



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

N 251117

OFICIO/INFORME

S/REF :
N/REF : O.S.: 28/0036980/16
FECHA : 03/01/2017
ASUNTO :

CESHA COORDINADOR ZONA CENTRO
CL MARQUÉS DE URQUIJO 16 1º IZDA
28008 (MADRID)

Espacio reservado Registro de Entrada



Se informa sobre las actuaciones inspectoras que espero sean de su interés, en relación a la contratación temporal en la empresa IBERIA LINEAS AEREAS DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA OPERADORA, S.U. Dichas actuaciones fueron dos.

La primera se inició el 12/5/2016, en la que se hizo comparecer en las oficinas de esta Inspección al representante de la empresa con objeto de recabar la documentación pertinente y que continuó hasta el 21/6/2016, en que se requirió a la empresa ya citada para que procediera a convertir los contratos de duración determinada, de los trabajadores incluidos en el listado facilitado, en indefinidos (un total de 690 contratos), por los motivos más abajo referidos, bajo advertencia de que el incumplimiento de este requerimiento podía dar lugar a la extensión de Acta de Infracción, con la sanción económica prevista en el artículo 40.1.b) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, dándose un plazo de cumplimiento del requerimiento de 1 mes desde su notificación. La empresa ya referida presentó en esta Inspección, en fecha 21/7/2016, escrito informando sobre el estado de cumplimiento del requerimiento, del que se desprendía que, de los 690 trabajadores cuyos contratos se investigaron, y que fueron objeto del requerimiento de conversión antes mencionado, 181 trabajadores habían visto transformados en indefinidos a tiempo parcial sus contratos y 147 trabajadores habían dejado de formar parte del listado inicial por distintas causas (subrogación, baja voluntaria, despido disciplinario etc.), quedando 362 trabajadores sin que su contrato fuera convertido en indefinido, de los cuales 145 trabajadores suscribieron durante el año 2016 el primer contrato con la empresa y el resto han suscrito más de un contrato en el periodo examinado. Así pues, ante el incumplimiento parcial del requerimiento, se procedió a requerir el 29/9/2016 que procediera a transformar en indefinidos los contratos de duración determinada antes referidos (362), así como aquellos que se encontraban en la misma situación de fraude de ley a la fecha de este requerimiento, absteniéndose, a partir de la misma, de continuar suscribiendo contratos de duración determinada que no se ajustaran a la legalidad vigente. Dándose un plazo para cumplimentarlo de 15 días. De estas actuaciones tienen información las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa de personal de tierra, ya que fueron informadas en comparecencia celebrada conjuntamente con la representación de la empresa el mismo 29/9/2016.

Con objeto de verificar el cumplimiento del segundo requerimiento notificado el 29/9/2016, se inicia nueva actuación inspectora, el 9/11/2016, en la que no se acredita por la empresa el cumplimiento del referido segundo requerimiento. El ámbito de la actuación inspectora es la Comunidad de Madrid.

CORREO ELECTRÓNICO:

itmadrid@meyss.es
www.meyss.es/its

Plaza de Emilio Jiménez
Millas, 1
28071 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80



De las comprobaciones realizadas se constata lo siguiente:

Los contratos de duración determinada realizados entre el 1/6/2012 y la fecha anterior a la primera comparecencia vinculan a un total de 690 trabajadores, pertenecientes a diversas ocupaciones relacionadas con la actividad de "Handling", es decir la asistencia en tierra a aeronaves (asistentes de pasajeros, de vuelos, agentes administrativos etc.) A ese número, se añaden 55 trabajadores que fueron contratados temporalmente entre el 21/7/2016 y el 14/11/2016, lo que hace un total de 745 trabajadores.

Los contratos de duración determinada se formalizan bajo la modalidad de eventual, al amparo del artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y recogen como causa todos ellos la siguiente: "Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en circunstancias de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa".

El artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, establece:

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos, entre otros:

...

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

El artículo 3.2 a) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, estipula que:

El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

No se deja libertad a las partes para acudir a tipologías no previstas en la norma: *"no cabe la posibilidad de celebrar contratos de duración determinada atípicos, sino que deben acomodarse a alguna de las modalidades previstas en la Ley, concurre fraude de ley, cuando el empleador utiliza las fórmulas de contratación temporal previstas como excepción en nuestro derecho, sin que concurren las causas de temporalidad que autorizan su utilización, o infringiendo las prohibiciones de carácter sustantivo contempladas en su regulación. Téngase en cuenta que en nuestro ordenamiento la contratación temporal tiene naturaleza estrictamente causal, por lo que únicamente puede acudirse a ella cuando se den los presupuestos de hecho previstos en la ley. Lo que debe evitarse es por tanto, la abusiva y fraudulenta utilización por el empresario de modalidades de contratación temporal cuando no concurren en la empresa las causas que la autorizan o se contravienen los límites legalmente establecidos "* (Sentencia del TSJ Cataluña de 7 de Marzo de 1997)

Por otra parte, los requisitos de validez del contrato eventual pueden resumirse en la necesidad de incorporar trabajadores temporales por exceso de actividad productiva en momentos determinados o por déficit transitorio de plantilla. Este incremento de la actividad ha de reunir, entre otros, el requisito de ser imprevisible: se produce una alteración productiva para la que la plantilla de la empresa, cuantificada por el empresario, no es suficiente. Queda, pues, fuera de cualquier ciclo regular o irregular, y es lo que permite distinguirlo de los trabajos discontinuos, bien se repitan en fechas ciertas (a los que será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido), bien no se repitan en fechas (son los trabajadores con contrato por tiempo indefinido de "fijos discontinuos" previstos en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores). La causa ha de ser temporal, no vale que se utilice para cubrir necesidades permanentes y, si la causa no es temporal, la relación se convierte en indefinida (TS, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 15 Enero 2009). El aumento de actividad que justifica la contratación eventual debe ser circunstancial y no cíclico o repetirse periódicamente,

CORREO ELECTRÓNICO:

ltmadrid@meys.es
www.meys.es/its

Plaza de Emilio Jiménez
Millas, 1
28071 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80



pues en tal caso procedería un contrato para trabajos fijos discontinuos (TS, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 5 Julio 1999).

Por otra parte, se exige precisión y claridad en la concreción de las causas, no siendo admisible si nada se dice, o bien se hace mediante el mero uso de términos genéricos, reproducción de la dicción legal sin mayor concreción relativa a las causas reales productivas que concurren en la empresa. La causa de la eventualidad debe constar con precisión y claridad, pudiendo aplicarse en otro caso la teoría del fraude de ley. No basta una remisión genérica a la norma ni tampoco una reproducción literal de la misma ni con la alusión genérica a un exceso de trabajo (TSJ Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia de 1 Junio 2012; TSJ Canarias, Sala Las Palmas Sentencia de 27 de Diciembre de 2011). No se exige la prueba del *animus fraudandi* en el comportamiento de la empresa, es decir, de su intencionalidad fraudulenta, siendo suficiente con que los datos objetivos revelen el resultado prohibido o contrario a la norma (TS, Sala Social, sentencias de 22 de Junio de 1993, 21 de Marzo de 2002). El fraude de ley no implica sino la mera y simple constancia de que la situación laboral contemplada no implica temporalidad alguna, y sí una prestación de servicios indefinida (TS, Sala Social, sentencia de 20 de octubre de 2010).

El Convenio Colectivo de aplicación, es decir el *XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal (BOE del 22 de mayo de 2014)*, en su artículo 1 de la Cuarta Parte, establece que “*se considerará Trabajador Temporal al contratado por tiempo determinado, bien con jornada completa o a tiempo parcial, y haciendo uso de la modalidad de contratos que la legislación española permita en cada momento*”, facultando a la Comisión de Seguimiento del Empleo el modo de articular la puesta en marcha de dichas contrataciones, en concreto los aeropuertos y fechas. Por otra parte, el artículo 2 de la Cuarta Parte establece que “*dadas las peculiaridades del tráfico aéreo, que constituye la actividad esencial de Iberia y teniendo en cuenta el carácter de concesionario del servicio público de la Empresa, el llamamiento se hará de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 41 de la Primera parte, con la necesidad del servicio y condiciones exigidas por el puesto de trabajo a ocupar*”. Finalmente, la disposición final primera del citado Convenio atribuye a de la Comisión para el Seguimiento del Empleo competencias en orden a las transformaciones de eventuales y fijos discontinuos a fijos a tiempo parcial y fija el límite cuantitativo de estos últimos. Hay que advertir que todas estas disposiciones están subordinadas al cumplimiento de la normativa laboral básica en la materia, no pudiendo contradecir o vulnerar lo dispuesto en la misma en el ámbito indisponible por la negociación colectiva. En los aspectos dispositivos a favor de los convenios colectivos, es decir la mención que se hace en el último párrafo del artículo 15.1b) del estatuto de los trabajadores, a las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa, en ningún caso autoriza a la empresa que los contratos que se formalicen no ajusten la causa que motiva la temporalidad a lo establecido en la normativa.

Se ha comprobado que la mayoría de los trabajadores objeto de esta investigación, en el periodo examinado (incluso sin contar con los 145 que, según se dijo antes, suscribieron durante el año 2016 el primer contrato con la empresa y los 55 que fueron contratados entre el 21/7/2016 y el 14/11/2016), han prestado servicios laborales por cuenta de la referida empresa, mediante varios contratos de diversa duración, con interrupciones también de duración variable, y que se vienen repitiendo de forma intermitente y cíclica. Solo a título de ejemplo, en el caso de un trabajador, junio-noviembre 2012, abril-noviembre 2013, julio-octubre 2014, marzo-noviembre 2015, marzo-septiembre 2016, pero se repite en ciclos temporales diversos en la mayoría de los trabajadores. De las comprobaciones realizadas resulta concluyente que se están utilizando los contratos de duración determinada bajo la modalidad de eventual para atender necesidades permanentes y estructurales de la actividad productiva, que no se corresponden con la finalidad legal de dicha modalidad contractual, tal como se expuso antes. Por otra parte, los contratos bajo dicha modalidad, ni siquiera explicitan en su clausulado la causa que lo motiva con la precisión y claridad que, como se ha dicho, requiere la normativa.

Así pues, se ha constatado la existencia de infracción a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) del Real Decreto

CORREO ELECTRÓNICO:

itmadrid@meys.es
www.meys.es/itss

Plaza de Emilio Jiménez
Millas, 1
28071 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. del 24 de octubre de 2015), y 3, apartados 1 y 2 a) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (B.O.E. del 8 de enero de 1999), por cuanto se ha transgredido la normativa en materia de contratación temporal, mediante la utilización de la modalidad de contratación eventual en fraude de ley al no ajustarse la causa que motiva la temporalidad a lo establecido en la normativa mencionada.

Se ha extendido Acta de Infracción con propuesta de sanción, en la que se detalla la relación de trabajadores afectados.

EL/LA INSPECTOR/A DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

VICENTE MORA GONZALEZ



CORREO ELECTRÓNICO:

itmadrid@meyss.es
www.meyss.es/its

Plaza de Emilio Jiménez
Millas, 1
28071 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80