



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

OFICIO/INFORME

S/REF :
N/REF : O.S.: 28/0017165/16
FECHA : 09/06/2016
ASUNTO :

JAVIER FERNANDEZ MARTÍN
CL BOTICA 5 1º
28042 (MADRID)

Espacio reservado Registro de Entrada

DIRECCIÓN TERRITORIAL
INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
MADRID

14 JUN. 2016
Espacio reservado Registro de Salida

Nº 28/0017165/16
SALIDA

Se informa sobre las actuaciones inspectoras iniciadas el 12/5/2016 y continuadas el 2/6/2016, en la que se hace comparecer en las oficinas de esta Inspección a representante y persona autorizada de la empresa IBERIA LINEAS AEREAS DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA OPERADORA, S.U., y en la que se aporta por ésta la documentación requerida.

De las comprobaciones realizadas se constata lo siguiente:

1. 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.)
2. 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".
3. Se ha comprobado que la gran mayoría de los trabajadores, al menos en el periodo examinado, 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, junio-noviembre 2012, abril-noviembre 2013, julio-octubre 2014, marzo-noviembre 2015, marzo-septiembre 2016 (este mero ejemplo se corresponde con María Luz Alonso Pérez, pero se repite en ciclos temporales diversos en los

CORREO ELECTRÓNICO:

itmadrid@meyss.es
www.meyss.es/itss

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

otros trabajadores) Hay que señalar que no llegan a acumular contratos por un total de 24 meses en un periodo de 30, circunstancia que daría lugar a la conversión automática de su relación laboral en indefinida.

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, 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, 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



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

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).

Así pues, se ha constatado la existencia de infracción a lo dispuesto en los artículos 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 3 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, 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.

En coherencia con lo antes expuesto, se REQUIERE a la empresa que proceda a convertir los contratos de duración determinada de los trabajadores incluidos en el listado facilitado en indefinidos fijos-discontinuos, bajo advertencia de que el incumplimiento de este requerimiento puede dar lugar a la extensión de Acta de Infracción. El plazo de cumplimiento del requerimiento es de 1 mes desde su notificación.



EL/LA INSPECTOR/A DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

VICENTE MORA GONZALEZ

CORREO ELECTRÓNICO:

itmadrid@meyss.es
www.meyss.es/itss

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