



Sindicato C.G.T.
Bailén, 7 - Entlo.
48003 Bilbao
Telf. 94-416.95.40
Móvil 680.200.781
asesoria@cgt-lkn.org

ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD **SOCIAL DE BIZKAIA**

GAIZKA GARCIA SERRANO, Letrado del Ilustre Colegio Oficial de Abogados de Bizkaia, y con domicilio a efectos de notificación en la Sede del Sindicato C.G.T. (Confederación General del Trabajo), sita en c/ Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 – 48003 Bilbao, (Telf. 94-416.95.40 y Fax 94-416.51.51), actuando en nombre y representación del sindicato **CONFEDERACION GENERAL DE LOS TRABAJADORES (CGT)**, ante esa Inspección de Trabajo y Seguridad Social comparece y como mejor proceda **DIGO**:

Mediante el presente escrito vengo a **SOLICITAR EL CUMPLIMIENTO EMPRESARIAL** en materia de **INFORMACION A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES** y **FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACION TEMPORAL**, contra **GESTAMP BIZKAIA S.A.**, con CIF **A48255863**, y con domicilio a efectos de comunicaciones en **ABADIÑO, BARRIO LEBARIO, S/N - PG INDUSTRIAL, APARTADO 81 (CP 48220 BIZKAIA)**.

Y ello en base a los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- Que, actualmente, el sindicato denunciante tiene dos miembros en el Comité de empresa y un delegado sindical de la correspondiente sección sindical de CGT en **GESTAMP BIZKAIA** (Ultimas elecciones sindicales celebradas en 2.018).

SEGUNDO.- Que el 27 de marzo de 2015 hacemos entrega a la dirección de empresa de una solicitud donde requerimos información de los últimos 10 años referente al personal eventual que pasa por la planta, incluyendo a parte del nombre completo, nº de trabajador/a, nº de periodos que ha estado trabajando en fabrica y tiempo de duración de dichos periodos.

Se adjunta como **DOCUMENTO N° 1** la citada solicitud.

TERCERO.- Que, tras no recibir respuesta el 15 de mayo de 2015, volvemos a requerir a la dirección de empresa en los mismos términos la citada información.

Se adjunta como **DOCUMENTO N° 2** el recordatorio.

El mismo 15 de mayo se nos hace entrega de un documento en el que se expresa que esa información nos llega al igual que los contratos.

Se adjunta como **DOCUMENTO N° 3** el recordatorio.

CUARTO.- Que, la documentación que nos llega vía email es la misma que se adjunta en este caso como **DOCUMENTO N° 4** (corresponden al documento recibido en octubre de 2020). En dicho documento se especifica la unidad o zona general de trabajo, **pero no el espacio concreto de trabajo.**

Nuestro propósito es determinar porque de forma habitual se contrata a personal eventual para cubrir puestos en zonas concretas que entendemos deben ser considerados puestos fijos, ya que necesitan estar cubiertos de forma constante. Por otro lado este personal entra como plantilla y sale de fábrica de forma habitual durante años. Entendemos que se está produciendo FRAUDE DE LEY en las contrataciones temporales como ya explicaremos más adelante. En este sentido, añadir que el convenio de GESTAMP BIZKAIA (CONVENIO COLECTIVO DE GESTAMP BIZKAIA, S.A. PARA EL AÑO 2021), en su artículo 52 establece que los contratos fijos como mínimo serán del 90% del total de la plantilla. Mencionar que el

porcentaje de contratos eventuales supera en la mayoría de los periodos el 10% que debiera ser según convenio de GESTAMP BIZKAIA.

Se adjunta como **DOCUMENTO N° 5** Convenio Colectivo de 2.015 y el actual.

QUINTO.- Que, el 6 de junio de 2015 solicitamos a la dirección que nos facilite el organigrama detallado de la empresa. No hemos recibido respuesta hasta la fecha.

Se adjunta como **DOCUMENTO N° 6** solicitud realizada en Junio de 2.015.

SEXTO.- Que, el 9 de octubre de 2020, solicitamos el censo de los últimos seis años del personal eventual que han trabajado en los diferentes puestos de trabajo identificando los puestos de trabajo con las personas que han trabajado en los mismos. Sin respuesta hasta la fecha.

Se adjunta como **DOCUMENTO N° 7** solicitud del censo.

SEPTIMO.- Que, el 23 de octubre de 2020 nos dirigimos a la dirección de empresa solicitando en los mismos términos que el 9 de octubre.

Se adjunta como **DOCUMENTO N° 8** solicitud realizada a la dirección de la empresa.

OCTAVO.- Que, el 23 de octubre de 2020 nos dirigimos a la dirección de empresa solicitando en los mismos términos que el 9 de octubre.

Se adjunta como **DOCUMENTO N° 8** solicitud realizada a la dirección de la empresa.

NOVENO.- Que, el 30 de abril de 2021, nos dirigimos a la dirección de empresa en los mismos términos que el 9 de y 23 de octubre de 2021, sin que hayamos tenido respuesta hasta la fecha.

Se adjunta como **DOCUMENTO N° 9** solicitud realizada a la dirección de la empresa.

DECIMO.- Que, en primer lugar, los actos de GESTAMP BIZKAIA, en la deliberada omisión de entrega de información requerida a los miembros del comité, **son constitutivos de INFRACCIÓN GRAVE** en virtud del Art. 7.7 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. Cabe matizar que es lícita la información requerida a la empresa por aplicación del Art. 64 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.

UNDECIMO.- Que, por otro lado, y como ya adelantábamos en el HECHO CUARTO, la empresa está cometiendo fraude de ley en la contratación temporal que realiza, cuyo objeto (necesidades de la producción), está vinculado a la contrata de servicios que la empresa tiene con MERCEDES (contratación que se realiza todos los años en fechas fijas).

GESTAMP BIZKAIA, para poder consignar este tipo de modalidad contractual (Eventual por circunstancias de la producción), ha de tener en cuenta la existencia de tres causas que pueden fundamentar el empleo de esta modalidad contractual:

A) exigencias circunstanciales del mercado, ciertamente no previsibles y, en razón de ello precisamente, aumentan las exigencias de mano en relación con la que dispone la empresa para atender su capacidad productiva ordinaria. En tales circunstancias el contrato eventual es idóneo para proveer necesidades y tareas habituales en la empresa que, por circunstancias diversas, experimentan un incremento de actividad para cuya cobertura es necesaria una fuerza de trabajo superior a la habitual (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2.006; Rec. 3503/2004).

B) Un exceso de pedidos de carácter puntual que no puede ser despachado con la fuerza de trabajo disponible: En esta situación el contrato eventual se caracteriza por la concurrencia de una anormalidad en el proceso productivo, un exceso de pedidos sobre lo que es normal en la demanda de la empresa o cualquier otra circunstancia del mercado, que altere la línea normal de producción, y por quedar sujeto a un término cierto, que actúa con

independencia de la subsistencia de esa causa, y delimita de modo necesario la duración del contrato Para que se cumpla el requisito de "incremento de actividad" debemos tener en cuenta aspectos como (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de febrero de 1.999; Rec. 2022/1998):

- Ha de derivar de factores productivos o del mercado.
- Nunca podrá provenir de la disminución de la plantilla (ni siquiera de modo temporal), ya que en este supuesto la modalidad contractual apropiada sería la de interinidad o sustitución.
- **Debe ser circunstancial y no cíclico o repetirse periódicamente**, ya que en estos supuestos estaríamos ante un contrato para trabajos fijos discontinuos. Según los Tribunales, cuando se impugna la decisión extintiva empresarial con el argumento de que las funciones desempeñadas por la trabajadora eran las habituales y normales, lo que se está imputando es la inexistencia de la causa que justifica formalmente el contrato (la acumulación de tareas). (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 6 de Marzo de 2.009; Rec. 3839/2007).
- Ha de consignar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

C) Cabe, en fin, que el contrato se concierte por "la acumulación de tareas", supuesto en el que se incluye la posibilidad de emplear la referida modalidad cuando se produce un déficit de personal en la empresa que, por las circunstancias que sean, repercute en un aumento de la proporción de tareas que se ha de asignar al resto de los trabajadores de la plantilla de la empresa. A esta situación se refiere la Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30 de Abril de 1994 (Rec. 2446/1993), y de 10 de julio de 2.013 (Rec.1991/2012), señalando que:

"(...) Lo que caracteriza a la "acumulación de tareas" es, precisamente, la desproporción existente entre el trabajo que se ha de realizar y el personal que se dispone, de forma tal que el volumen de aquél excede manifiestamente de las capacidades y posibilidades

de éste; y ello se produce tanto cuando se trata de aumento ocasional de las labores y tareas que se tienen que efectuar aún estando al completo la plantilla correspondiente, como cuando, por contra, se mantiene dentro de los límites de la normalidad el referido trabajo pero, por diversas causas, se reduce de modo acusado el núm. de empleados que ha de hacer frente al mismo (...)”.

La eventualidad, en definitiva, es un exceso anormal en las necesidades habituales de la empresa, porque o bien en el proceso productivo o bien en la prestación de servicios se produce de manera transitoria un desajuste entre la plantilla de la empresa y la actividad a desarrollar, permitiendo la ley acudir a la contratación temporal para superar esa necesidad de la mayor actividad sin incremento de la plantilla; pero si esa actividad se hace permanente, el tipo de contratación permitida ya no será la temporal, sino la vinculación con contrato indefinido (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5 de Mayo de 2.004; Rec. 4063/2003).

En el caso, examinada la concatenación de contratos laborales mantenidos con la empresa demandada, y analizados los requisitos normativos y jurisprudenciales, esta parte llega a la conclusión de que nos encontramos frente a una actuación empresarial en fraude de ley. A continuación se exponen las causas que motivan dicha conclusión:

- Periodicidad anual y reiterada en la contratación temporal, acorde con las necesidades de producción de MERCEDES.

En este sentido matizar que se realiza todos los años, salvo en periodo navideño (16/12 – 06/01), y en semana santa (donde baja la contratación de eventuales). Es más, en los Planes de Gestión elaborados por la empresa anualmente se establece la previsión de contratación eventual necesaria al año siguiente (mencionar que siempre se superan los umbrales previstos). Asimismo, es preciso recalcar que esta situación se acentúa con 25 trabajadores que son contratados de manera regular (Doc. 10).

- Las funciones realizadas por los trabajadores son las habituales y normales dentro de la actividad de la empresa, es decir, no eran ocasionadas por una necesidad temporal y excepcional de mano de obra. Este hecho *per se* conlleva la conversión del contrato en indefinido. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 6 de marzo de 2.009 (Rec. 3839/2007).

En este sentido, es necesario detallar las unidades de producción de la empresa que son objeto de producción, en las que trabajadores indefinidos prestan igual servicio:

1.- UNIDAD DE NEGOCIO 1: Gran estampación. Piezas de estampación en frío (Lineas 11 y 12).

2.- UNIDAD DE NEGOCIO 2: Estampación en frío de refuerzo. Limpieza de estampación metálica de pequeño y mediano tamaño. (Lineas 1, 10, 6, Transfer 1 y 2).

3.- UNIDAD DE NEGOCIO 3: Estampación en caliente y corte láser (HS1, HS2, HS3, Corte Láser (CL) 1, 2 y 3).

4.- UNIDAD DE NEGOCIO 4 y 5: Ensamblado. Donde se ensamblan los componentes móviles. Se dividen en diferentes instalaciones (Portón delantero Izq., Portón delantero dcho., Corredora 1 y 2, Capo, dobles traseras, aletas, tapa carril 1 y 2, Ventana flip, Encrustado,...).

- Insuficiencia en la determinación en el objeto de los contratos. La única constancia en este aspecto reflejada en todos los contratos suscritos es:

“(...) PEONES DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS (...)”

La legislación laboral (apdo. 2, Art. 3 Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre y el art. 15 Estatuto de los Trabajadores), establecen que el contrato

eventual por circunstancias de la producción deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo, identificación que, de no existir, impide al trabajador conocer cuales pudieran ser esas circunstancias, por lo que la cláusula de temporalidad es nula y, consecuentemente el contrato inicial indefinido, no pudiendo tener, por tanto, eficacia la temporalidad del segundo contrato suscrito sin solución de continuidad. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de abril de 2.008 (Rec. 327/2008).

- Superación anual de los umbrales de contratación temporal marcada en el art. 52 del Convenio Colectivo de aplicación, tal y como se expone en el HECHO CUARTO.

Por último, mencionar la actual doctrina jurisprudencial reflejada en la **Sentencia del Tribunal Supremo, sala cuarta de lo social, de 29 de Diciembre de 2.020 (Nº Rec. 240/2018)**, donde se establece el FRAUDE DE LEY en la contratación temporal en los contratos que tienen por objeto cubrir las necesidades de producción de la contrata mercantil si la misma se vuelve cíclica y reiterativa a lo largo del tiempo (como es el presente caso):

“(…) No obstante, en supuestos de esa índole, en los que nos encontrábamos ante una contratación de la modalidad de obra y servicio, desarrollada sin solución de continuidad bajo la apariencia de vinculación a una misma contrata que, a su vez, había sufrido modificaciones, hemos acabado precisando que "la autonomía e identidad de la contrata, justificativa de la contratación, se desdibuja al convertirse en una actividad que, por sus características de reiteración a través de sucesivas ampliaciones renegociaciones, evidencia que la empresa necesariamente ha incorporado ya a su habitual quehacer, pese a lo cual ha mantenido el mismo contrato de obra o servicio" (STS/4ª/Pleno de 19 julio 2018 -rcud. 824/2017 y 1037/2017-, seguidas por las STS/4ª de 11 octubre 2018 -rcud. 1295/2017-, 28 noviembre 2019 -rcud. 3337/2017-, 16 enero 2020 –rcud. 2122/2018- y 13 y 26 marzo 2020 -rcud. 3566/2017 y 2432/2017-).

Por ello, en tales casos, la Sala ha rechazado que un contrato de trabajo pueda continuar siendo considerado temporal cuando "la expectativa de finalización del mismo se torna excepcionalmente remota dado el mantenimiento inusual y particularmente largo de la adscripción del trabajador a la atención de las mismas funciones que se van adscribiendo a sucesivas modificaciones de la misma contrata inicial. Se excede y supera así la particular situación de la mera prórroga de la contrata, desnaturalizando la contratación temporal y pervirtiendo su objeto y finalidad". No se trata de entender, en modo alguno, que el mero transcurso del tiempo altere la naturaleza del contrato -siempre que no exista una limitación legal, sino de apreciar que, en el caso concreto, ha desaparecido por completo la esencia de la causa del mismo, al no hallarnos ya ante una obra o servicio con sustantividad propia. (...)".

"(...) Por otra parte, debemos reflexionar sobre el riesgo de que esta contratación temporal, automatizada en atención al mero mecanismo del tipo de actividad, pueda llevar a situaciones de puesta en peligro de la garantía buscada por la Directiva 99/70, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada; esto es: "la mejora de la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación" y el establecimiento "de un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada" (Cláusula 1).

En este tipo de empresas, en las que el grueso de la actividad económica reposa exclusivamente sobre personas contratadas de forma temporal, desaparece el marco ordinario de condiciones de trabajo que sería, hipotéticamente, el que habría de partir de la regla de las relaciones laborales indefinidas -en palabras de la Directiva, "los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento" (Considerando 6)-. El que el objeto de la empresa se alcance o intente alcanzar mediante plantillas eminentemente temporales lleva a construir un marco ad hoc, pues la existencia de contratos indefinidos se torna anecdótica y normalmente limitada a mínimos reductos de dirección y gestión. La plantilla temporal de la empresa tiene pocos visos de poder ser parangonada con un trabajador indefinido comparable. Por el contrario, la estrategia de la

temporalidad como recurso esencial del desarrollo de la actividad comporta la estanqueidad de las relaciones laborales, cuya vida -al supeditarse a cada contrata- se desarrolla en espacio temporal y funciona limitado.

5. *La Sala es consciente de que determinadas actividades empresariales están sujetas a flujos variables de demanda. Ahora bien, tales situaciones no pueden paliarse a través de una política de contratación que no se ajusta a la regla esencial de nuestro sistema de relaciones laborales, cual es la de indefinición del contrato de trabajo y la limitación de los supuestos de relaciones laborales de duración determinada. La previsión de variabilidad de las necesidades de la demanda y las decisiones sobre la dimensión de la plantilla pueden y deben ser atendidas a través de otros mecanismos que el legislador ha diseñado a tal efecto y que están al alcance de todos los empleadores; tanto en relación con una delimitación contractual respecto de las jornadas y tiempos de trabajo (tiempo parcial y sus varias posibilidades de distribución, fijo-discontinuo,...), como la adaptación de las condiciones de trabajo o, incluso, de las plantillas en supuestos de afectación en la actividad de la empresa (la Sala ha consagrado la posibilidad de acudir a las extinciones por causas objetivas derivadas de la pérdida de la contrata, así, por ejemplo, STS/4ª de 1 febrero 2017 -rcud. 1595/2015-).*

6. *Por último, la evidencia de lo que venimos diciendo se torna más palmaria aún en supuestos como el presente en que la actividad objeto de la contrata mercantil con la que se pretende dar cobertura al contrato de obra o servicio resulta ser actividad ordinaria y estructural de la empresa comitente; de suerte que, una actividad que nunca podría haber sido objeto de contrato temporal por carecer de autonomía y sustantividad propia, se convierte en adecuada a tal fin cuando dicha actividad se subcontrata. Resulta, por tanto, que es la voluntad empresarial de encargar una parte de su actividad ordinaria a una empresa contratista, lo que acaba posibilitando que ésta pueda recurrir a la contratación temporal. (...)*”

Se adjunta como **DOCUMENTO N° 10** relación de 25 trabajadores temporales que son contratados de manera cíclica por necesidades de la producción. Se adjunta como **DOCUMENTO N° 11** contratos temporales celebrados desde 2.016 hasta 2.021. Se adjunta

como **DOCUMENTO N° 12** ficheros facilitados por la empresa en relación a las contrataciones temporales efectuadas entre 2.016 y 2.021 (Nombre y destino del trabajador temporal).

UNDECIMO.- Que, en segundo lugar, los actos de GESTAMP BIZKAIA, en la comisión de fraude de ley en la contratación temporal, **son constitutivos de INFRACCIÓN GRAVE** en virtud del Art. 7.2 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.

Por todo lo ello, y en su mérito

SOLICITAMOS A ESA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE BIZKAIA que, **REQUIERA A GESTAMP BIZKAIA A FIN DE ENTREGAR A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ Y DELEGADOS SINDICALES LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO EN FABRICA Y SU VINCULACION A PERSONAL EVENTUAL CON EL FIN DE DETERMINAR SI ESOS PUESTOS DEBEN SER CUBIERTOS POR PERSONAL FIJO Y NO TEMPORAL COMO ESTA SUCEDIENDO.**

Asimismo **SOLICITAMOS** que **SE ABRA EL CORRESPONDIENTE EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO SANCIONADOR** dada las continuas reincidencias de la empresa en el incumplimiento en materia de falta de información a los representantes de los trabajadores y fraude de ley en la contratación temporal (**INFRACCIONES GRAVES**).

Por ser de justicia que se pide en Bilbao a, 26 de Noviembre de 2.020.

Gaizka García Serrano
Letrado N° 8949
I.C.A.S.V