

—La persona trabajadora saliente esté encuadrada en la categoría de especialistas, grupos 3, 4 y 5.

Objetivo: Favorecer la inversión en formación por parte de la empresa y protegerla de la «sustracción» de personas trabajadoras por otras empresas.

Pago de la formación: Deberá efectuarse por la nueva empresa contratante dentro de los diez días siguientes a la formalización del contrato.

Cálculo de la indemnización por formación:

|   | 1 a 3 años antigüedad           | Entre 3 y 5 años antigüedad     |
|---|---------------------------------|---------------------------------|
| Primer contrato o contrato de formación o prácticas | 8% salario bruto anual + 8% sba | 5% salario bruto anual + 5% sba |
| Formación específica demostrable                    |                                 |                                 |

En el caso de la formación demostrable la antigüedad se refiere a la fecha en la que se impartió la formación y en la no demostrable correspondería a la fecha de contratación.

Procedimiento de reclamación: En caso de divergencia en la aplicación de la indemnización o en el cálculo de la misma, procederá petición de resolución a la comisión paritaria del convenio.

## CAPÍTULO IX

### CONTRATACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

**Artículo 52. Medidas de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.**

En cuanto a las obligaciones derivadas de esta materia se estará a lo que en cada momento la legislación establezca, en la actualidad regulándose dicha materia en el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

**Artículo 53. Período de prueba.**

De conformidad a lo dispuesto en el acuerdo estatal del sector del Metal, el período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba si así consta por escrito.

#### 1. Duración.

El ingreso de las personas trabajadoras realizado a título de prueba seguirá los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los grupos profesionales:

- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 1, hasta seis meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 2, hasta seis meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 3, hasta dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 4, hasta un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 5, hasta un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 6, hasta quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 7, hasta quince días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con personas trabajadoras que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

#### 2. Derechos y obligaciones.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora, tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.