

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 1432** *Resolución de 17 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, relativa al Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería, Seseña (Toledo), Subirats (Barcelona) y Burgos.*

Visto el fallo de la Sentencia núm. 740/2019, de fecha 29 de octubre de 2019, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo –recurso de casación n.º 92/2018–, en el que se estima en parte el recurso de casación formulado por la representación legal del sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 22 de diciembre de 2017, en actuaciones n.º 289/2017 y relativa al Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería, Seseña (Toledo), Subirats (Barcelona) y Burgos (código de convenio n.º 90100241012016),

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.

En el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de febrero de 2016 se publicó la resolución de la entonces Dirección General de Empleo, de 27 de enero de 2016, en la que se ordenó inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de ese Centro Directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el Convenio colectivo, para el periodo 2015-2018, de la empresa Michelin España Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería, Seseña (Toledo), Subirats (Barcelona) y Burgos.

Segundo.

El día 23 de diciembre de 2019, tuvo entrada en el registro general del Departamento la sentencia antecitada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 29 de octubre de 2019, en cuyo fallo se acuerda estimar en parte el recurso de casación formulado por el sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) contra la también antecitada sentencia de Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 22 de diciembre de 2017, y declarar la nulidad del artículo 32, salvo en el particular relativo al contrato eventual por circunstancias de la producción, del citado Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería, Seseña (Toledo), Subirats (Barcelona) y Burgos.

Fundamentos de Derecho

Primero y único.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia núm. 740/2019, de fecha 29 de octubre de 2019, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recaída en el recurso de casación n.º 92/2018, relativa al Convenio colectivo, para el periodo 2015-2018, de la empresa Michelin España Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería, Seseña (Toledo), Subirats (Barcelona) y Burgos, en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de enero de 2020.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CASACIÓN NÚM.: 92/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana.

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 740/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.:

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente.
D. José Manuel López García de la Serrana.
D.^a María Lourdes Arastey Sahún.
D. Ángel Blasco Pellicer.
D.^a María Luz García Paredes.

En Madrid, a 29 de octubre de 2019.

Esta Sala ha visto los presentes autos pendientes en virtud de recurso de Casación interpuesto por la Confederación General del Trabajo, representada y asistida por el letrado D. Lluc Sánchez Bercedo, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 22 de diciembre de 2017, en actuaciones n.º 289/2017 seguidas en virtud de demanda a instancia de CGT contra Michelin España y Portugal, USO, CC.OO., CSIF, UGT, siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de convenio colectivo.

Ha comparecido como parte recurrida Federación de Industria de CC.OO., representada y asistida por el letrado D. Enrique Lillo Pérez, CSIF, representada y asistida por el letrado D. Pedro Poves Oñate, Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT, representada y asistida por el letrado D. Saturnino Gil Serrano, Michelin España y Portugal SA, representada y asistida por el letrado D. Carlos García Barcala, USO, representada y asistida por la letrada D.^a Juliana Bermejo Derecho.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana.

Antecedentes de hecho

Primero.

Por la representación de la Confederación General del Trabajo (CGT) se planteó demanda de impugnación de convenio colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictara sentencia por la que se «declare 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».

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 22 de diciembre de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

«Desestimamos la demanda formulada por Don Lluç Sánchez Bercedo en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN 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 Unión 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.»

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«Primero. Por Resolución de 27 de enero de 2016 de la dirección General de empleo, se registra y publica 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 Michelín, 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, 1.º 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. 2.º 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).

Séptimo. 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 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.»

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la CGT. La parte recurrida Federación de Industria de CC. OO., CSIF, Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT, Michelin España y Portugal SA, USO, formuló impugnación a dicho recurso. Con fecha 17 de mayo de 2018 se admitió el presente recurso.

Sexto.

Admitido el recurso de casación por esta Sala, se dió traslado al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 23 de octubre de 2019, en que tuvo lugar.

Fundamentos de Derecho

Primero. *Objeto del recurso.*

1. El presente procedimiento de impugnación de conflicto colectivo tiene su origen en la demanda presentada por el sindicato CGT, aquí recurrente, pidiendo, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, la nulidad de los artículos 8 y 32 del Convenio Colectivo de Michelin España-Portugal para los años 2015 a 2018, al entender que el primero de los preceptos citados viene a establecer una doble escala salarial para el personal de nuevo ingreso, contratado a partir del 1 de enero de 2016, mientras que con el segundo de los citados preceptos se da validez a determinadas modalidades de contratos temporales que no se ajustan a lo dispuesto en el artículo 15 del ET, ni a la normativa que desarrolla la contratación temporal.

2. La pretensión dicha, a la que se opusieron, además de la empresa, las centrales sindicales demandadas que en su día habían firmado el Convenio (CCOO, UGT, USO y CSIF) ha sido desestimada por la sentencia de 22-12-2017 de la AN que se impugna, con un recurso que, al amparo del artículo 207-e) de la Ley 36/2011 se articula en torno a dos motivos: uno por violación del principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución que desarrolla el art. 17 del ET y el segundo por infracción de las normas que regulan la contratación temporal que se contienen en los artículos 15 del ET y 1a 3 del RD 2710/1998 en relación con la jurisprudencia que los interpreta.

3. Como antecedente necesario para resolver las cuestiones planteadas conviene reproducir aquí los preceptos cuya nulidad se pide y que se contienen en el Convenio Colectivo de la demandada publicado en el BOE de 11 de febrero de 2016.

«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.

Al pasar directamente de Salario de Ingreso a incentivo, 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.»

«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 como garante del empleo de todos, a través del estudio de las posibilidades de desarrollo de

las modalidades de contratación 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.»

Segundo. *Sobre la discriminación que se alega por doble escala salarial.*

1. Doctrina jurisprudencia en la materia. Nuestra doctrina al respecto la resume nuestra sentencia del pasado 1 de octubre de 2019 (R. 3071/2018) diciendo:

«La jurisprudencia de esta Sala sobre la doble escala salarial, se sintetiza, entre otras, en las SSTS/IV 17-06-2010 (rco 148/2009), 18-06-2010 (rco 152/2009), 14-02-2017 (rco 43/2016), 09-03-2017 (rco 135/2016) y 28-11-2018 (rco 193/2015), en esta última se razona que: “deberemos atenernos a la uniforme doctrina de esta sala que ha venido a vetar la posibilidad de que el convenio colectivo establezca diferencias retributivas entre los trabajadores por la sola y única circunstancia de su fecha de ingreso en la empresa, declarando por este motivo la nulidad de las dobles escalas salariales que puedan establecerse en función exclusiva de esa particularidad, cuando no tienen una justificación objetiva y razonable que salve esa diferencia de trato que en otro caso resultaría contraria al principio de igualdad que consagra el art. 14 CE.”

Con mayor precisión y más cercana a las circunstancias del caso de autos, la STS 21 de octubre de 2014 (rec 308/2013), citando la anterior de 17 de noviembre de 2009, y en relación al ámbito del art. 14 C.E en las relaciones laborales, se encarga de precisar que “si bien la igualdad de trato no cabe en dicho ámbito en sentido absoluto, pues la eficacia en el mismo del principio de autonomía de la voluntad, deja margen a que por acuerdo privado o por decisión del empresario unilateral en el ejercicio de los poderes de organización de la empresa, pueda libremente disponer la retribución del trabajador imputando los mínimos legales o convencionales, en la medida que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas en la Constitución ó ET”...Tras lo que concluye rotundamente que, pese a ello, no puede incurrir el Convenio Colectivo en el establecimiento de diferencias en el trato de los trabajadores, “a menos que tales diferencias sean razonables,

objetivas, equitativas y proporcionadas, estando el convenio colectivo facultado para establecer determinadas diferencias en función de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso, sin que cuando se trata de la retribución del trabajo quepan las generalizaciones, de manera que el principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor, como ordena el art. 28 del ET, y en principio está desprovista de toda fundamentación razonable la inclusión en el convenio colectivo de diferencias salariales en atención únicamente a la fecha de la contratación".»

«2. Por su parte, la jurisprudencia constitucional también ha abordado la problemática de la denominada doble escala salarial en relación con el principio constitucional de igualdad ex art. 14 CE, entre las más recientes, en su STC 112/2017 de 16-10-2017, en la que se argumenta que: "Una de las cuestiones que puede causar la eventual vulneración del principio de igualdad dentro del ámbito de la negociación colectiva es la que tiene que ver con el desarrollo normativo de las retribuciones de los trabajadores, que figuren en el convenio colectivo suscrito entre la entidad empresarial y los sindicatos representantes de aquéllos. Al respecto, este Tribunal ha declarado en su STC 119/2002, de 20 de mayo, FJ 6 que 'el sistema normal de fijación del salario y, en general, del contenido de la relación laboral, corresponde a la autonomía de los trabajadores y empresarios mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva que proclama el art. 37.1 CE. Mas, un Estado social y democrático de Derecho, que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad (art. 1.1 CE), y en el que se encomienda a todos los Poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2 CE), ha de complementar aquel sistema de determinación del salario asegurando los valores de justicia e igualdad que den efectividad al también mandato constitucional contenido en el art. 35.1 CE'. Además, continúa diciendo la precitada Sentencia que 'el principio de igualdad implica la eliminación en el conjunto de los factores y condiciones retributivos, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye igual valor, de cualquier discriminación basada en las circunstancias personales o sociales, que mencionadas concretamente unas... y aludidas otras en la genérica fórmula con la que se cierra el art. 14, son susceptibles de generar situaciones de discriminación'. Así pues, cuando, fruto de la negociación colectiva, quede recogido en el convenio correspondiente un diferente tratamiento salarial para los trabajadores de su ámbito de aplicación, tal circunstancia puede generar una desigualdad de trato entre aquéllos, que resulte peyorativa para unos respecto de otros. Estaremos en presencia, entonces, de lo que se conoce como 'doble escala salarial', cuya introducción puede reportar un trato diferenciado y desigual, si no atiende a una justificación objetiva y razonable, y si la diferencia retributiva no es proporcional al tipo de actividad laboral desempeñada por unos o por otros dentro del ámbito de cobertura del convenio. Pues bien, uno de los supuestos más problemáticos de doble escala salarial es el que se refiere al establecimiento de un diferente sistema de cómputo de la antigüedad en función del momento de ingreso en la empresa. Al respecto, este Tribunal tuvo ya ocasión de declarar que 'la distinta fecha de ingreso en la empresa, por sí sola, no puede justificar un modo diferente de valoración de la antigüedad en el convenio de un grupo de trabajadores respecto del otro, puesto que su lógica descansa en un trato peyorativo a quien accede más tarde al empleo, haciendo de peor condición artificiosamente a quienes ya lo son por las dificultades existentes en la incorporación al mercado de trabajo y por la menor capacidad de negociación con la que cuentan en el momento de la contratación, con lo que la diversidad de las condiciones laborales que de ello se deriva enmascara una infravaloración de su condición y de su trabajo' (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 6). Por otra parte, continúa diciendo la precitada STC 27/2004, en su mismo FJ 6, que 'tras la desregulación que llevó a cabo la Ley 11/1994, de 19 de mayo, del que hasta entonces era un derecho a la promoción económica de carácter necesario, que ha pasado a ser dispositivo para las partes negociadoras, pueden incluso respetarse tan sólo los derechos ya causados bajo el convenio anterior o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente por los

antiguos trabajadores (art. 25.2 del vigente texto refundido del estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). Sin embargo nada excusa la necesidad de que en el nuevo convenio, y a partir de su entrada en vigor, se fije una estructura salarial que trate por igual a todos los trabajadores a los que ha de aplicarse (sin perjuicio de que se respeten las percepciones consolidadas); pues lo que es reprochable desde la perspectiva del derecho a la igualdad es que se establezca una valoración de la antigüedad para el futuro de modo distinto para dos colectivos de trabajadores, y que se haga exclusivamente en función de la fecha de su ingreso en la empresa'. A lo expuesto han de agregarse otras dos consideraciones: De una parte, para que la diferencia salarial fundada en el concepto de antigüedad pueda ser conforme al principio de igualdad es necesario que, en el seno del convenio, se introduzca algún tipo de compromiso empresarial que conlleve una "contraprestación a los afectados que pueda hacer potencialmente compatible la medida con el art. 14 CE"; y, de otro lado, que 'con base en pautas de compensación o reequilibrio, determinen el establecimiento de la diferencia de modo transitorio, asegurando su desaparición progresiva' (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 7)".»

2. La aplicación de esa doctrina al presente caso obliga a desestimar el recurso, cual ha informado el Ministerio Fiscal.

En efecto, no es de recibo la comparativa que hace el recurso que olvida que, conforme al inatado relato de hechos probados (HP segundo, tercero y cuarto), la situación del trabajador que inicia su actividad en la empresa es diferente de la del operario ya formado y con mayor competencia profesional en el puesto de trabajo. Esos hechos nos muestran que para los nuevos existe un proceso de formación en escuela formativa, fase de validación, a la que sigue otra fase de calificación bajo el control Manager a Área Multifuncional y de un tutor que termina con la fase homologación y el posterior paso al salario del puesto de trabajo. Así pues, el salario de ingreso del controvertido artículo 8 del Convenio Colectivo se va adaptando a cada una de esas fases que tienen un salario diferente que se fija en función del tiempo de prestación de servicios y de la valoración de la dificultad del puesto de trabajo a ocupar, siendo de resaltar que los plazos de valoración son máximos, lo que supone que la homologación y el paso al cobro del salario del puesto de trabajo se puede producir antes de su agotamiento.

De lo expuesto se deriva que no existe un trato peyorativo de los trabajadores noveles cuando ingresan porque el desigual salario está justificado objetivamente en que no tienen la misma capacidad funcional y experiencia que los veteranos. A los nuevos se les impone un itinerario formativo con distintas fases que deben superar durante el tiempo marcado como máximo en función de la valoración del puesto de trabajo que desempeñan. Durante ese proceso de formación, o aprendizaje, cobran un salario hora menor que se incrementa con el paso del tiempo, sin que nunca se puedan superar los 30 meses para los puestos de mayor dificultad, momento en el que sus retribuciones se igualan a las de los veteranos.

Consiguientemente, la diferencia retributiva obedece a la existencia de una causa justificada, la exigencia de un proceso de formación y capacitación previo que no se perpetúa en el tiempo porque, como máximo a los treinta meses, las retribuciones se igualan. Por ende, no puede estimarse que exista vulneración alguna del artículo 14 de la Constitución porque el desigual trato tiene una justificación objetiva, el establecimiento de un periodo de formación, y porque esas diferencias retributivas no son indefinidas sino transitorias y desaparecen con el paso de un periodo de tiempo razonable para obtener una buena capacitación profesional, lo que es acorde con la jurisprudencia y doctrina constitucional antes reseñadas.

Tercero. *Sobre la violación de las normas reguladoras de la contratación temporal.*

1. Se alega por el motivo del recurso examinado que el art. 32 del Convenio Colectivo de la demandada viola el art. 15 del ET y demás disposiciones que regulan la

contratación temporal, como el RD 2720/1998, cuestión cuya resolución requiere un examen de los distintos apartados del citado artículo 32.

2. En primer lugar se establece en el apartado I, resumidamente, que los ingresos del personal horario se efectuarán bajo la modalidad de «contrato temporal» que tendrá una duración máxima de dos años, tiempo cuyo transcurso determina su conversión en «contratos indefinidos a jornada variable» (CIJV), siempre que concurren determinadas circunstancias, entre las que se encuentra la de haber tenido un desarrollo de la actividad adecuado durante los dos años y que se necesite su contratación, pues en otro caso se rescindirá su contrato, aunque se le dará preferencia para volver cuando haga falta personal computándosele los servicios prestados anteriormente.

Tal tipo de contrato temporal de dos años de duración no se puede validar por ser contrario a la normativa legal antes citada: no sólo porque no expresa la causa que justifica la temporalidad del contrato ni su modalidad, sino, principalmente, porque encubre, o trata de validar bajo la denominación de personal horario y a jornada variable, que regulan otros preceptos del Convenio (artículos 20 a 29 inclusive) un contrato a tiempo parcial que no se sujeta a las disposiciones del artículo 12 del ET, porque no se concreta el número de horas al día, al mes o al año, que se va a trabajar, ni que el contrato es indefinido por tener por objeto la realización de trabajos fijos de la empresa, ni si la jornada es partida o no, ni la posibilidad de realizar horas complementarias y las condiciones en que se pueden exigir las mismas y en su caso negarse a realizarlas. Parece que con el término «jornada variable» y con el de «retribución horaria» se encubre la posibilidad de que la empresa modifique el horario del contratado temporal no sólo en la fijación del horario, sino, también, en la fijación de la duración de la jornada a su arbitrio, lo que es contrario a los preceptos estatutarios citados y al art. 41 del ET, lo que obliga a anular unas disposiciones convencionales contrarias a la ley.

3. En el apartado II del analizado art. 32 el Convenio Colectivo de la demandada, resumidamente, se acuerda implantar diferentes contratos de duración determinada para modalizar el contrato temporal del apartado I y, en ese sentido, en su apartado a) se establecen los de acumulación de tareas o exceso de pedidos que podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. Nada puede objetarse a esta modalidad contractual que se ajusta a la regulación que el artículo 3 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, hace del contrato eventual por circunstancias de la producción, y a lo dispuesto en el art. 15-1-c) del ET.

No puede concluirse lo mismo con respecto al contrato para obra o servicio determinado que se regula en la letra b) del Apartado II del artículo 32 del Convenio Colectivo, apartado que debe anularse por las siguientes razones:

Primero. Porque se incluyen aquí, especialmente, tareas que supongan un volumen adicional de trabajo, directa o colateralmente, relacionado con el proceso productivo de la empresa, lo que equivale a implementar un contrato eventual por circunstancias de la producción al que se da una duración de dos años, con lo que se elude la aplicación del artículo 15-1-c) del ET y del art. 3 del RD antes citado que dan cobertura a esta necesidad contractual, pero fijan una duración máxima de dieciocho meses.

Segundo. Porque, a los efectos del contrato de obra o servicio determinado, se identifican, como tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, actividades que no lo son reúnen esa condición como los incrementos de producción, la puesta en marcha de nuevos proyectos o de nuevas inversiones, que constituyen una actividad propia de la empresa y que pueden cubrirse con la contratación eventual en el primer caso y no con un contrato temporal de duración determinada ni en ese supuesto, ni en los otros dos, porque la puesta en marcha de nuevos proyectos y las nuevas inversiones suponen una inversión en actividades permanentes de la empresa que no tienen una duración determinada previsible, sino vocación de continuidad y estabilidad en tanto que con ellas se persigue la mejora de la actividad normal y el logro de los objetivos sociales.

Cuarto.

Por todo lo expuesto, oído el Ministerio Fiscal, procede la estimación parcial del recurso y revocar la sentencia recurrida en cuanto da validez al artículo 32 del Convenio colectivo de la demandada en los términos indicados en el cuerpo de esta resolución. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Estimar en parte el recurso de casación interpuesto por la representación legal de la Confederación General del Trabajo, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 22 de diciembre de 2017, en actuaciones n.º 289/2017.
2. Declarar la nulidad del artículo 32 del Convenio Colectivo de Michelin España y Portugal, salvo en el particular relativo al contrato eventual por circunstancias de la producción.
3. Condenar a las partes a estar y pasar por esta declaración.
4. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.
Así se acuerda y firma.