación con el resto de los contratos eventuales que no han sido incluidos en el acta, en el sentido de que se acredite la causa de la temporalidad, el inicio del periodo de referencia así como la actividad desarrollada por el trabajador. De igual manera se ha requerido para que la empresa notifique al Comité de empresa las prórrogas de los contratos en el plazo de 10 días. Por último le indica que todos los trabajadores del Estado con contratos de relevo actualmente son indefinidos. (Descriptor 103)

**NOVENO.-** Por Resolución de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos de 28/03/2017, en relación a los contratos de obra o servicio determinado suscritos por la empresa con los 54 trabajadores que se relacionan, se concluye que existe fraude de ley, dado que la causa no justifica la temporalidad del contrato y además los trabajadores realizan tareas distintas de las señaladas como objeto del contrato. Además en todos los casos existe una concatenación de contratos, primero un eventual por circunstancias de la producción y acto seguido un contrato por obra o servicio determinado. Los hechos anteriormente descritos constituyen infracciones en materia laboral. Se procede a levantar acta de infracción a la empresa en materia laboral. (Descriptor 105)

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

**SEGUNDO.-** Se solicita se dicte sentencia por la que se declaren NULOS los artículos 8 y 32 DEL CONVENIO COLECTIVO DE MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S.A. 2015/2018, condenando a los demandados a estar y pasar por dichas declaraciones, y demás pronunciamientos que en Derecho procedan.

Frente a tal pretensión, el letrado de la empresa demandada, se opone a la demanda por considerar que el artículo 8 del convenio es ajustado a derecho, hay justificación objetiva y razonable para establecer un salario de ingreso cuando el trabajador está en periodo de formación, salario que no tiene carácter permanente puesto que al final el salario es igual para todos los trabajadores. Éste salario está relacionado con el sistema de trabajo de la empresa y con la formación. El proceso productivo en la empresa presenta una elevada complejidad tecnológica y requiere elevados estándares en materia de calidad, producción, seguridad, etc. Ello ha hecho que la empresa haya evolucionado en el tiempo y que el trabajo sea más complejo. Se ha cambiado de un sistema de formación basado en puestos individuales a un sistema de formación en entornos responsabilizantes. Al producirse la evolución es necesario modificar y rediseñar el sistema de formación de los trabajadores que se desarrolla en tres/fases que son, la fase de validación, con una

duración aproximada de nueve meses, fase de calificación en la que la formación se imparte en el taller y fase de homologación, en la que el trabajador tiene que aprender a desarrollar el trabajo y a sacar la producción de manera regular aunque haya incidencias. El precio hora se va incrementando a medida que va pasando el tiempo en el ingreso. El tiempo de permanencia en situación de ingreso no es igual para cualquier puesto y taller. Los puestos, áreas y talleres tienen un nivel de valoración, además el tiempo de permanencia en situación de ingreso es un tiempo máximo, y pueden salir antes si adquieren las competencias necesarias. Se trata de una situación temporal y cuando finaliza los trabajadores acceden al salario normal. En cuanto a la política de contratación del artículo 32 del convenio, el precepto persigue un objetivo lícito que compagina las necesidades de la compañía con la voluntad de poder acceder a un empleo estable y de calidad; establece una serie de derechos que no están en la legislación común como es la obligación de contratación indefinida después de 24 meses y está de acuerdo con la legalidad vigente. El precepto señala hasta en tres ocasiones que las modalidades de contrato previstas deben incardinarse dentro de los límites previstos en el ET.

CC.OO, se opone a la demanda, el convenio tiene presunción de validez y legalidad como expresión de la libertad sindical y autonomía negociadora de las partes. En el artículo 8 se establece un salario de ingreso vinculado a un sistema de formación y capacitación, es cierto que en el nuevo convenio se ha incrementado el plazo, el mismo es disponible y pertenece a la discrecionalidad de los negociadores colectivos. No se trata de un supuesto de doble escala salarial porque cuando se está en fase de adiestramiento y capacitación no es un trabajo de igual valor y existe justificación objetiva y razonable para la diferencia de salario. En cuanto al artículo 32 del convenio, el precepto no desplaza la regulación legal de las causas justificativas de la temporalidad. El artículo 32. 5 señala que el modelo de empleo será de aplicación siempre que existan las modalidades de contratación temporal legalmente previstas y de aplicación en cada caso concreto, que permitan la materialización de los compromisos en los términos temporales acordados.

UGT, se opone a la demanda y se adhiere a las alegaciones de letrado de la empresa y de CCOO. El artículo ocho establece un salario de ingreso diferente de salario ordinario para lo cual existe una justificación objetiva y razonable. El artículo 32 del convenio es ajustado a la legalidad ya que expresamente recoge que sólo puede darse la contratación temporal si existen modalidades de contratación temporal legalmente previstas y de aplicación en cada caso concreto, que permitan la materialización de estos compromisos en los términos temporales acordados.

USO y CSIF se oponen a la demanda y se adhieren a las manifestaciones de los letrados que le han precedido en el uso de la palabra.

El Ministerio Fiscal en su informe considera que los dos preceptos se ajustan a la legalidad, el artículo 8 del convenio establece una diferencia de salarios que responde a un criterio objetivo y razonable porque no se trata de igual trabajo que deba ser remunerado con igual salario, ya que los trabajadores de nuevo ingreso comienzan con un período de formación necesario para poder integrarse en el salario ordinario y dejar de estar en situación de salario de ingreso. En cuanto al

artículo 32 del convenio, no conculca la legalidad vigente ya que el propio precepto condiciona su aplicación a la existencia de modalidades de contratación temporal legalmente previstas y de aplicación en cada caso concreto que permitan la materialización de los compromisos en los términos temporales acordados.

**TERCERO.-** - Centrándonos en la pretensión de la demanda relativa a la solicitud de declaración de nulidad del artículo 8 del convenio, por contravenir el principio constitucional de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española al establecer una doble escala salarial, para cuya resolución resulta oportuno transcribir el precepto impugnado conforme al cual,

*“Artículo 8. Salario de ingreso.*

*El salario de ingreso para el personal horario contratado a partir del 1 de enero de 2016, queda fijado en:*

- 8,2 €/hora, para los 12 primeros meses de contrato.*
- 8,8 €/hora, desde los 13 a los 24 meses de contrato.*
- 9,2 €/hora, desde los 25 a los 30 meses.*

*En función de la dificultad (nivel de valoración) del puesto a ocupar, el tiempo máximo antes de alcanzar el salario del puesto, queda fijado de la manera siguiente:*

*Nivel de valoración: < 80 20 meses*

*Nivel de valoración: 80 - 100 25 meses*

*Nivel de valoración: > 100 30 meses*

*Se pagará el rappel correspondiente del tiempo necesario para tener actuación de pago, para garantizar, al mes siguiente de los plazos fijados, el salario que le pudiera corresponder.*

*Los plazos establecidos son máximos y vencida la situación de salario de ingreso, a cada persona se le asignará el salario del puesto que ocupe en ese momento, obviando el puesto que se hubiera asignado en el momento del ingreso, si este fuera diferente.*

*Es muy evidente que el periodo de capacitación total del trabajador/ a, se ha incrementado con el tiempo de una manera importante. Este grado de capacitación se alcanza cuando la prestación del trabajador/a es óptima y puede desenvolverse en la resolución de la problemática de la marcha corriente de forma idónea.*

*Este salario de ingreso, así como los plazos establecidos, se acomodan a la evolución de la formación para la capacitación y prestación del trabajador/a. Éstos vienen dados por razones objetivas como son, entre otras, la formación teórica y práctica, la experiencia en el puesto y la consolidación de competencias”*

Sostiene la parte actora que el precepto impugnado es nulo porque bajo la rúbrica “salario de ingreso” introduce una doble escala salarial en atención a la fecha de ingreso en la empresa, justificando esa diferente retribución la norma en razones de capacitación y formación en relación al puesto de trabajo a desempeñar qué, estimar la parte demandante que no viene avalada por motivos objetivos ni se ajusta a derecho, percibiendo estos inicialmente una retribución salarial básica de inferior cuantía al resto de los trabajadores, con independencia de que las funciones laborales y productivas desempeñadas en la práctica por estos sean las mismas que

las del resto de sus compañeros de trabajo, con una remuneración que no tiene en cuenta el principio de “a igual trabajo igual salario”

La empresa sostiene que, concurren razones objetivas y razonables que justifican el salario de ingreso. El precio de la hora se me incrementando gradualmente a medida que el trabajador avanza en el itinerario formación, el tiempo de permanencia en la situación de salario de ingreso es mayor o menor en función de la complejidad del puesto de trabajo a desarrollar; el tiempo de permanencia en la situación de salario de ingreso se configura como un tiempo máximo puesto que si se prevé la posibilidad de que un trabajador sagrado la situación de salario de ingreso si por sus habilidades y competencias adquiridas consigue alcanzar el rendimiento óptimo antes de los plazos establecidos y finalmente debe destacarse que salario de ingreso no es permanente ni definitivo, sino temporal, pudiendo llegar los trabajadores que se incorporan a la empresa en esa situación a las retribuciones ordinarias contempladas en el convenio, sin que exista vulneración del principio de igualdad.

Como se deriva de la lectura del precepto transcrito, en el mismo se establece un salario de ingreso antes de alcanzar el salario del puesto, de 8,2 €/hora para los 12 primeros meses de contrato; 8,8 €/hora desde el mes 13 a los 24 meses del contrato y de 9,2 €/hora, desde el mes 25 a los 30 meses de contrato. Se establece un tiempo máximo antes de alcanzar el salario del puesto que puede alcanzar hasta 30 meses. Los plazos establecidos son máximos y vencida la situación de salario de ingreso, a cada persona se le asignará el salario del puesto. Este precepto viene a modificar, en parte, el sistema de remuneración del personal horario (S.R.H.) existente en la empresa desde el 3 de marzo de 2006 acordado con la representación social y de aplicación a todo el colectivo denominado “personal horario” que en su artículo 2 establecía las condiciones para trabajar en el sistema y definía , 1) la validación en la que la escuela de formación determina que la persona está formada en el método operativo y los resultados de producción se corresponden con una actuación igual o superior a 80.

2) La homologación que exige: estar validado por la escuela de formación, cumplir todas las consignas fijadas en el puesto y conseguir una actuación igual o superior a 90. Si después de cuatro meses de trabajo el operario sigue sin obtener una actuación igual o superior a 90, se analizaba las causas y se adoptarán las medidas que permitan corregir la situación.

Una vez que un trabajador ha sido homologado en su puesto de trabajo, adquiere el salario calificación, que es la cantidad por hora a la cual tiene derecho del trabajador que ha sido homologado en un puesto de trabajo, de forma permanente.

Actualmente el convenio establece unos salarios/hora que se van incrementando durante distintos tramos temporales y unos plazos máximos antes de alcanzar el salario del puesto en función del nivel de valoración del puesto a ocupar.

Con el sistema anterior, se establecía un período de cuatro meses efectivos de trabajo como parámetro normal para ser homologado en un puesto de trabajo y obtener el salario calificación y actualmente en el convenio este plazo puede llegar hasta 30 meses lo que la empresa justifica en el itinerario de formación y en el nuevo



modelo de formación implantado por la empresa que concluye con la homologación del trabajador cuando ha adquirido el rendimiento óptimo y deja de estar en situación de salario de ingreso

Sobre esta materia existe un cuerpo consolidado de jurisprudencia, cuyos postulados básicos es conveniente recordar.

1º) No todo trato desigual infringe el principio de igualdad, sino sólo el que carece de justificación objetiva y razonable (STC 256/2004; STS 12-11-08, STS 5-11-08,).

2º) El primer inciso del art. 14 CE obliga a los poderes públicos, y también a los convenios colectivos en cuanto tienen naturaleza normativa ( STC 36/2011 ; STC 177/1988 ; STC 119/2002 ; STC 36/2011 ; STC 67/1988 , STC 119/2002 ).

3º) El principio de igualdad de trato regulado en el primer inciso del art. 14 CE , que admite diferencias si están suficientemente justificadas, vincula a los convenios colectivos de naturaleza normativa, mas no a los instrumentos propios de la autonomía privada en sentido estricto ( STS 7-11-08, rec.119/2007 ; STC 34/1984 ; STC 2/1998 ; STC 74/1998 ; STC 119/2002 ; STC 39/2003 ; STC 36/2011 ).

4º) El principio de igualdad y el principio de autonomía de la voluntad se encuentran recíprocamente limitados, de modo que el primero tiene un menor alcance cuando despliega efectos en el ámbito del segundo, y el segundo no puede sobrepasar la barrera de la prohibición de discriminación ( STC 119/2002 ; STS 12-11-02 ,).

5º) El convenio colectivo puede fijar la promoción económica de los trabajadores sin perjuicio de sus derechos adquiridos o en curso de adquisición, pudiendo disponer de los derechos reconocidos en el convenio al que sucede ( STS 22-7-08 ,; STS 21-12-07 ,; STS 12-11-08 ,; STS 5-11-08 ,).

6º) La desigualdad de trato en función de la fecha de ingreso en la empresa no es discriminatoria (STS de 12-11-02,).

7º) Es rechazable una cláusula de convenio colectivo que establezca una diferenciación que no se limite a conservar una determinada cuantía retributiva ya percibida, sino que instaure, sin justificación, un cuadro de doble complemento de antigüedad con elementos de cálculo dinámicos en cada uno de sus componentes, destinados por tanto a perpetuar diferencias retributivas por el mero hecho de la fecha de ingreso en la empresa ( STS 5-7-06 ,; STS 27-9-07 ,; STS 12-11-08 ,; STS 5-11-08 ,; STS 6-11-07 ,; STS 3-11-08 ,; STS 22-1-96 ,; STS 20-9-02 ,; STS 2-12-09 ,).

8º) Se entenderá justificada la desigualdad salarial si existe contraprestación suficiente para los afectados ( STC 27/2004 ) ; STS 1-12-08 ,; STS 21-12-07 ,; STS 18-6-10 ,).

**CUARTO.-** En orden a la resolución del caso enjuiciado, el precepto impugnado del convenio colectivo que tiene valor de auténtica fuente del derecho, con el carácter de verdadera norma jurídica, como se desprende de los arts. 3-1-b y 82 del Estatuto de los Trabajadores, y con eficacia general o "erga omnes", establece diferente trato salarial entre los trabajadores de nuevo ingreso durante un determinado periodo de



tiempo y los trabajadores que perciben el salario del puesto porque ya han superado las fases de validación y homologación.

Habida cuenta el factor tenido en cuenta para establecer la diferencia de trato salarial (la fecha de ingreso en la empresa) lo que está en discusión no es la proscripción de la discriminación (prohibida por el art. 14 CE , ya que ésta no se identifica con cualquier diferencia de trato sino con la que proviene de causa odiosa y carente de justificación razonable, siendo así que la que aquí se da entre los trabajadores no responde a un factor diferencial históricamente degradado (como la edad, la discapacidad, el sexo, el origen, el estado civil, la condición social, la religión o convicciones, las ideas políticas, la orientación o condición sexual), sino la efectividad del principio de igualdad genéricamente establecido en el artículo 14 del texto constitucional , sobre el que la doctrina del Tribunal Constitucional ha establecido (por todas, STC 36/2011, de 28 de marzo ), "el art. 14 CE) contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad por una conocida doctrina constitucional como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo". Respecto de su aplicación a los convenios colectivos de naturaleza normativa, este mismo pronunciamiento mantiene que "la vigencia y eficacia del derecho a la igualdad en el ámbito de la negociación colectiva ha sido declarada reiteradamente por este Tribunal, teniendo especialmente en cuenta, según señalábamos en la STC 177/1988 , F. 4 , que en el ordenamiento español, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, el convenio colectivo , al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública, no sólo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional y a los que la Ley encarga específicamente esa función, sino también porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales. El convenio colectivo, en suma, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución y, en concreto, las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y a la no discriminación (SSTC 177/1988 ; 119/2002)".

En el mismo sentido nuestro Tribunal Supremo ha mantenido que "subiste la necesidad de justificar la diferencia de trato, porque esa diferencia no ha sido establecida en el marco de la autonomía privada en sentido estricto ("la actuación negocial del empresario, el contrato de trabajo o un convenio colectivo extraestatutario "), sino mediante un convenio colectivo que, «aunque surgido de la autonomía colectiva, tiene en nuestro ordenamiento valor normativo y eficacia general, de forma que se inserta en el sistema de fuentes y en este sentido es equivalente a un instrumento público de regulación» ( sentencias de 3 de octubre de 2000 y 20 de junio de 2005 ). Por ello, cuando un convenio colectivo establece una diferencia de retribución en atención a la fecha de ingreso en la empresa hay que entender que se vulnera el principio de igualdad, si no existe una razón suficiente que justifique la diferencia de trato (sentencia de 3 de octubre de 2000)." (STS 7-11-08, rec.119/2007).

En el caso analizado la situación de dualidad de salarios es debida a la necesidad de un período previo de formación inicialmente acordado con la representación social y modificado por la empresa que ha implantado un sistema bajo la denominación “*formación en entornos responsabilizantes*” que responde a competencias y responsabilidades del trabajo en equipo de un determinado entorno productivo, donde a lo largo de un periodo, el personal va siendo formado y capacitado para asumir mayores cotas de responsabilidad en el entorno concreto. Este sistema de formación responde a un modelo de organización del trabajo en el que desaparece la figura del jefe de equipo, de tal manera que las funciones que realizaba jefe de equipo son asumidas y repartidas entre todos los miembros del equipo y son los integrantes del equipo los que de manera conjunta asumen el dominio del proceso en su totalidad formándose a los trabajadores para que puedan adquirir las competencias y conocimientos necesarios para el dominio y desarrollo de todo el proceso y no sólo de un puesto o una máquina concretos.

Ha quedado acreditado que, cuando un trabajador es contratado por la empresa se ve inmerso en un itinerario de formación que se desarrolla en varias fases: 1. Fase de validación que se inicia con el ingreso del trabajador en la empresa. El trabajador se integra en la escuela de formación y en la escuela a la que durante esta fase gestiona su proceso de formación. 2. Fase de calificación, en esta fase el trabajador depende de un MAM (Mánager de Área Multifuncional) y de un tutor. Esta fase concluye en el momento en que el MAM considera que el trabajador ha adquirido el nivel aceptable de autonomía en el desarrollo del puesto de trabajo. 3. fase de homologación que tiene por finalidad desarrollar la capacidad de interactuar con el equipo y adquirir competencias y habilidades necesarias que le permitan alcanzar el rendimiento de trabajo óptimo por lo que ha de considerarse admisible una situación de diferenciación retributiva acordada en el convenio colectivo por los representantes legales de los trabajadores y la empresa que no ha obedecido a la voluntad unilateral del empresario, sino a la necesidad de establecer unos salarios de ingreso que ya se regulaban en convenios precedentes, si bien la duración de permanencia de los trabajadores de ingreso en esta situación se ha incrementado lo que la empresa justifica en la necesidad de que los trabajadores adquieran la capacitación necesaria para desarrollar de manera óptima su trabajo, de acuerdo con el sistema de trabajo de MEPSA para lo cual es preciso que realicen previamente un determinado itinerario formación que les permita adquirir la capacitación requerida, así como en la evolución y adaptación de la formación y la capacitación del personal a las continuas necesidades de la empresa Complejidad razón que la empresa.

Ello conduce a concluir que no existe una doble escala salarial lesiva del principio de igualdad en el artículo 8 del convenio por el hecho de que se establezca un salario de ingreso diferente al salario percibido por los trabajadores que alcanzan el salario del puesto, diferencia salarial que no se ofrece arbitraria sino objetiva y razonable debido a la necesidad de un período previo de formación dadas las peculiaridades del proceso productivo de la empresa que hace necesario pasar por unas fases previas de validación y homologación que requieren el cumplimiento de determinadas condiciones para su superación.

Significando que una cosa es el control de la legalidad en abstracto del precepto y, otra cosa es la legalidad de los actos concretos de aplicación pues como señala la S. TSJ Murcia de 28 de noviembre de 2000 (Proc. 6/2000)

*“Es preciso señalar que la Sala, para dotar de virtualidad para la negociación colectiva, según designio constitucional (art. 37 CE) debe admitir su legalidad si fuese posible hacer una interpretación compatible con la legalidad. Asimismo debe referir que una cosa es el control de la legalidad en abstracto y, otra cosa, es la legalidad de los actos concretos de aplicación, ya que la norma perfectamente legal puede ser aplicada en una forma inaceptable, normativamente hablando.”*

Sin que se vulnere el principio de igualdad por tratarse de dos colectivos de empleados en situación diferente, y siendo de aplicación la reiterada doctrina relativa a la aplicación matizada el principio de igualdad de trato en materia de salarios y su compatibilidad con otros principios como el de dotar de virtualidad a la negociación colectiva, según designio constitucional (artículo 37 CE) ,cuestión distinta es la aplicación concreta que se haga de los dicho precepto pues, si en la práctica los trabajadores desempeñan funciones idénticas en puestos de trabajo con igual categoría y no reciben formación teórica y práctica , pese a la manifestado por la empresa en el acto del juicio , ello sería controlable jurisdiccionalmente y dará lugar, entre otras consecuencias, al pago de diferencias salariales.

**QUINTO.**-La parte demandante impugna el artículo 32 del convenio que regula los ingresos de personal horario y modalidades de contrato de duración determinada que se utilizarán, en los siguientes términos:

*Artículo 32. Mejora de estabilidad y calidad de empleo.*

*Los firmantes del presente Convenio, fieles al espíritu de consolidación del empleo de calidad y estable, mantienen como objetivo prioritario en este ámbito dotar al personal de nuevo ingreso de la estabilidad necesaria que les permita afrontar el futuro con seguridad y garantía de permanencia.*

*Las actuales posibilidades de contratación, que a menudo dificultan la confluencia de estos intereses legítimos con las necesidades derivadas de los vaivenes de los ciclos productivos, desencadenan en ocasiones situaciones de inestabilidad en el empleo que resultan perjudiciales para los intereses de empresas y trabajadores/as, representantes sindicales y para la propia sociedad.*

*En el interés de dar respuesta y cobertura a estas necesidades, priorizando el empleo de calidad y conocedores a su vez de la realidad productiva y de la variabilidad de los mercados, se ha trabajado en la búsqueda del justo equilibrio que no comprometa la estabilidad laboral y que permita el margen necesario de reacción para preservar la competitividad de la Empresa existentes en la actualidad y dentro de los límites legalmente previstos.*

*Persiguiendo este objetivo de la estabilidad en el empleo en tanto en cuanto se consolidan las necesidades productivas, se han articulado los siguientes acuerdos con el fin único de establecer un modelo que permita, en el transcurso de un tiempo mínimo y acompañando la estabilización de la actividad, dar continuidad a los*

*contratos inicialmente temporales, asegurando su permanencia ininterrumpida en la Empresa.*

*I. Siendo la voluntad de ambas partes intentar el mantenimiento y la mejora del empleo existente y en el marco de un acuerdo global, se define el siguiente modelo de empleo, que determina la contratación y su evolución en el tiempo, persiguiendo el empleo de calidad y estable, el cual se regirá por las necesidades objetivas de la actividad.*

*— Los ingresos de personal horario se efectuarán en la modalidad de Contrato Temporal, permaneciendo en este tipo de contrato durante un máximo de 24 meses.*

*— A partir de los 24 meses, dichos contratos se transformarán en Contratos Indefinidos a Jornada Variable, siempre que concurren las siguientes circunstancias:*

*— El volumen de producción de la Actividad a la que se encuentre adscrita el trabajador/a, permanezca estable y no se prevean descensos de producción que vayan a repercutir en las necesidades de personal, sean éstas temporales o definitivas, en el plazo de referencia de los 12 meses siguientes.*

*— Las necesidades estables de producción de otras Actividades, no demanden necesidades de personal de manera estable en el plazo de referencia de los 12 meses siguientes.*

*— A título individual, el desarrollo del trabajo del personal de nuevo ingreso, durante el tiempo en el que haya permanecido en la modalidad de contratación temporal debe ser el adecuado, de acuerdo a los parámetros de evaluación establecidos por la empresa*

*En estos casos, si el volumen de actividad sigue en los niveles que justificaron los ingresos, las personas que salieran por motivos de desempeño profesional individual, serían reemplazadas por un número de ingresos equivalente.*

*— Si durante el periodo de los 24 meses, tal y como se ha descrito, la actividad prevista no justificara la necesidad del personal afectado y hubiera que proceder a la rescisión de contratos, en el caso de que en un futuro la actividad remontara y tuviera visos de estabilidad durante al menos 12 meses, las personas afectadas cuyo desempeño individual sea el adecuado ocuparían un lugar preferente para su retorno a la Empresa y el tiempo transcurrido en activo con anterioridad en la Empresa, computaría a efectos de la nueva modalidad de contratación.*

*— Pasados 36 meses desde la conversión a CIJV –es decir, a los 60 meses del ingreso-, los contratos pasarán automáticamente a Contratos Indefinidos sin cláusula de variabilidad de jornada.*

*Evidentemente y sin restar ninguna de las condiciones expresadas, la Empresa se reserva la posibilidad de utilizar la modalidad de Contrato de Relevo, si fuera necesario.*

*Este modelo de empleo será de aplicación siempre que existan modalidades de contratación temporal legalmente previstas y de aplicación en cada caso concreto, que permitan la materialización de estos compromisos en los términos temporales acordados y que no comprometan la competitividad de la Empresa.*

*II. Se adoptan las siguientes modalidades de Contratos de Duración Determinada, que se utilizarán para materializar el compromiso expresado en el punto precedente, sin tener en ningún caso carácter excluyente:*

*a) Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.*

*Para la adopción de esta temporalidad, las partes intervinientes expresan su voluntad de que el Convenio General de la Industria Química en vigor, sea referencia eficaz para establecer el periodo máximo de contratación referido.*

*b) Se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 del E.T. Dichos 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 pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa.*

*La duración máxima de este contrato de obra o servicio, será en todo caso de dos años.*

*Conforme a la previsión establecida en dicho artículo, se identifican los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza:*

*— Los que obedezcan a incrementos de producción, cuando la perspectiva de dichos incrementos no esté del todo asegurada por su propia naturaleza.*

*— Los que se generen como consecuencia de la puesta en marcha de nuevos proyectos para hacer viable su realización.*

*— Los que tengan su origen en inversiones aprobadas para la Actividad o fábrica de la que se trate, para la implementación, puesta en marcha y estabilización de las mismas.*

*La presente inclusión de esta modalidad contractual no podrá entenderse, en ningún caso, como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del E.T.*

*Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, adquieren el compromiso de adaptar el presente artículo a la posible variación futura de la normativa que afecte a*



*la contratación. Si las variaciones que se introducen, en función de su alcance, hacen inviable el mantenimiento del actual sistema, se procederá a su modificación.*

Sostiene la demanda que los tipos de contratos regulados en este artículo son contrarios a lo establecido en el artículo 15 del ET y la normativa de desarrollo en materia de contratación temporal y, por tanto, no ajustados a derecho. La regulación de la contratación a través de la norma convencional no puede establecer una norma contra legem que permita que los trabajadores permanezcan contratados temporalmente 24 meses sin justificación jurídica alguna desempeñando de hecho las mismas funciones en la empresa bajo distintas modalidades de contratación durante todo este periodo de tiempo. A mayor abundamiento sostiene la demanda que los nuevos ingresos de trabajadores en la plantilla laboral de la empresa, en términos generales son contratados por seis meses con una prórroga de otros seis meses con contrato eventual por circunstancias de la producción y, a continuación, transcurrido dicho período de tiempo de un año, la empresa celebra un contrato con esos mismos trabajadores por obra o servicio determinado por otro año de duración realizando estos exactamente las mismas funciones que venían desempeñando con las distintas modalidades de contratación anteriores.

La empresa demandada sostiene que el artículo 32 del convenio impugnado es plenamente ajustado a derecho porque, persigue un objetivo lícito, es favorable para los intereses de los trabajadores, es perfectamente posible hacer una interpretación del modelo de empleo que se define que sea acorde con la legalidad vigente puesto que un trabajador puede prestar servicios durante un plazo máximo de 24 meses en base a modalidades contractuales temporales acordes con el ordenamiento laboral a través de un contrato por obra o servicio determinado, cuya duración puede llegar hasta los 36 meses o a través de un contrato de relevo temporal, o a través del encadenamiento de contratos temporales formativos siempre que concurren las causas justificativas establecidas en el ordenamiento ,mientras concurren las mismas y si se respeta el límite temporal establecido en el artículo 15.5 del ET

Dispone el art. 15.1 a) ET que 1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.- Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.... Preceptuándose en su nº 3 que se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley. Lo que, a su vez, debe poner en relación con lo dispuesto con carácter general en el art. 49.1.b) y c) ET, en el sentido de que el contrato de trabajo se extinguirá por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario y por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

En su desarrollo, el Real Decreto 2720/1998 establece que: a) de conformidad con lo establecido en el art. 15.1 ET se podrán celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Para realizar una obra o servicio determinados (art. 1); b) en cuanto a su concepto, el contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación



de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta... (art. 2.1.I); c) por lo que respecta su régimen jurídico que, el contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto, que La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio y que Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior (art. 2.2); d) en cuanto a su formalización, que Los contratos para obra o servicio determinados... deberán formalizarse siempre por escrito y que Cuando los contratos de duración determinada se formalicen por escrito, se deberá hacer constar en los mismos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar (art. 6.1 y 2); y, e) por último, en lo afectante a su extinción que 1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas: a) El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato (art. 8.1.a).

En interpretación de la normativa expuesta la jurisprudencia ha reiterado el carácter causal de la contratación temporal, por lo que los contratos temporales, en concreto los de obra o servicio determinado, sin causa o con causa ilícita (arg.ex arts. 1261, 1274 a 1277 Código Civil los ha considerado celebrados en fraude de ley con la consecuencia de presumirlos celebrados por tiempo indefinido (arg. ex art. 15.3 ET) y para la determinación de la legalidad de la causa contractual ha tenido esencialmente en cuenta los términos en que aparece redactada la cláusula de temporalidad, -- la que, como se ha indicado, la normativa aplicable exige deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto y la identificación de la circunstancia que determina su duración --, para ponerla en contraste con la actividad realmente desempeñada en la empresa y por el trabajador y con el cumplimiento de la finalidad a la que responde esta concreta modalidad de contratación temporal, debiendo quedar plenamente identificada y acreditada la causa legitimadora de la temporalidad. Estando reflejada la doctrina jurisprudencial, ente otras, en la STS de 21-1-2009, rec. 1627/2008 en los siguientes términos:

*“Los requisitos para la validez del contrato para obra o servicio determinados han sido examinados por esta Sala, entre otras, en la sentencia de 10 de octubre de 2005, recurso 2775/04, en la que con cita de la sentencia de 11 de mayo de 2005, recurso 4162/03, se razona señalando que es aplicable tanto para las empresas privadas como para las públicas e incluso para las propias Administraciones Públicas, lo siguiente: “son requisitos para la validez del contrato de obra o servicio determinado, que aparece disciplinado en los artículos 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y 2 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre que lo desarrolla (BOE de 8 de enero de 1.999) --vigente desde el 9 de enero siguiente de acuerdo con lo previsto por su Disposición Final Segunda y, por ende, en la fecha en que el actor fue contratado--, los siguientes: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en*

*principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y c) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.- Esta Sala se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurren conjuntamente todos requisitos enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho. Son repetidas las sentencias que así lo afirman aunque, por lógica razón de congruencia, cada una debiera profundizar sobre el requisito concreto, de entre los citados, cuya existencia era objeto entonces de discusión. Corroboran lo dicho, las de 21-9-93 (rec. 129/1993) 26-3-96 (rec. 2634/1995), 20-2-97 (rec. 2580/96), 21-2-97 (rec. 1400/96) 14-3-97 (rec. 1571/1996), 17-3-98 (rec. 2484/1997), 30-3-99 (rec. 2594/1998) 16-4-99 (rec. 2779/1998) 29-9-99 (rec. 4936/1998), 15-2-00 (rec. 2554/1999), 31-3-00 (rec. 2908/1999) 15-11-00 (rec. 663/2000) 18-9-01 (rec. 4007/2000) y las que en ellas se citan que, aun dictadas en su mayor parte bajo la vigencia de las anteriores normas reglamentarias, contienen doctrina que mantiene su actualidad dada la identidad de regulación, en este punto, de los Reales Decretos 2.104/1984, 2.546/1994 y 2.720/1998.- Todas ellas ponen de manifiesto, en la parte que aquí interesa, que esta Sala ha considerado siempre decisivo que quedara acreditada la causa de la temporalidad".*

Por tanto, dado el carácter causal de la contratación temporal, no cabe que el convenio colectivo con carácter general establezca que los ingresos del personal horario se efectuarán en la modalidad de contrato temporal, permaneciendo en este tipo de contrato durante un máximo de 24 meses y, por lo que se refiere en concreto al contrato para obra servicio determinado que se acuerda crear en el precepto convencional, deberá ajustarse a la normativa que lo regula y su interpretación jurisprudencial exigiéndose: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y d) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas. Pese a ello el precepto convencional contiene una previsión según la cual, este modelo de empleo será de aplicación siempre que existan modalidades de contratación temporal legalmente previstas y de aplicación en cada caso concreto que permitan la materialización de estos compromisos en los términos temporales acordados y que no comprometan la competitividad de la empresa.

En materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, han de interpretarse según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas. Por lo tanto, el precepto cuya nulidad se postula, en cuanto posee origen negociado, teniendo en cuenta que la jurisprudencia viene dando entrada a la voluntad de las partes que han suscrito el convenio a la hora de interpretar sus previsiones y en la presente ocasión esta importante palanca hermenéutica juega enlazando esa representación subjetiva de los firmantes del convenio con lo que se

desprende de la interpretación del contexto del precepto, debemos concluir que debe admitirse su legalidad al ser posible hacer una interpretación compatible con la legalidad, todo ello sin perjuicio de que en la aplicación concreta del precepto, si la empresa no se ajusta a las modalidades contractuales previstas en el artículo 15.1 a) del ET, requisito exigido en el artículo 32 del convenio, como así se deduce de las actuaciones de la inspección de trabajo recogidas en el relato fáctico de la presente resolución, las contrataciones que lleve a cabo puedan, en su caso, impugnarse y controlarse jurisdiccionalmente.

Lo pactado, no implica a priori una vulneración de derechos necesarios de los trabajadores afectados porque, en cualquier caso las modalidades de contratación temporal deben ajustarse a las legalmente previstas y de aplicación en cada caso concreto que permitan la materialización de los compromisos en los términos temporales acordados en el precepto, con lo cual, dicha cláusula implica respetar la salvaguarda de los mínimos legales por lo que no cabe declarar la nulidad del artículo 32 del convenio colectivo tal y como ha interesado el Ministerio Fiscal en su informe.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

### **FALLAMOS**

Desestimamos la demanda formulada por [REDACTED] en nombre y representación de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra, MICHELIN ESPAÑA Y PORTUGAL, S.A, Así como contra los sindicatos firmantes del convenio colectivo de aplicación en esta empresa, Sindicato COMISIONES OBRERAS (CCOO), Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), Sindicato UNION SINDICAL OBRERA (USO), Sindicato CSI-F, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre, IMPUGNACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO y absolvemos a los demandados de las pretensiones frente a los mismos deducidas en demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo



constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0289 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0289 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.