

FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN EVENTUAL



En el último Fanzine ya adelantamos que CGT-LKN presentó la **segunda denuncia ante inspección** de trabajo por la contratación eventual en fraude de ley realizada habitualmente por Gestamp Bizkaia (GB en adelante).

Que la contratación eventual en GB se realiza en fraude de ley es una afirmación recurrente desde siempre. Pero... ¿qué significa exactamente “en fraude de ley”? Pues que **ES ILEGAL** porque incumple las exigencias o limitaciones legales, y...

¿Cuáles son estas exigencias actualmente?

Son las indicadas por el RD. Ley 32/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral. Recordar que este RD., como otros, es norma jurídica de rango superior, es decir y como indica el art.3.2.ET, es de obligado cumplimiento por cualquier contratante al registrar cualquier contrato de trabajo de acuerdo con el derecho laboral vigente. Su incumplimiento es “fraude de ley”.

¿Qué dice la ley sobre contratación temporal?

Aun a riesgo de extendernos demasiado, pero debido al interés que tiene para todas las personas contratadas eventualmente alguna vez en GB y para muchas con contrato indefinido, haremos una exposición de todas esas exigencias o limitaciones legales de la contratación temporal del RD indicado, que son;

Sólo se admiten dos tipos de contratos de duración determinada o temporales:

1º CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

Aplicable para incrementos ocasionales e imprevisibles y oscilaciones de la actividad que conlleven desajuste temporal (p. ej. Vacaciones). Con duración **máxima** del contrato de **6 meses** ampliables a 12 por convenio sectorial (nota: esta ampliación es otro de los objetivos de FVEM en la actual negociación sectorial).

Aplicable a situaciones ocasionales, previsibles y que tengan duración reducida y delimitada. **Con duración máxima de 90 días por empresa, no continuados, durante el año natural.**

Gestamp con el “Plan de Gestión” donde se prevé la contratación temporal presenta unos datos que nunca se cumple.

2º **CONTRATO DE SUSTITUCIÓN** PARA PERSONAS CON RESERVA DE PUESTO:

Aplicable para completar la jornada de las personas que trabajen con reducción de jornada.

Se permite la prestación simultánea de servicios entre la persona sustituta eventual y la sustituida.

La empresa debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Sólo se puede utilizar este contrato para sustituir a UNA UNICA persona trabajadora con reserva de puesto.

Según el RD. Ley 32/2021 más características comunes de los contratos temporales:

PRESUNCIÓN DE CARÁCTER INDEFINIDO, supresión de los contratos de obra y servicios.

Las formalidades del contrato a especificar de manera clara son: **la causa habilitante de la contratación temporal, circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración.**

Además la empresa contratante debe informar a las personas contratadas temporalmente de todas las vacantes existentes para su posible acceso y comunicar al comité de los contratos temporales realizados.

Por último, el RD establece, que **adquirirán la condición de trabajadores fijos cuando estén contratados por un plazo superior a 18 meses en 24 con o sin continuidad, para el mismo o diferente PUESTO DE TRABAJO**, con la misma empresa o grupo, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, directamente o por ETTs.

El RD también establece que las personas eventuales que ocupen un **PUESTO DE TRABAJO** que haya estado ocupado por otras personas eventuales, con o sin continuidad, durante más de 18 meses en 24 adquirirán la condición de fijas.

Dicho de otro modo, **la condición de fijo no solo es para las personas si no que se obtiene ocupando PUESTOS DE TRABAJO cubiertos mediante sucesivas contrataciones temporales o eventuales en los plazos indicados.**

Pero... ¿Qué es un puesto de trabajo? ¿Una ubicación, una función o una denominación que abarca ambos? ¿Emblar y verificar piezas en la línea de prensas L11 es igual a hacer lo mismo en L12, L6, en HSS, o ser carretillero o alimentar células de ensamblado o ser ayudante montador o tco. chapitería etc...?. No son la misma función pero si pertenecen al mismo **PUESTO DE TRABAJO** según el vigente sistema

“HAY” de categorías de GB, por un lado, y el correspondiente apartado de la nómina “**PUESTO DE TRABAJO**”, por otro.

Según ambos: *Las diferentes funciones mencionadas en la última pregunta GB las engloba y denomina como “Tco. Esp.I” como PUESTO DE TRABAJO.*

Dicho de otro modo, una

persona que ocupa el “**PUESTO DE TRABAJO**” de técnico especialista debe realizar todas las funciones mencionadas pero, legalmente **a partir del mes 18 de contrato el “PUESTO DE TRABAJO”** debe ser ocupado **por una persona con contrato fijo** y eso, evidentemente, GB lo incumple sistemáticamente.

Tras ver las exigencias legales generales del RD. en la contratación temporal para ocupar cualquier **PUESTO DE TRABAJO** por un lado, y ver que es el **PUESTO DE TRABAJO** de tco.esp.I en GB por otro, cualquier persona que habitualmente ocupe el mismo **PUESTO DE TRABAJO de tco.esp.** que la



personas con contrato eventual, ve claramente que **NO** se cumplen las exigencias legales en dicha contratación.

Desde la sección sindical de CGT-LKN, que trabajamos íntegramente desde hace muchos años en el departamento de mano de obra directa-producción en los **PUESTOS DE TRABAJO** mencionados, desarrollando todas las diferentes funciones citadas y junto con esos cientos de personas eventuales que han pasado y pasa junto a nosotras, opinamos que la gran mayoría de las personas eventuales están siendo contratadas por Gestamp en fraude de ley.

CGT-LKN debemos decir que sólomente las personas contratadas eventualmente cumpliendo las exigencias legales enumeradas anteriormente están dentro de la ley.

¿Qué dice inspección de trabajo ante la contratación temporal en GB?

Ahora Inspección tras la 2ª denuncia de CGT-LKN en mayo en la que se adjuntaron todos los contratos temporales desde 2015 y tras la visita del inspector en septiembre.

HA COMPROBADO VERAZMENTE EL INCUMPLIMIENTO SISTEMÁTICO DE GESTAMP BIZKAIA EN SU HABITUAL CONTRATACIÓN TEMPORAL Y LE HA EXIGIDO QUE AJUSTE SU PLANTILLA A LAS EXIGENCIAS LEGALES EN LO REFERENTE A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Aunque, cada incumplimiento individual en la contratación acarrearía una sanción individual, **CGT-LKN** no persigue esto, **persigue que se hagan los contratos fijos correspondientes** porque pensamos que es un derecho legal de las personas con contrato eventual además de ser plenamente merecido por estas personas por su valía profesional.

¿Cómo se compone la plantilla de GB en la actualidad?

Daremos algún dato **para enmarcar la dimensión de este “fraude de ley”** en GB. Como ejemplo en el momento de inicio de elecciones sindicales (a 10-11-22) y tras la

exposición de los censos electorales se puede constatar que la plantilla se compone de 792 personas (667 especialistas + 125 técnicas) de las que 172 de ellas son eventuales (21,7% de la plantilla total).

Perteneciendo todas las personas con contratación eventual al colegio de especialistas (de producción ocupando todas ellas **PUESTOS DE TRABAJO DE TÉCNICAS ESPECIALISTAS**) resultando **un porcentaje de eventuales** entre personal tco.esp.-producción del **25,7%**, es decir, una de cada 4 personas especialistas son eventuales y trabajan en producción.

¿Qué cantidad de contratos temporales deberían existir en Gestamp Bizkaia?

Por un lado, el art 51 del convenio de GB (que es norma jurídica de rango inferior al RD Ley 32/2021) establece que “el porcentaje de contratos fijos será como mínimo del 90%”:

De 792 el 90% resulta 713 fijos y 79 contratos eventuales permitidos pero, realmente, hay 172 personas con contrato eventual en plantilla, la diferencia, **93, DEBERÍAN SER CONVERTIDOS A FIJOS INMEDIAMENTE** para cumplir con esta norma acordada en el convenio propio de GB.

Por otro lado, la exigencia del convenio colectivo de GB solo es aplicable si “mejora” lo establecido en el RD Ley 32/2021 por lo que habría que comparar las 2 posibilidades y aplicar la más ventajosa para las personas trabajadoras (como obliga el art.3.3ET).

Para ello GB debe determinar cuántos contratos eventuales cumplirían las exigencias legales mencionadas del RD 32/2021 que serían los únicos contratos temporales permitidos legalmente y no estarían en fraude de ley.

¿A qué personas GB debería transformar su contrato de temporal a fijo?

CGT-LKN siempre ha exigido que **el único criterio** para transformar contratos temporales a fijos sea el de **ANTIGÜEDAD**, (estén o no en plantilla de GB en la fecha en la que se hagan los contratos fijos, cosa que ya se ha hecho en anteriores ocasiones), es decir,

SE DEBE CONFECCIONAR UNA LISTA DE TODAS LAS PERSONAS QUE ALGUNA VEZ HAN TRABAJADO TEMPORALMENTE EN GB PARA CONTABILIZAR EN ELLA, POR ORDEN DE CANTIDAD, TODOS SUS DÍAS DE ALTA EN GB.

Esta lista la puede obtener fácilmente RRHH de GB y cada persona con contrato temporal podría verificar sus días de alta en GB obteniendo en la sede electrónica o en una oficina de la seguridad social un informe de vida laboral específico de la empresa GB.

Una vez obtenida esta lista se debería hacer contratos fijos a las personas de mayor antigüedad. Esta lista se debería actualizar cada vez que haya alguna otra conversión como p.ej. en los contratos de relevo por prejubilación o nuevas conversiones.

A este respecto el **art. 51** del convenio “La conversión de un contrato eventual a uno fijo se realizará en base a la antigüedad en la empresa y a la evaluación personal” desde CGT-LKN vemos que **el criterio de “antigüedad en la empresa” no se aplica**, ya que actualmente hay algunas personas con contrato temporal que acumulan antigüedad o días de alta en GB durante 15 años de modo intermitente y que por ello GB debería convertir su contrato a fijo pero no lo convierte.

De esto se deduce que el único criterio que GB aplica en estas conversiones es el de “la evaluación personal”, excluyendo el de “antigüedad”, cosa que CGT-LKN rechaza absolutamente por ser subjetivo y que privilegia a unas personas perjudicando a otras de modo injusto. La acumulación de antigüedad es el único criterio objetivo ya que GB contrata a quien valora positivamente, y a quien no, no le vuelve a contratar.

¿Cuáles son los próximos pasos a dar?

Tras el claro pronunciamiento de la inspección de trabajo ante la dirección de GB y ante la sección sindical de CGT-LKN sobre la necesidad de convertir contratos temporales a fijos en GB, inspección también propuso que

el comité de empresa y la dirección acordaran lo antes posible el método a llevar a cabo para esta conversión obligatoria, por lo que próximamente se reunirá el comité de empresa previamente a otra reunión con la dirección (que ya está fechada para 20-12-22) para tratar, entre otras cosas, de cumplir lo exigido.

Desde la sección sindical de CGT-LKN, que duda cabe, reiteraremos al comité de empresa de GB **EL CUMPLIMIENTO DE LAS EXIGENCIAS LEGALES MENCIONADAS** en este fanzine y con **APLICACIÓN EXCLUSIVA DEL CRITERIO DE ANTIGÜEDAD** del modo mencionado y a todas las personas que trabajen o hayan trabajado en GB.

En otro orden de cosas, Mercedes-Vitoria tras haber trabajado a 2,5 turnos de producción durante un tiempo **ha consolidado la producción a 3 turnos** y para ello ha realizado una buena cantidad de contratos fijos, por lo que la incertidumbre con este importante cliente desaparece del horizonte.

También decir que **la existencia de muchos contratos temporales no garantiza que la parte fija de la plantilla no vaya al desempleo** cuando es necesario pues con los ERTes ya aplicados **hemos comprobado que la mayoría de la plantilla siempre va al ERTE**.

Finalmente, desde la sección de CGT-LKN nos dirigimos al colectivo de personas que tengan y hayan tenido contrato temporal alguna vez en GB.

Para esta sección todas sois iguales y exigimos que se os trate con justicia por parte de GB exigiendo criterios no discriminatorios y lógicos, pues todas somos trabajadoras.

También pedimos que asumáis y exijáis que se aplique el **CRITERIO de ANTIGÜEDAD EN EXCLUSIVA PARA TODAS LAS PERSONAS EVENTUALES DE GB** por ser el único criterio justo con todas vosotras por igual.

