



ZERBITZU AGINDU ZKIA. N° ORDEN DE SERVICIO: [REDACTED]

OFIZIO / OFICIO

ENPRESA/ EMPRESA: MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL S.A.

IFK,IFZ/CIF,NIF: [REDACTED]

ZURE ERREF./ SU REF.:

DATA/FECHA: 28 de febrero de 2017

GURE ERREF./ NTRA. REF.: NT0001

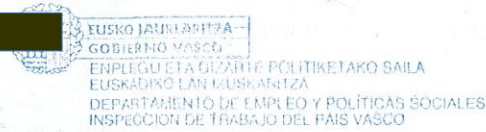
GAIA/ASUNTO: 18T

HARTZAILEA/DESTINATARIO:

Sección Sindical CGT en MICHELIN

C/Kutxa 6, entreplanta

01012 Vitoria-Gasteiz (Álava)



SARRERA	IRTEERA
Zk.	Zk.
Nº	Nº 82216

1009/17

En relación a su escrito de denuncia con fecha de entrada en esta ITSS de 16 de noviembre de 2016, en el que se consignan hechos, básicamente que la mercantil viene sistemáticamente concluyendo contratos temporales, tanto eventuales como por obra o servicio, en fraude de ley, también que "la empresa no facilita al Comité de Empresa las prórrogas de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, proporcionándonos únicamente el primer contrato eventual (6 meses) y a continuación el contrato de fin de obra (al año de ingresar en fábrica), dejando un intervalo de seis meses sin justificar al Comité", conforme a lo dispuesto en el art. 20.4 de la Ley 23/2015, de 21 de Julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, BOE del 22, se le informa de que, en base a lo establecido en el art. 21 de la Ley referenciada 23/2015 se han llevado a cabo las siguientes

Actuaciones inspectoras

-El 29 de noviembre comparecen en dependencias inspectoras D. Pedro Salas, D. Alberto Diez Carrere y D. David Ledesma de CGT.

-El 31 de enero comparecen en dependencias inspectoras David Ledesma y Alberto Diez Carrere, de CGT.

-Los días 1, 2 y 8 de febrero se instan peticiones de datos a la TGSS a través del aplicativo integra.

-Los días 2, 3 y 9 de febrero la TGSS facilita a través del integra los datos solicitados.

-El 2 de febrero y mediante correo electrónico se remite a la empresa citación solicitando comparecencia de representante autorizado así como aportación de documentación varia.

-El día 10 de febrero se mantiene conversación telefónica con José Ignacio González Seisdedos, Relaciones Laborales de MICHELIN.

-El 10 de febrero se remite correo electrónico a David Ledesma: "...me comentan (la empresa) en relación a la entrega de las prórrogas que durante un tiempo creen que por motivos telemáticos no se hizo pero que advertidos por los representantes de los trabajadores las han recuperado y han hecho entrega de las mismas. Es simplemente por si podéis confirmarlo, no



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: [REDACTED]

tienen medio de acreditarlo porque no guardan copia firmada, tendrían que pedirnos las vuestras...".

-El mismo 10 de febrero [REDACTED] remite email "Sí te confirmo que durante un tiempo no entregaron ningún contrato y se les exigió, la excusa fue problemas informáticos, este tema se trató el año pasado por el comité para una posible denuncia por la tardanza en entregarlo, aún siendo advertidos por los representantes de los trabajadores. Sí se entregó copia de las prórrogas, lo que no puedo confirmar si ya están todas entregadas...".

-El mismo 10 de febrero se remite correo electrónico a [REDACTED] "Es una parte de la documentación que les solicitó. Si entendéis que la empresa ha incumplido pero luego cumplió, entonces no tiene sentido que pida aún más documentación".

-El 10 de febrero [REDACTED] remite nuevo correo "En cuestión de entrega de documentación al comité creemos que están entregando la documentación. De todas formas voy a preguntar a compañeros que llevan ese tema a ver si encuentran falta de documentación".

-El 14 de febrero comparece en dependencias inspectoras [REDACTED] de Relaciones Laborales de MICHELIN. Aporta documentación, contratos temporales varios.

Aporta asimismo documento con desglose del efectivo de la fábrica de Vitoria-Gasteiz (a febrero de 2017). Conforme al citado desglose la mercantil contaría con 3315 trabajadores, de los cuales 2881, es decir, un 87% estarían vinculados a la empresa en virtud de contrato indefinido. 98, un 3% en virtud de contrato de relevo y 336, un 10% en virtud de contrato temporal, de los cuales 214 sería por circunstancias de la producción, 105 por obra o servicio y 17 en virtud de otros contratos temporales.

En cuanto a las contrataciones realizadas desde enero 2015 a febrero 2017, serían 443. 338 permanecen de alta en la empresa, 5 habrían causado baja en periodo de prueba, 18 trabajadores habrían causado baja voluntaria, 32, habrían causado baja por fin de contrato.

Se detalla asimismo en el documento cuál ha sido la evolución de la producción por actividades en los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

TCE/I: 90565 Tn. en 2015; 93.085 Tn. en 2016; 99.637 Tn. En 2017.

GC/I: 77281 Tn. En 2015; 80.422 Tn. En 2016; 86.872 Tn. En 2017.

MAT/RM: 40.141 Tn en 2015, 42.047 Tn. en 2016; 42389 Tn en 2017.

MAT/SF: 159.130 Tn en 2015; 161.456 Tn en 2016; 162.736 Tn en 2017.

(las cifras de 2017 son obviamente estimaciones).

Aporta asimismo documento con algunos de los proyectos más significativos de la fábrica, por actividades, GC, TCE, MAT/RM y MAT/SF. Proyectos de duración variable, en ocasiones un año, en la mayor parte de los casos, dos, en ocasiones cuatro.

También documento de enero 2016 relativo al proyecto LAUGARRENA. Proyecto "Aumento de la capacidad en Vitoria. También conocido como proyecto de la 4ª línea, es un proyecto para fabricar mayor cantidad de mezclas en Vitoria y dejar un Z preparado de cara al futuro".



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ALAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. N° ORDEN DE SERVICIO: [REDACTED]

Objetivo: "Capacidad suplementaria de 50kTn/año.
Implantación de un nuevo grupo.
Fin de línea nuevo adaptado al nKm
Cambio de automatismos.
Primera fabricación en abril de 2019".

Conlleva el proyecto la necesidad de realizar unas obras en dos fases para que pueda la fábrica albergar la nueva línea productiva.

Referencia el compareciente que los contratos por obra sirven para poder hacer frente a los nuevos proyectos otorgados por la central, así por ejemplo el XDR3, nueva goma, a ejecutar en 2016-2017, y otros más, que conllevan modificaciones de distinto tipo. Los proyectos, tales como neumáticos de más pulgadas, etc. una vez ejecutados, se integran por así decir en el proceso productivo de la factoría, quedan consolidados por tanto.

Señala asimismo que conforme a convenio colectivo de eficacia limitada, los contratos temporales concluidos a los dos años devienen definitivos, primero con jornada variable 30-70, al cabo de 5 años, sin jornada variable.

Subraya también que dada la naturaleza manufacturera de la producción de MICHELIN, los nuevos ingresos necesitan en ocasiones de tiempo para formarse y devenir operarios plenamente competentes, por así decir.

-Los días 14, 15, 16 y 17 de febrero se ha efectuado consulta de las bases de datos de la Gerencia de Informática de la TGSS.

-El día 17 de febrero se remite correo electrónico a [REDACTED] Seisdedos solicitando contratos varios.

-El día 22 de febrero se efectúa nueva consulta de las bases de datos de la TGSS.

-El 22 de febrero se remite correo electrónico a [REDACTED], "Buenos días, en relación al tema de que no se informaba a la representación legal de las prórrogas de los contratos eventuales, no sé si has podido hablar con algún compañero que te haya confirmado que el tema está resuelto".

-El mismo 22 de febrero [REDACTED] remite email: "Lo que me comentan que falta la mitad de meses 2016 por entregar.
No sé por qué tarda en entregar esa documentación".

-El mismo 22 de febrero se remite correo electrónico a [REDACTED], "O sea q irían entregando con un lapso como de medio año la documentación??? Faltaría a partir de junio 2016 en adelante???? González Seisdedos me comentó como que era por un tema informático y que ya estaba solventado y las prórrogas entregadas, pero que no guardaban recibís, sino que se entregaban las copias básicas sin más...".

-Los días 23 y 24 de febrero se ha mantenido intercambio de correos electrónicos varios con [REDACTED]



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: [REDACTED]

-El 24 de febrero [REDACTED] facilita documentación adicional, contratos varios solicitados el 17/2.

-El día 27 de febrero se efectúa nueva consulta de las bases de datos de la TGSS.

Hechos comprobados y consideraciones jurídicas

Señalar que se han examinado los sucesivos vínculos contractuales de 434 trabajadores. De esos 434 trabajadores, 47 prestan servicio para la empresa en virtud de contratos de naturaleza indefinida. 45 ya no figuran de alta en C.C.C. de la mercantil (por haber causado baja al final de uno u otro contrato, alta en otro régimen, o bien baja voluntaria). Respecto de los restantes trabajadores, señalar que 214 permanecen ligados a la empresa en virtud de contrato eventual, o su prórroga de los cuales 9, han visto, o van a ver vencido la prórroga entre el 24 y el 28 de febrero; los 128 restantes, la mayoría están vinculados por contratos tipo 401, por obra o servicio determinado, algunos, los menos, en virtud de contratos de relevo, todos salvo uno, tras haber prestado servicio previamente en virtud de contrato por obra, durante más o menos tiempo.

Analizada la vida laboral de los trabajadores, podemos sistematizar su itinerario laboral en la mercantil del siguiente modo: los operarios son primero contratos en virtud de contrato eventual, durante seis meses. Sin solución de continuidad, ven prorrogado su contrato eventual otros seis meses más, tras lo cual, también sin solución de continuidad, concluyen contrato por obra o servicio determinado de otros 12 meses de antigüedad, es a partir de este momento que los itinerarios se diversifican levemente, algunos trabajadores permanecen vinculados en virtud del referenciado contrato de obra, otros, pasan a prestar servicio en virtud de contrato de relevo, otros, los 47 referenciados, ya lo hacen en virtud de contratos indefinidos, contratos ligados a la jubilación parcial de otro empleado.

La sistemática observada (contrato eventual de seis meses, prorrogado seis meses, seguido de contrato de obra, de 12 meses de duración, en el transcurso del cual algunos trabajadores acaban prestando servicios bien en virtud de contrato indefinido, bien mediante contrato de relevo, en ambos casos previa jubilación parcial de otro operario de la mercantil) parece responder a lo establecido en el art. 32 del Convenio Colectivo, "*Mejora de la estabilidad y calidad de empleo*", que señala que "*Los firmantes del presente Convenio, fieles al espíritu de consolidación del empleo de calidad y estable, mantienen como objetivo prioritario en este ámbito dotar al personal de nuevo ingreso de la estabilidad necesaria que les permita afrontar con seguridad y garantía de permanencia.*

Las actuales posibilidades de contratación, que a menudo dificultan la confluencia de estos intereses legítimos con las necesidades derivadas de los vaivenes de los ciclos productivos, desencadenan en ocasiones situaciones de inestabilidad en el empleo que resultan perjudiciales para los intereses de empresas y trabajadores, representantes sindicales y la propia sociedad.

En el interés de dar respuesta a la cobertura a estas necesidades, priorizando el empleo de calidad y conocedores a su vez de la realidad productiva y de la variabilidad de los mercados, se ha trabajado en la búsqueda del justo equilibrio que no comprometa la estabilidad laboral y que permita el margen necesario de reacción para preservar la competitividad de la empresa como garante del empleo de todo, a través del estudio de las posibilidades de desarrollo de las



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: XXXXXXXXXX

modalidades de contratación existentes en la actualidad y dentro de los límites legalmente previstos.

Persiguiendo este objetivo de la estabilidad en el empleo en tanto en cuanto se consolidan las necesidades productivas, se han articulado los siguientes acuerdo con el fin único de establecer un modelo que permita, en el transcurso de un tiempo mínimo y acompañado de la estabilidad de la actividad, dar continuidad a los contratos inicialmente temporales, asegurando su permanencia ininterrumpida en la empresa.

I. Siendo la voluntad de ambas partes intentar el mantenimiento y la mejor del empleo existente y en el marco de un acuerdo global, se define el siguiente modelo de empleo, que determine la contratación y su evolución en el tiempo, persiguiendo el empleo de calidad y estable, el cual se regirá por las necesidades objetivas de la actividad:

-Los ingresos de personal horario se efectuarán en la modalidad de Contrato Temporal, permaneciendo en este tipo de contrato durante un máximo de 24 meses.

-A partir de los 24 meses, dichos contratos se transformarán en indefinidos a jornada variable, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

*el volumen de producción de la actividad a que se encuentre adscrito el trabajador permanezca estable y no se prevean descensos de producción que vayan a repercutir en las necesidades de personal, sean estas temporales o definitivas, en el plazo de referencia de los 12 meses siguientes.

*las necesidades estables de producción de otras actividades no demanden necesidades de personal de manera estable en el plazo de referencia de los 12 meses siguientes.

*a título individual, el desarrollo del trabajo del personal de nuevo ingreso, durante el tiempo en que haya permanecido en la modalidad de contratación temporal debe ser el adecuado, de acuerdo a los parámetros de evaluación establecidos por la Empresa.

En estos casos, si el volumen de actividad sigue en los niveles que justificaron los ingresos, las personas que salieran por motivos de desempeño profesional individual, serían reemplazadas por un número de ingresos equivalente.

*si durante un periodo de 24 meses, tal y como se ha descrito, la actividad prevista no justificara la necesidad del personal afectado y hubiera que proceder a la rescisión de contratos, en el caso de que en un futuro la actividad remontara y tuviera visos de estabilidad durante al menos 12 meses, las personas afectadas cuyo desempeño individual sea el adecuado ocuparían un lugar preferente para su retorno a la empresa y el tiempo transcurrido en activo con anterioridad en la empresa, computaría a efectos de la nueva modalidad de contratación.

-Pasados 36 meses desde la conversión a CIJV-es decir, a los 60 meses del ingreso- los contratos pasarán automáticamente a Contratos Indefinidos sin cláusula de variabilidad de jornada.

Evidentemente y sin restar ninguna de las condiciones expresadas, la empresa se reserva la posibilidad de utilizar la modalidad de Contrato de Relevo, si fuera necesario.

Este modelo de empleo será de aplicación siempre que existan modalidades de contratación temporal legalmente previstas y de aplicación en cada caso concreto, que permitan la materialización de estos compromisos en los términos temporales acordados y que no comprometan la estabilidad de la empresa.



ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: ██████████

II. Se adoptan las siguientes modalidades de Contratos de Duración Determinada, que se utilizarán para materializar el compromiso expresado en el punto precedente, sin tener en ningún caso carácter excluyente:

a) Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Para la adopción de esta temporalidad, las partes intervinientes expresan su voluntad de que el Convenio General de la Industria Química en vigor, sea referencia eficaz para establecer el periodo máximo de contratación referido (al respecto, señalar que el XVIII Convenio colectivo general de la industria química establece en su art. 13.1.1 respecto del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que los mismos "podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas").

b) Se acuerdo crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el art. 15.1 del ET. Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa.

La duración máxima de este contrato de obra o servicio, será en todo caso, de dos años.

Conforme a la previsión establecida en dicho artículo, se identifican los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza.

-Los que obedezcan a incrementos de producción, cuando la perspectiva de dichos incrementos no esté del todo asegurada por su propia naturaleza.

-Los que se generan como consecuencia de la puesta en marcha de nuevos proyectos para hacer viable su realización.

-Los que tengan su origen en inversiones aprobadas para la actividad o fábrica de la que se trate, para la implementación, puesta en marcha y estabilización de las mismas.

La presente inclusión de esta modalidad contractual no podrá entenderse, en ningún caso, como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido art. 15.1.a) del ET.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, adquieren el compromiso de adaptar el presente artículo a la posible variación futura de la normativa que afecte a la contratación.

Si las variaciones que se introducen, en función de su alcance, hacen inviable el mantenimiento del actual sistema, se procederá a su modificación".

En cuanto a la concreta justificación de los contratos, los eventuales, se justifican por refuerzo verano, incremento pedidos (en general, o en uno u otro ámbito productivo), apoyo a producción, nuevos proyectos, apoyo a producción durante modificaciones en proyecto TCE, aumento de la producción, apoyo a modificaciones. En cuanto a los contratos por obra, por apoyo aumento producción, apoyo pedido (cable, aros), apoyo por incremento de pedido, apoyo producción durante modificaciones en proyecto TCE, apoyo a producción, apoyo a producción por incremento de pedido, apoyo a modificaciones (en su caso en taller Z). En algunos contratos temporales, tanto eventuales como por obra o servicio la causa ni siquiera se precisa.

Llegados a este punto, conviene pasar a reproducir las disposiciones legales y reglamentarias que regulan estas dos modalidades contractuales, el contrato eventual y el contrato por obra.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: [REDACTED]

Respecto del primer tipo de contrato temporal, el eventual, el art. 15.1.b) del ET establece que los mismos podrán celebrarse "b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se podrán realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima".

El art. 3 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, BOE del 8 de enero, por el que se desarrolla el art. 15 del ET en materia de contratos de duración determinada amplía respecto de esta modalidad contractual:

"1. El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya determinado las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales o haya fijado criterios generales relativos a la adecuada relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa, se estará a lo establecido en el mismo para la utilización de esta modalidad contractual.

2. El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá el siguiente régimen jurídico:

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

b) La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

En atención al carácter estacional de la actividad en la que se pueden producir las circunstancias señaladas en el apartado 1 de este artículo, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

1.º La duración máxima del contrato.

2.º El período dentro del cual puede celebrarse.

3.º La duración máxima del contrato y el período dentro del cual puede celebrarse.

En cualquier caso, los convenios colectivos señalados en el párrafo anterior no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido.

c) El período de referencia legal o convencionalmente establecido se computará desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del contrato eventual.

d) En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima".



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: XXXXXXXXXX

Reiterada Jurisprudencia se ha pronunciado sobre el requisito que el art. 3.2.a) el RD establece (*"El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo"*): no basta, conforme a STSJ Cataluña de 22/7/1992, una remisión genérica a la norma, ni tampoco una reproducción literal de la misma ni la alusión genérica a un exceso de trabajo: atender a la demanda de servicios prevista, pudiendo aplicarse en otro caso, la teoría del fraude de ley.

En el mismo sentido, más recientemente, STSJ Asturias de 8/5/2007, fundamento de derecho tercero: *"de acuerdo con la doctrina consolidada en esta materia, la causa de la eventualidad debe constar con precisión y claridad, pudiéndose aplicarse en otro caso la teoría de fraude de ley, sin que baste una remisión genérica a la norma ni tampoco una reproducción literal de la misma, ni con la alusión genérica a un exceso de trabajo, de donde puede concluirse que los mencionados contratos temporales han sido utilizados en fraude de ley, al no poder ser subsumidos en los supuestos previstos en la normativa aplicable para estos tipos de contratos, que viene determinada por el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores..."*.

También STSJ Baleares de 27/12/2011: *"No parece dudoso, en efecto, que consignar en los contratos referencias causales como 'entrada de nuevas obras'; 'mayor volumen de trabajo derivado de las circunstancias del mercado al haberse producido una mayor demanda de servicios totalmente imprevista, acumulación de trabajo que se realizará de forma eventual'; 'atender una mayor demanda de servicios'; 'acumulo de tareas'; o 'acumulo tareas derivada de distintas obras adjudicadas', incluso aunque en este último contrato se hubiere precisado que se trataba de las 'obras oficinas en Polígono Son Castelló', y de las 'obras para finalizar del Museo Mallorca y oficinas Parellades', sirva para justificar, haciéndolo acaso de modo exclusivamente formal, la concreta causa o motivo que está en base de la duración sujeta a término cierto de cada uno de estos contratos, con la consiguiente inversión de la preferencia que muestra nuestro Ordenamiento -art. 15.1ET- por la contratación estable o por tiempo indefinido. Cuando el legislador manda a las partes consignar en el contrato la causa que justifica su temporalidad, lo que espera, efectivamente, es una operación que vaya más allá de una mera reiteración de los términos legales. El incumplimiento de este requisito formal activa la presunción legal relativa a la naturaleza indefinida de estos contratos - arts. 8.2 in fine ET y 9.2 RD 2720/1998 -, tratándose de una presunción iuris tantum que en este caso no ha sido destruida mediante prueba en contrario"*.

La empresa debe poder probar que se trata de un momento álgido de producción identificable en el tiempo, antes del cual había menos trabajo y después del cual disminuye también y por ello además de la precisión en la expresión de la causa se debe justificar la temporalidad, porque si estamos ante la normal actividad de la empresa, al utilizar este tipo de contratación se está eludiendo la fijeza, utilizando en fraude de ley la norma. Al respecto, véase STSJ de Valencia de 1/6/2000: *"... en cuanto a la cláusula recogida en el contrato, es efectivamente, una causa absolutamente genérica, acumulación de tareas y el exceso de trabajo generado por los pedidos de nuestro cliente Ford España, SA, que aun pudiendo acreditarse su naturaleza temporal, en función de tales excesos, no puede hacerse tal, si no va acompañada de prueba justificativa de la existencia de un incremento en la actividad, incremento que no hace referencia a que la empresa tenga más trabajo que antes, sino que la empresa debe probar que se trata de un momento álgido de producción identificable en el tiempo, antes del cual había menos trabajo y después del cual disminuye también y por ello además de la precisión en la expresión de la causa se debe justificar la temporalidad, porque si*



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: XXXXXXXXXX

estamos ante la normal actividad de la empresa, al utilizar este tipo de contratación se está eludiendo la fijeza, utilizando en fraude de ley la norma...", en definitiva, debe la empresa acreditar como se indica en otro punto de la sentencia, un incremento inusual y transitorio de la actividad de la empresa que no puede ser cubierto con la plantilla ordinaria de la misma, pues tiene como única finalidad, como se ha dicho, la de atender puntuales y episódicos incrementos de la actividad productiva, es decir, situaciones en las que el ritmo de producción se ve inopinadamente incrementado, de forma transitoria y coincidente con el período de contratación del trabajador, para luego descender a sus niveles ordinarios y habituales. La existencia de pedidos excepcionales, el aumento inhabitual de las ventas, o la concurrencia de cualquier otra causa que requiera la utilización de personal adicional durante un período de tiempo coincidente con el de duración del contrato, justificarian la conclusión de este tipo de contratos.

En el mismo sentido, STSJ de Valencia de 22/10/2008: "Como ya se dijo por esta Sala al resolver el recurso de suplicación nº 2742/008, en el que se examinó también una sucesión de contratos temporales suscritos por el mismo Ayuntamiento, "resulta correcto el criterio del Juzgador de Instancia cuyos argumentos hacemos nuestros en lo que se refiere a la existencia del fraude en la contratación ininterrumpida del demandante, de modo que no se aprecia la infracción de las normas que denuncia el recurso reguladoras de la contratación temporal, que en este caso convierten en indefinido el contrato de trabajo que une a las partes (art. 15 del ET y art. 9 del RD 2720/1998)", teniendo que recordar que el empresario puede acogerse a la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción cuando la contratación del trabajador tenga por objeto atender un incremento inusual y transitorio de la actividad de la empresa que no puede ser cubierto con la plantilla ordinaria de la misma, pues tiene como única finalidad la de atender puntuales y episódicos incrementos de la actividad productiva, es decir, situaciones en las que el ritmo de producción se ve inopinadamente incrementado, de forma transitoria y coincidente con el período de contratación del trabajador, para luego descender a sus niveles ordinarios y habituales...".

Y STSJ Valencia de 5/5/2009: "En el terreno jurisprudencial la sentencia de casación para unificación de doctrina de fecha 4-2-1999 expone respecto de esta modalidad contractual que «Es éste un contrato en el que la temporalidad ha de justificarse en atención a una causa vinculada objetivamente a la presencia de circunstancias provisionales que crean una necesidad extraordinaria de trabajo en la empresa que no puede ser atendida por la plantilla normal de la misma. Estas circunstancias (acumulación de tareas por alguna anomalía del proceso productivo, 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) no son permanentes o al menos no aparecen como tales en el marco de las previsiones de organización de la producción en la empresa». El empresario puede, por tanto, acogerse a la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción cuando la contratación del trabajador tenga por objeto atender un incremento inusual y transitorio de la actividad de la empresa que no puede ser cubierto con la plantilla ordinaria de la misma, pues tiene como única finalidad, como se ha dicho, la de atender puntuales y episódicos incrementos de la actividad productiva, es decir, situaciones en las que el ritmo de producción se ve inopinadamente incrementado, de forma transitoria y coincidente con el período de contratación del trabajador, para luego descender a sus niveles ordinarios y habituales. La existencia de pedidos excepcionales, el aumento inhabitual de las ventas, o la concurrencia de cualquier otra causa que requiera la utilización de personal



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: ██████████

adicional durante un período de tiempo coincidente con el de duración del contrato, justificarían su aplicación".

En el caso que nos ocupa, en los contratos analizados no aparece identificada con claridad y precisión la causa que los justifica, se hace referencia como hemos señalado a incremento de pedidos, nuevos proyectos, apoyo a producción, aumento de la producción, en algunos casos ni siquiera se hace constar causa alguna.

Señalar no obstante que la deficiente redacción del contrato puede ser suplida mediante actividad probatoria con la que se acredite que efectivamente concurren las especiales circunstancias que justifican la conclusión del contrato eventual, al respecto, puede verse STSJ Castilla y León de 28/11/2012, que recuerda que la contratación temporal es una excepción a la contratación indefinida, por lo que solo es posible en los casos y supuestos legalmente previstos en los que efectivamente concorra alguna de las causas de temporalidad contempladas por el legislador para su autorización, por lo que la empresa solo puede recurrir a tal tipo de contratos cuando se dan los presupuestos y circunstancias que la modalidad utilizada contempla como causa justificativa de la misma. En caso contrario, la relación ha de estimarse indefinida. Y precisa, respecto de los contratos eventuales que los mismos sirven para hacer frente a incremento inusual y transitorio de la actividad de la empresa (y no sostenido) que no puede ser cubierto con la plantilla ordinaria de la misma, pues tiene como única finalidad la de atender puntuales y episódicos incrementos de la actividad productiva, es decir, situaciones en las que el ritmo de producción se ve inopinadamente incrementado, se insiste, de forma transitoria y coincidente con el periodo de contratación del trabajador, para luego descender a sus niveles ordinarios y habituales (lo que dicho sea de paso, casa con dificultad con el tenor literal del art. 32 del Convenio de empresa, que hace referencia a volumen de la actividad que se mantenga estable en periodos de 24 meses, y además exige que no se prevean descensos de producción y señala "En estos casos, si el volumen de actividad sigue en los niveles que justificaron los ingresos", se insiste, 24 meses después de los mismos, los contratos se transformarán en indefinidos. Téngase en cuenta asimismo que el convenio colectivo parece tener previstos otros mecanismos para variaciones imprevistas de producción, al respecto, véase art. 29 del Convenio titulado precisamente "Variaciones imprevistas de la producción", art. que reza: "Para atender emergencias o periodos puntas de producción, plazos de entrega cuyo incumplimiento pueda implicar la pérdida del cliente, etc., como en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedido, etc. que pueden afectar al normal desarrollo de la Empresa, la Representación de los Trabajadores, previo acuerdo de las condiciones que se indican más adelante, apoyará:

- la realización de las puntas de producción que se produzcan.
- los expedientes de regulación de empleo coyunturales.

1. Puntas de producción

Conocida y justificada la necesidad se convocará al CE lo más rápidamente posible.

Se negociará en el plazo máximo de 15 días:

*El número de equipos necesarios para llevar a efecto el pedido.

*La ubicación en el calendario de los mismos.

*El personal afectado.

La recuperación de los equipos pactados en más, se hará de forma colectiva fijando las fechas de cierre correspondientes.

Si la recuperación colectiva implicase un incumplimiento del programa de producción, se buscarán fórmulas alternativas para llevar a cabo el descanso individual obligatorio.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. N° ORDEN DE SERVICIO: [REDACTED]

Podrá utilizarse igualmente en la recuperación, una fórmula mixta (individual y colectiva).

2. Regulaciones de empleo coyunturales.

Conocida y justificada la necesidad, se convocará al CE lo más rápidamente posible.

Se negociará en el plazo máximo de 15 días:

*El número de jornadas necesarias de regulación.

*La ubicación en el calendario de las mismas.

*Las condiciones de pago.

*El personal afectado").

Por su interés pasamos a reproducir parcialmente la STSJ de Castilla y León referenciada: "...debemos recordar, como bien declara la Sentencia de la Sala de Cataluña de 20 de noviembre de 2010, que el art. 15.1º del Estatuto de los Trabajadores es la norma general que rige en nuestro ordenamiento laboral según la cual, la contratación temporal aparece como una excepción al principio de la contratación indefinida, por lo que tan sólo es posible en los casos y supuestos legalmente previstos en los que efectivamente concorra alguna de las causas de temporalidad que el legislador contempla para su autorización, de tal manera, que la empresa únicamente puede acudir a este tipo de contratación cuando se den los presupuestos y circunstancias que la modalidad utilizada contempla como causa justificativa de la misma. En caso contrario, de haberse utilizado fórmulas de contratación temporal que no se corresponden con la real y efectiva existencia de la causa de temporalidad que le sirve de fundamento, la consecuencia prevista por el art. 15.3º del mismo cuerpo legal es la de estimar indefinida la relación laboral, cuya extinción a la fecha consignada en el contrato no constituiría por tanto válida y eficaz resolución del vínculo laboral amparada en el art. 49.3º del ET sino, despido del trabajador.

Entre los supuestos de contratación temporal autorizados en el art. 15.1º ET, se contempla en su párrafo b), la modalidad a la que se acoge el contrato en litigio, esto es, contrato eventual por circunstancias de la producción. Puede acogerse el empresario a esta modalidad contractual cuando la contratación del trabajador tenga por objeto atender un incremento inusual y transitorio de la actividad de la empresa que no puede ser cubierto con la plantilla ordinaria de la misma, pues tiene como única finalidad la de atender puntuales y episódicos incrementos de la actividad productiva, es decir, situaciones en las que el ritmo de producción se ve inopinadamente incrementado, de forma transitoria y coincidente con el período de contratación del trabajador, para luego descender a sus niveles ordinarios y habituales. La existencia de pedidos excepcionales, el aumento inhabitual de las ventas, o la concurrencia de cualquier otra causa que requiera la utilización de personal adicional durante un período de tiempo coincidente con el de duración del contrato, justificarían su aplicación.

La exigencia que ha de consignarse con precisión y claridad la causa o circunstancia que justifique el contrato, no se cumple con la mera repetición del tenor literal del art. 15.1º b, ET, o con el empleo de fórmulas vagas, genéricas y poco expresivas, en las que no conste una relación suficiente de las circunstancias concretas que implican un incremento extraordinario de la actividad empresarial. Pero, en esas mismas sentencias se indica, que la deficiente redacción del contrato puede ser suplida mediante actividad probatoria con la que se acredite que efectivamente concurren estas especiales circunstancias que sirven de causa legítima a la contratación. No puede olvidarse, que de lo que se trata es de constatar que realmente concurre la causa prevista por el legislador para esta modalidad contractual, por lo que el mero defecto formal de no consignarlo adecuadamente en el contrato no puede ser determinante de



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. N° ORDEN DE SERVICIO: [REDACTED]

la existencia de fraude de ley, si la empresa prueba en el proceso que efectivamente concurre la precitada causa".

En el caso concreto, el TSJ entiende que al no constar de forma expresa en los documentos contractuales cuál era el objeto específico del requerimiento puntual de mano de obra para atender un servicio ordinario de la empresa (la pescadería) dado además que tal circunstancia no quedó acreditada por otros medios en el plenario, no concurriendo los requisitos legal y jurisprudencialmente exigidos para legalizar el acceso a la contratación temporal frente a la indefinida, concluye afirmando el carácter fraudulento de la contratación temporal.

También puede verse STS de 6 de marzo de 2009 que señala, respecto de todas las modalidades de contratación temporal causal, que por su propio carácter es requisito indispensable inexcusable para su validez que concurra la concreta causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas. Por tanto que concurra tal causa. Pero la temporalidad no se supone, al contrario, los arts. 8.2, 15.3 del ET y 9.1 del RD 2720/1998, establecen una presunción a favor de la contratación indefinida. *"De ahí que en el apartado 2.a) de los arts. 2, 3 y 4 del RD citado se imponga la obligación, en garantía y certeza de la contratación temporal causal, de que en el contrato se expresen, con toda claridad y precisión, los datos objetivos que justifican la temporalidad...Es cierto, no obstante, que la forma escrita y el cumplimiento de los citados requisitos no constituyen una exigencia "ad solemnitatem" y la presunción señalada no es "iuris et de iure", sino que permite prueba en contrario, para demostrar la naturaleza temporal del contrato, más si la prueba fracasa, el contrato deviene indefinido".*

En cuanto al contrato por obra o servicios determinado, el art. 15.1 del ET establece en su letra a) que el mismo procede *"Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.*

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza".

El art. 2 del RD 2710/1998 amplía respecto de esta modalidad contractual:

"1. El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el mismo a efectos de su utilización.

2. El contrato para obra o servicio determinados tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO:

████████████████████

b) La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior".

Conforme a reiterada Jurisprudencia, STSJ Asturias de 14/12/2012: "...el válido acogimiento a la modalidad contractual que autoriza el artículo 15.1.a) ET requiere que la obra o servicio que constituya su objeto sea de duración incierta y presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad normal de la empresa.

El TS en reciente sentencia de 13 de septiembre de 2011...y en relación con esta modalidad contractual resume la doctrina sobre la materia:

"1º.-Esta Sala ha tenido ocasión de pronunciarse en supuesto similar al ahora examinado y lo ha hecho entre otras, en sentencia de 25 de noviembre de 2002, en la que ha señalado: "1º.- El válido acogimiento a la modalidad contractual que autoriza el artículo 15.1.a) del ET no sólo requiere que la obra o servicio que constituya su objeto sea de **duración incierta**, y presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad normal de la empresa, sino además que, al ser concertado, sea suficientemente identificada la obra o el servicio (STS de 21 de septiembre de 1999).

Por su parte la sentencia de 22 de junio de 2004, invocando las de 10 y 30 de diciembre de 1996, 11 de noviembre de 1998 y 21 de marzo de 2002 señala: "Para que el contrato de obra o servicio determinado adquiera validez es necesario, conforme al precepto de la ley estatutaria citado y al artículo 2 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, vigente en la fecha de celebración de la mayoría de los contratos entre las partes, es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos: 1º) Que la obra o el servicio contratado presente autonomía y sustantividad propia, dentro de lo que es la actividad de la empresa; 2º) **Que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta**; 3º) **Que en el momento de la contratación, se especifique e identifique, con suficiente precisión y claridad, la obra o el servicio en el que va a ser empleado el trabajador** y 4º) Que en el desarrollo de la actividad laboral, el trabajador sea ocupado normalmente en la ejecución de aquélla o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas. **En otras muchas sentencias (21 de septiembre de 1993, 14 de marzo de 1997, 16 de abril de 1999, 31 de marzo de 2000 y 18 de septiembre de 2001) hemos venido declarando que todos esos requisitos deben concurrir conjunta y simultáneamente para que la contratación temporal se acomode a las exigencias legales y, además, resulta decisivo que la causa de la temporalidad quede suficientemente acreditada pues, en caso contrario, se presumirá que la relación es de duración indefinida.** La sentencia de 26 de marzo de 1996 ya advirtió que este requisito es fundamental pues, si no quedan debidamente identificados la obra o el servicio, al que se refiere el contrato, no puede hablarse de obra o servicio determinados porque mal puede existir una obra o servicio de esta clase, o al menos mal puede saberse cuales son, si los mismos no se han determinado previamente en el contrato concertado entre las partes, **"si falta esta condición o determinación es forzoso deducir el carácter indefinido de la relación laboral correspondiente, por cuanto que, o bien no existe realmente obra o servicio concretos sobre los que opere el contrato, o bien se desconoce cuales son, con lo que se llega al mismo resultado"**; esta doctrina se proclamó también en las sentencias de esta Sala de 22 de junio de 1990, 26 de septiembre de 1992 y 21 de septiembre de 1993".



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. N° ORDEN DE SERVICIO:

En el mismo sentido STSJ de Valencia de 22/10/2008 ut supra parcialmente reproducida. "...por otra parte "el TS en sus sentencias de 10 diciembre 1996, 30 diciembre 1996 y 3 marzo 1999, dictadas en controversias que afectaban a trabajadores contratados para obra o servicio determinado, así como esta Sala, en sentencias de 17 noviembre 1999, 20 de enero, 12 de febrero, 20 octubre 2000 y 31 de mayo 2001 entre otras, han declarado respecto al contrato de obra o servicio determinado que "el válido acogimiento de la modalidad contractual que autoriza el artículo 15. 1. a) del ET no sólo requiere que la obra o servicio que constituya su objeto sea de **duración incierta** y presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad normal de la empresa, sino además que, al ser concertado, **sea suficientemente identificada la obra o el servicio** y que, en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no normalmente en tareas distintas"....".

En el caso que nos ocupa, los contratos por obra no solo no son de duración incierta, sino que además tienen siempre la misma duración, 12 meses. Además, y como ocurre con los temporales eventuales previos, la obra o servicio no es en absoluto identificada y es que en los contratos en cuestión se consigna, reiteramos, que la causa de los mismos es la obra o servicio consistente en, incremento pedido cable, apoyo por incremento de pedido, apoyo producción durante modificaciones proyecto TCE, apoyo a producción, apoyo a producción por incremento de pedido, apoyo a modificación en taller Z, apoyo a modificaciones, en algunos casos, la causa ni siquiera se precisa. Resulta además cuanto menos llamativo que en muchos la causa, se insiste, en absoluto precisada en el sentido ut supra expuesto, más se aproxime a la propia de un contrato eventual, acumulación de pedidos, tareas, que a la de la obra. En similar supuesto de hecho, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Navarra levantó acta de infracción por fraude en la contratación, en tanto en cuanto la empresa, VOLKSWAGEN NAVARRA S.A. venía concluyendo contratos de obra, cuando la causa real de las contratación estaría en la acumulación de pedidos, que justificarían conclusión de contratos eventuales por circunstancias de la producción, con los correspondientes límites legales y reglamentarios, que superados, deberían haber definido definitivos. La empresa en concreto, o bien formalizaba contratos por obra una vez superado el plazo máximo legal permitido para los contratos eventuales, bien formalizaba directamente contratos por obra en orden a soslayar los citados límites temporales. Trabajadores temporales varios que vieron finalizada su relación laboral con la mercantil interpusieron las correspondientes demandas que dieron lugar a sentencias varias del TSJ de la Comunidad, entre otras, STSJ Navarra de 16/3/2012, en antecedente de hecho cuarto, punto séptimo leemos que el día 4 de mayo de 2011 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social levantó acta de infracción, en materia de relaciones laborales a VOLKSWAGEN NAVARRA, "Se imputaba a la empresa la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales mediante su utilización en fraude de ley respecto a supuestos distintos de los previstos". En cuarto de los fundamentos de derecho de la sentencia leemos respecto de lo avanzado por la empresa, que el convenio colectivo contemplaba la conversión de 250 contratos temporales en indefinidos entre 2010 y 2011, que mediante acuerdo posterior se ampliaron hasta los 300 y que el contrato reunía todos los requisitos legalmente exigidos a un contrato por obra o servicio determinado, "pues su trabajo tiene autonomía y sustantividad propia, en el lanzamiento del nuevo modelo A05, es de duración incierta...el objeto está suficientemente explicitado en el contrato y el trabajador ha sido empleado efectiva y normalmente en dichas tareas", que la primera cuestión es la de dilucidar si el lanzamiento del modelo puede calificarse de trabajo con autonomía y sustantividad propia dentro de la producción de la empresa, y ocurre que debe tenerse en cuenta la calificación de la inspección, que refiere la producción de coches como la actividad normal y ordinaria de la empresa, sin



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: [REDACTED]

que el cambio de modelo pueda considerarse actividad autónoma, valoración que el Tribunal califica de extremadamente verosímil. Prosigue el TSJ que el incremento de la actividad que pudiera derivarse del lanzamiento del nuevo modelo "parece tener su figura propia y específica en el contrato eventual por circunstancias de la producción y acumulación de tareas. Y es llamativo que la demandante fue en su día contratada bajo tal modalidad contractual, **sin que se encuentre una justificación objetiva y razonable que justifique como la continuación de un trabajo eventual por circunstancias de la producción puede transformarse en un contrato de obra o servicio determinado, ni en qué dicho trabajo ahora pueda decirse que tiene autonomía sustantiva, cuando antes solo justificó la acumulación de tareas.**

Finalmente tampoco aparece acreditado que las tareas excepcionales y extraordinarias del lanzamiento del modelo A05, puedan extenderse hasta la fecha del cese de la actora, y no es verosímil que dos años después de una contratación temporal extraordinaria por razón del lanzamiento de un nuevo modelo, pueda considerarse que la empresa se encuentra en la situación excepcional del propio lanzamiento, y en este sentido la sentencia de 7 de noviembre de 2011, del juzgado de los social número 3 aportada a autos (folio 400) de la actuaciones estima probado que la actividad excepcional de lanzamiento del modelo referido debió haber concluido como muy tarde entre primavera y verano de 2010", por lo que la extinción contractual constituye despido, en cuanto que no era válida la causa extintiva de la finalización del contrato temporal aducida por la empresa, la relación debe considerarse indefinida, al haberse vulnerado a través de la contratación irregular celebrada en fraude de ley el principio de no temporalidad. "Los preceptos cuya infracción se denuncian autorizan la contratación temporal por obra o servicio determinado, cuando se trate de la realización de los que tengan autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. **En los presentes autos no se acredita tratarse de una actividad ajena a la propia de la empleadora, sino que, de acuerdo con los mandatos legales, constituye parte sustancial de su actividad empresarial. No se trata de ejecución de actos limitada en el tiempo, ya que se han de prestar y se vienen prestando ininterrumpidamente. Y en su virtud no se cumplimenta la doctrina jurisprudencial en la determinación de los requisitos de validez del contrato temporal por obra o servicio determinado** (SSTS 4 de mayo de 2010, 20 enero de 2011)".

También puede verse STSJ Navarra de 12/4/2012 en cuyo fundamento de derecho segundo leemos: "El contrato para obra o servicio determinado se caracteriza, entre otras notas, porque la actividad a realizar por la empresa responde a necesidades autónomas y no permanentes de la producción, por lo que no cabe el recurso a esta modalidad contractual para ejecutar tareas de carácter permanente y duración indefinida en el tiempo, que han de mantenerse y perdurar por no responder a circunstancias excepcionales que pudieran conllevar su limitada duración, sino que forman parte del proceso productivo ordinario, de forma que ello acarrea que la contratación ha de reputarse fraudulenta y que, consecuentemente, según lo dispuesto en el art. 15.3 del ET, la primitiva relación laboral es indefinida (SSTS de fechas 1 de octubre de 2001; 22 de abril de 2002; y 22 de febrero de 2007).

Igualmente puede existir una contratación para obra o servicio determinado realizada para la misma actividad habitual de la empresa, siempre y cuando las tareas objeto del contrato tengan esa sustantividad y autonomía, es decir, permitan su individualización dentro de la actividad habitual y sean limitadas y acotadas en el tiempo, aunque no pueda precisarse la fecha exacta de su terminación. Se trata de que la propia naturaleza de la actividad concertada permita



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ALAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: XXXXXXXXXX

delimitarla en relación a otras actividades de la empresa, con una duración limitada que depende de la propia actividad. Como tiene dicho el TS en Sentencias de 20 de febrero de 1984 o de 21 de diciembre de 1984, **cabe este tipo de contrato aunque se trate de la actividad normal de la empresa, cuando en ésta se individualiza la necesidad temporal no creada arbitrariamente por el empresario, sino que responde a necesidades reales y de duración limitada que son perfectamente individualizables**".

Según señala el TSJ, "El incremento de actividad que pudiera haberse derivado del lanzamiento de un nuevo modelo parece tener su figura propia y específica dentro de los contratos temporales en el contrato eventual por circunstancias de la producción y acumulación de tareas. Y es llamativo que el demandante fuese en su día contratada bajo tal modalidad contractual, sin que se encuentre una justificación objetiva y razonable que justifique como la continuación de un trabajo eventual por circunstancias de la producción puede transformarse en un contrato de obra o servicio determinado, ni en que dicho trabajo ahora pueda decirse que tiene autonomía sustantiva, cuando antes solo justificó la acumulación de tareas" y reitera lo ya consignado en la anterior STSJ de Navarra: "Finalmente tampoco aparece acreditado que las tareas excepcionales y extraordinarias del lanzamiento del modelo A05, puedan extenderse hasta la fecha del cese, y no es verosímil que dos años después de una contratación temporal extraordinaria por razón del lanzamiento de un nuevo modelo, pueda considerarse que la empresa se encuentra en la situación excepcional del propio lanzamiento.

En conclusión, la extinción acordada constituye un despido, en cuanto no era válida la causa extintiva de finalización del contrato temporal aducida por la Empresa demandada, y la relación debía considerarse como indefinida, al haberse vulnerado a través de la contratación irregular celebrada en fraude ley el principio de no temporalidad, lo que le ha conducido acertadamente al Juzgador de instancia a la declaración de la improcedencia del despido, con las consecuencias legales inherentes a la misma.

Los preceptos cuya infracción se denuncian autorizan la contratación temporal por obra o servicio determinado, cuando se trate de la realización de los que tengan autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. En los presentes autos no se acredita tratarse de una actividad ajena a la propia de la empleadora, sino que, de acuerdo con los mandatos legales, constituye parte sustancial de su actividad empresarial. No se trata de ejecución de actos limitada en el tiempo, ya que se han de prestar y se vienen prestando ininterrumpidamente. Y en su virtud no se cumplimenta la doctrina jurisprudencial en la determinación de los requisitos de validez del contrato temporal por obra o servicio determinado (SSTS 4 de mayo de 2010, 20 enero de 2011)".

En idéntico sentido, Sentencia del mismo TSJ de Navarra de 31/5/2012, entre otras más.

Descendiendo de nuevo al caso que nos ocupa, a lo anteriormente expuesto, que los contratos son de duración cierta, siempre la misma, 12 meses, que la obra no se identifica (al respecto téngase en cuenta lo que resulta de STSJ de Asturias de 14/12/2012 que hace referencia a sentencias varias del TS "**En otras muchas sentencias (21 de septiembre de 1993, 14 de marzo de 1997, 16 de abril de 1999, 31 de marzo de 2000 y 18 de septiembre de 2001)** hemos venido declarando que todos esos requisitos deben concurrir conjunta y simultáneamente para que la contratación temporal se acomode a las exigencias legales y, además, **resulta decisivo que la causa de la temporalidad quede suficientemente**



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. N° ORDEN DE SERVICIO:

acreditada pues, en caso contrario, se presumirá que la relación es de duración indefinida. La sentencia de 26 de marzo de 1996 ya advirtió que este requisito es fundamental pues, si no quedan debidamente identificados la obra o el servicio, al que se refiere el contrato, no puede hablarse de obra o servicio determinados porque mal puede existir una obra o servicio de esta clase, o al menos mal puede saberse cuales son, si los mismos no se han determinado previamente en el contrato concertado entre las partes, **"si falta esta condición o determinación es forzoso deducir el carácter indefinido de la relación laboral correspondiente, por cuanto que, o bien no existe realmente obra o servicio concretos sobre los que opere el contrato, o bien se desconoce cuales son, con lo que se llega al mismo resultado"**; esta doctrina se proclamó también en las sentencias de esta Sala de 22 de junio de 1990, 26 de septiembre de 1992 y 21 de septiembre de 1993), que las causas más parecen responder al acúmulo de tareas, se añade que estos subsiguientes contratos de obra se concluyen de forma inmediata posterior, a la terminación de contrato eventual, también injustificado, de 6 meses prorrogado otros 6 meses. Ahora bien, el ET es tajante a la hora de limitar la duración del contrato eventual, no podrá superar los 12 meses en periodo de 18. En ningún caso podría prorrogarse hasta los 24 meses, lo que se consigue en la mayor parte de los casos analizados, concluyendo, tras el primer contrato eventual prorrogado, otro por obra.

Pues bien, ocurre que si la actividad persiste y se transforma en permanente, el tipo de contratación permitido no será ya la temporal, sino el contrato indefinido, al respecto, véase STSJ País Vasco de 24/5/2005 "...conforme a consolidada y uniforme doctrina de la Sala Cuarta del TS de la que son muestra entre otras las Sentencias de 5-05-2004 y 21-04-2004 la causa que justifica la temporalidad en los contratos eventuales por circunstancias de la producción regulados en el art. 15.1.b ET, radica en que **en el proceso productivo o en la prestación de servicios se produce de manera transitoria un desajuste entre los trabajadores vinculados a la empresa y la actividad que deben desarrollar, permitiendo la Ley la posibilidad de acudir a la contratación temporal para superar esa necesidad de una mayor actividad, sin incrementar la plantilla más de lo preciso, de forma que si esa actividad normal de la empresa persiste y se transforma en permanente, el tipo de contratación permitido ya no será el temporal, sino el contrato por tiempo indefinido. Para marcar la frontera entre la necesidad contingente y la permanente, el legislador acude a un factor objetivo, como es el tiempo en que persisten esas circunstancias tomando dos módulos de cálculo: en un periodo de doce meses no puede un trabajador prestar servicios de naturaleza eventual más de seis meses, lo que puede ocurrir, bien celebrando un solo contrato, en cuyo caso sobraría la referencia a los doce meses, o en varios contratos cobrando entonces sentido el plazo de referencia. Por tanto siempre que se presten servicios al amparo de un contrato eventual, no se pueden superar los seis meses en un año, actuando el plazo señalado como límite total y absoluto, tanto para la duración del contrato como para la celebración de otros contratos en razón a las mismas circunstancias, para preservar la naturaleza de la eventualidad"**.

Llegados a este punto, señalar que el TSJ de Valencia, en Sentencia de 1/6/2000 ut supra parcialmente reproducida califica de fraudulentos sucesivos contratos concluidos, uno de acumulación de tareas y otro, a los pocos días denominado contrato de obra, sustancialmente de la misma tipología, por incremento de las contrataciones de Ford España S.A., manteniéndose la demanda de trabajo estable en la empresa al no acreditarse ningún incremento del trabajo correspondiente a la actividad normal de la empresa (insistimos, incremento inusual y transitorio de la actividad de la empresa que no puede ser cubierto con la plantilla ordinaria de la misma, pues tiene como única finalidad, como se ha dicho, la de



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAHIA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: XXXXXXXXXX

atender puntuales y episódicos incrementos de la actividad productiva, es decir, situaciones en las que el ritmo de producción se ve inopinadamente incrementado, de forma transitoria y coincidente con el período de contratación del trabajador, para luego descender a sus niveles ordinarios y habituales. La existencia de pedidos excepcionales, el aumento inhabitual de las ventas, o la concurrencia de cualquier otra causa que requiera la utilización de personal adicional durante un período de tiempo coincidente con el de duración del contrato) ni tampoco ejecución transitoria de tareas diferentes a las habituales.

Muy interesante resulta STSJ Asturias, de 22/12/2000, en supuesto de hecho similar al que nos ocupa, los actores habían concluido sucesivos contratos temporales, eventuales y por obra y servicio determinado con la empleadora que esta trató de justificar por acumulación de tareas de ajuste, acumulación de tareas de taller calderería, fabricación de pedido Unicenter, fabricación pedido Metro Lisboa, fabricación pedido Metro Madrid Línea IV, fabricación Metro Sao Paulo, fabricación pedido Metro Estambul, fabricación pedido Parque del Ocio, fabricación pedido Subida a Toledo, fabricación pedido Hipercor Las Palmas, fabricación pedido Metro Tigre, fabricación pedido estación de Cataluña MB, fabricación pedido Coto Ivonne y similares. Señala la Sentencia en su fundamento de derecho tercero: *"la sentencia de instancia califica de fraudulenta la contratación temporal sucesiva realizada por la empresa con los demandantes y extiende el fraude a todos los contratos suscritos (apartados quinto y sexto de los fundamentos jurídicos), como no podía ser de otro modo pues responden los mismos sin excepciones a una construcción artificial e incorrecta de la causa de temporalidad llevada a cabo por la parte demandada.*

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, con los que comenzó la relación entre los trabajadores y la empresa, no consignan con claridad y precisión la causa o circunstancia que los justifica; en el caso de dos demandantes además su concertación se repitió, con idénticos vicios.

La sustitución posterior por contratos para obra determinada, que incurrió en parecidos vicios formales, no obedeció, según se desprende de la sentencia impugnada cuyo relato fáctico permanece inalterado, a una variación en la causa real de la contratación temporal sino al intento de dar validez a un encadenamiento contractual que por sus circunstancias y duración muestra precisamente lo contrario de lo que el recurrente sostiene: el destino de los trabajadores a cumplir con los encargos rutinarios y habituales en la actividad de la demandada.

Expresar en los contratos eventuales que su suscripción responde a «la acumulación de tareas de ajuste» o a «la acumulación de tareas taller de calderería» –hecho probado primero– infringe de forma palmaria el art. 2 b) del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, vigente entonces. E identificar, en los contratos después celebrados, la obra determinada que justifica la contratación con relación a los pedidos realizados a la empresa –«fabricación pedido Metro Sao Paulo», «fabricación pedido Estación de Cataluña/MB», etc– precisando de antemano en cada caso la duración del vínculo temporal, incumple las prescripciones del art. 2.1 y 2 del citado Real Decreto 2546/1994, y las consignadas en los mismos preceptos del Real Decreto 2720/1998 que sustituyó al anterior.

El recurrente intenta restar importancia a las anomalías de la contratación por obra mediante el expediente de proceder al análisis individualizado e independiente de cada una de ellas. Así



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: ██████████

alega que el contrato por obra determinado es válido para hacer frente a los pedidos que recibe la empresa, pedidos los cuales están acreditados en el presente supuesto; que la imprecisión al determinar la obra no impide apreciar la temporalidad de la relación laboral; y que la prefijación de la fecha final del contrato no constituye un vicio relevante.

Olvida con ello que el contrato es una unidad y como tal ha de ser analizado. Con este punto de partida ha de rechazarse la posibilidad de que **los pedidos rutinarios y habituales encargados a la empresa** (no consta acreditado que los pedidos consignados en los contratos de trabajo polémicos fueran extraordinarios o inhabituales, por cualquier motivo) **puedan justificar el uso encadenado del contrato para obra determinada, pues a la postre la actividad empresarial responde siempre a la asunción de encargos o pedidos, sin los cuales aquélla es inexistente, por lo que aceptar los planteamientos de la demandada permitiría amparar la temporalidad de toda o casi toda su plantilla e ignorar que una de las notas esenciales de la fórmula contractual utilizada es que la obra o servicio cuya realización es el objeto del contrato tenga una autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Si a ello se añade la ya referida imprecisión en la concreción de la obra, la predeterminación de la fecha final del contrato sin conexión aparente con la finalización de la obra y la sucesión de las relaciones laborales, únicamente cabe alcanzar la misma conclusión a la que llegó el Juzgador de instancia, máxime cuando antes de la contratación por obra se había producido una irregular contratación eventual.** Al respecto el recurrente entiende que no existe prueba del fraude legal declarado en la sentencia de instancia, pero los datos aportados son suficientemente expresivos, como ya ha sido señalado, de la irrealidad de la causa de temporalidad en cada caso consignada y del real destino de los trabajadores demandantes a cumplir con los encargos rutinarios y habituales de la actividad empresarial, con lo que concurren todos los requisitos para apreciar el fraude de ley –realización de actos al amparo de una norma que persigan un resultado contrario al ordenamiento jurídico (art. 6.4 Código Civil)– y aplicar el efecto jurídico previsto en el art. 15.3 ET: **presumir por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley**.

También STSJ Baleares de 27/12/2011 ut supra parcialmente reproducida, tras reprochar a la empresa que esta no consignara con precisión y claridad la causa del contrato, concluye afirmando que la naturaleza fraudulenta del contrato se ve reforzada dada la concatenación de contratos. Reiteramos: "No parece dudoso, en efecto, que consignar en los contratos referencias causales como 'entrada de nuevas obras'; 'mayor volumen de trabajo derivado de las circunstancias del mercado al haberse producido una mayor demanda de servicios totalmente imprevista, acumulación de trabajo que se realizará de forma eventual'; 'atender una mayor demanda de servicios'; 'acumulo de tareas'; o 'acumulo tareas derivada de distintas obras adjudicadas', incluso aunque en este último contrato se hubiere precisado que se trataba de las 'obras oficinas en Polígono Son Castelló', y de las 'obras para finalizar del Museo Mallorca y oficinas Parellades', **sirva para justificar, haciéndolo acaso de modo exclusivamente formal, la concreta causa o motivo que está en base de la duración sujeta a término cierto de cada uno de estos contratos,** con la consiguiente inversión de la preferencia que muestra nuestro Ordenamiento -art. 15.1ET- por la contratación estable o por tiempo indefinido. Cuando el legislador manda a las partes consignar en el contrato la causa que justifica su temporalidad, lo que espera, efectivamente, es una operación que vaya más allá de una mera reiteración de los términos legales. El incumplimiento de este requisito formal



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: XXXXXXXXXX

activa la presunción legal relativa a la naturaleza indefinida de estos contratos - arts. 8.2 in fine ET y 9.2 RD 2720/1998 -, tratándose de una presunción iuris tantum que en este caso no ha sido destruida mediante prueba en contrario". Y prosigue "Junto a esta presunción, a mayor abundamiento, una concatenación de contratos temporales como la del caso de autos es una de las más claras expresiones de la existencia de fraude de ley en la contratación temporal, pues los contratos quedan realmente enfocados a cubrir trabajos permanentes, carentes de autonomía o sustantividad o sin correspondencia con situaciones de mayor volumen coyuntural de trabajo en la empresa. Y ello, como es sabido, está sancionado en el art. 15.3 ET con la declaración de la naturaleza indefinida de la relación laboral".

Recapitulando, resulta de lo actuado que la empresa viene concluyendo de forma sistemática contratos de 6 meses de duración, que luego prorroga otros seis meses más, contratos que no justifica, en cuanto que en los mismos no consta con precisión y claridad la causa de los mismos en el sentido de la jurisprudencia ut supra reproducida. El incumplimiento de este requisito formal activa la presunción legal relativa a la naturaleza indefinida de estos contratos. Se trata no obstante de una presunción iuris tantum que admite por tanto prueba en contrario, como resulta de STS de 6/3/2009, también de STSJ de Castilla y León de 28/11/2012, ambas dos ut supra reproducidas. Cabe por tanto la acreditación por la empresa de que los mismos responden a incrementos puntuales, inusuales, transitorios de la actividad que no pueden ser cubiertos con la plantilla ordinaria de la mercantil (en el caso que nos ocupa, ni siquiera mediante el recurso a lo dispuesto en el art. 29 del Convenio Colectivo, frente a las variaciones imprevistas de la producción).

Ocurre como decíamos que una vez vencida la prórroga del contrato eventual no justificado, por tanto, una vez transcurridos doce meses desde el inicio de la vinculación laboral, la mercantil concluye de forma sistemática contrato por obra de otros doce meses de duración (y es que conforme al art. 32 del Convenio aplicable "Los ingresos de personal horario se efectuarán en la modalidad de contrato temporal, permaneciendo en este tipo de contrato durante un máximo de 24 meses", a partir de los cuales los contratos se convertirán en indefinidos, salvo que en el interim se haya concluido con el trabajador un contrato de relevo; durante este periodo, el salario de este personal de ingreso queda fijado, conforme al art. 8 en 8,2 euros hora los primeros 12 meses; 8,8 euros la hora desde los 13 a los 24 meses desde el ingreso; 9,2 euros la hora desde los 25 a los 30 meses. "En función de la dificultad (nivel de valoración) del puesto a ocupar, el tiempo máximo antes de alcanzar el salario del puesto, queda fijado de la manera siguiente:

Nivel de valoración <80: 20 meses

Nivel de valoración 80-100: 25 meses

Nivel de valoración >100: 30 meses.

...
Los plazos establecidos son máximos y vencida la situación de salario de ingreso, a cada persona se le asignará el salario del puesto que ocupe en ese momento, obviando el puesto que se hubiera asignado en el momento del ingreso, si este fuera diferente (cabe por tanto que sea el mismo).

Es muy evidente que el periodo de capacitación total del trabajador/a se ha incrementado con el tiempo de una manera importante. Este grado de capacitación se alcanza cuando la prestación del trabajador/a es óptima y puede desenvolverse en la resolución de la problemática de la marcha corriente de forma idónea.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: ██████████

alega que el contrato por obra determinado es válido para hacer frente a los pedidos que recibe la empresa, pedidos los cuales están acreditados en el presente supuesto; que la imprecisión al determinar la obra no impide apreciar la temporalidad de la relación laboral; y que la prefijación de la fecha final del contrato no constituye un vicio relevante.

Olvida con ello que el contrato es una unidad y como tal ha de ser analizado. Con este punto de partida ha de rechazarse la posibilidad de que **los pedidos rutinarios y habituales encargados a la empresa** (no consta acreditado que los pedidos consignados en los contratos de trabajo polémicos fueran extraordinarios o inhabituales, por cualquier motivo) **puedan justificar el uso encadenado del contrato para obra determinada, pues a la postre la actividad empresarial responde siempre a la asunción de encargos o pedidos, sin los cuales aquélla es inexistente, por lo que aceptar los planteamientos de la demandada permitiría amparar la temporalidad de toda o casi toda su plantilla e ignorar que una de las notas esenciales de la fórmula contractual utilizada es que la obra o servicio cuya realización es el objeto del contrato tenga una autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Si a ello se añade la ya referida imprecisión en la concreción de la obra, la predeterminación de la fecha final del contrato sin conexión aparente con la finalización de la obra y la sucesión de las relaciones laborales, únicamente cabe alcanzar la misma conclusión a la que llegó el Juzgador de instancia, máxime cuando antes de la contratación por obra se había producido una irregular contratación eventual.** Al respecto el recurrente entiende que no existe prueba del fraude legal declarado en la sentencia de instancia, pero los datos aportados son suficientemente expresivos, como ya ha sido señalado, de la irrealidad de la causa de temporalidad en cada caso consignada y del real destino de los trabajadores demandantes a cumplir con los encargos rutinarios y habituales de la actividad empresarial, con lo que concurren todos los requisitos para apreciar el fraude de ley –realización de actos al amparo de una norma que persigan un resultado contrario al ordenamiento jurídico (art. 6.4 Código Civil)– y aplicar el efecto jurídico previsto en el art. 15.3 ET: **presumir por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley**.

También STSJ Baleares de 27/12/2011 ut supra parcialmente reproducida, tras reprochar a la empresa que esta no consignara con precisión y claridad la causa del contrato, concluye afirmando que la naturaleza fraudulenta del contrato se ve reforzada dada la concatenación de contratos. Reiteramos: "No parece dudoso, en efecto, que consignar en los contratos referencias causales como 'entrada de nuevas obras'; 'mayor volumen de trabajo derivado de las circunstancias del mercado al haberse producido una mayor demanda de servicios totalmente imprevista, acumulación de trabajo que se realizará de forma eventual'; 'atender una mayor demanda de servicios'; 'acumulo de tareas'; o 'acumulo tareas derivada de distintas obras adjudicadas', incluso aunque en este último contrato se hubiere precisado que se trataba de las 'obras oficinas en Polígono Son Castelló', y de las 'obras para finalizar del Museo Mallorca y oficinas Parellades', **sirva para justificar, haciéndolo acaso de modo exclusivamente formal, la concreta causa o motivo que está en base de la duración sujeta a término cierto de cada uno de estos contratos,** con la consiguiente inversión de la preferencia que muestra nuestro Ordenamiento -art. 15.1ET- por la contratación estable o por tiempo indefinido. Cuando el legislador manda a las partes consignar en el contrato la causa que justifica su temporalidad, lo que espera, efectivamente, es una operación que vaya más allá de una mera reiteración de los términos legales. El incumplimiento de este requisito formal



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ALAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAHIA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Alava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: ██████████

Este salario de ingreso, así como los plazos establecidos, se acomodan a la evolución de la formación para la capacitación y prestación del trabajador/a. Estos vienen dados por razones objetivas como son, entre otras, la formación teórica y práctica, la experiencia en el puesto y la consolidación de competencias") contratos por obra, no justificados, dado el tenor de los pronunciamientos judiciales ut supra reproducidos y que más responden a incrementos de tarea, dado el tenor literal de lo que en ellos se consigna, su conclusión inmediata subsiguiente al vencimiento de la prórroga del eventual injustificado, la predeterminación de duración, 12 meses exactos en todos los casos, sin aparente relación por tanto con precisa terminación de eventual obra insistimos, no identificada, que hubiera podido tener que asumir empresa como MICHELIN, con más de 3000 trabajadores propios, dado además lo que resulta del art. 32 del Convenio, que describe mecanismo conforme al cual los trabajadores horarios ingresan en la mercantil vía contrato temporal, y que así vinculados deben permanecer 24 meses, tras los cuales devienen indefinidos (salvo que el interim hayan devenido relevistas) siempre que el volumen de producción al que se encuentre adscrito el trabajador permanezca estable y no se prevean descensos de producción que vayan a repercutir en las necesidades de personal, por tanto, siempre que necesidades productivas que 24 meses antes justificaron su contratación como trabajador eventual se mantengan, y no se prevea que vayan a descender transcurridos dos años desde el inicio de la relación laboral, ya vencido el subsiguiente contrato de obra.

Pero ocurre que la ley limita la duración del contrato eventual a como máximo 12 meses en periodo de referencia de 18, por lo que los contratos de obra concluidos de forma inmediata posterior a la llegada a término de la prórroga de los contratos eventuales analizados, deben calificarse como concluidos en fraude de ley en tanto en cuanto reiteramos, no se justifican, más que por una aparente y nada precisa acumulación de tareas, pero insistimos, más allá de los 12 meses que la ley permite. Además no solo se precisa su duración, sino que esta es la misma en todos los casos, 12 meses, de forma tal que los dos contratos, el primero eventual prorrogado y el segundo por obra se dilatan por espacio de 24 meses, tiempo este que el Convenio establece en orden a reconvertir la relación en indefinida (aunque en ocasiones en el interin el empleado deviene relevista, no indefinido, sino con contrato con duración vinculada a la efectiva jubilación del jubilado parcial) siempre que subsista la necesidad, necesidad que por tanto se ha mantenido durante 24 meses y persiste en el tiempo.

En definitiva, los iniciales contratos eventuales por circunstancias de la producción no consignan con claridad y precisión la causa o circunstancia que los justifica. Los posteriores contratos de obra incurren en parecidos vicios formales, no responden a variación en la causa real en la contratación temporal, sino que sirven para eludir el límite máximo de los 12 meses de duración del contrato eventual que el ET autoriza, vienen a poner de manifiesto que los trabajadores están dando respuesta a actividad sostenida en el tiempo de la empresa. La indeterminación de la obra, la predeterminación de la fecha final del contrato, la sucesión de las relaciones laborales, que no se justifican, debe llevarnos a concluir repetimos que los contratos por obra analizados han sido concluidos en fraude de ley.

Señalar por último, respecto de los trabajadores que estando vigente su contrato por obra, pasan a prestar servicio en virtud de contrato por relevo, lo que resulta de STSJ Valencia 5/5/2009 ut supra parcialmente reproducida: "*Una vez calificado como indefinido el vínculo laboral que une a las partes resulta ya innecesario entrar a examinar los contratos de trabajo por obra o servicio determinado suscritos entre las partes ya que una vez adquirida la condición de trabajador indefinido, la misma es irrenunciable y por lo tanto no se ve afectada por los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada que suscribieron las partes aunque los*



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: [REDACTED]

mismos se ajustasen a la obra o servicio por el que se concertaron...". Puede decirse por tanto que la irregularidad de uno de los contratos afecta a los de toda la serie, de conformidad con la jurisprudencia actual que parece consolidada, que considera cada uno de los contratos sucesivos, bastando la irregularidad de uno para afectar a los posteriores; en este sentido véanse SSTs 24/4/1997, 21/1/1998 y 17/3/1998. Así, la última de las sentencias enumeradas señala "...conviene en primer lugar tener en cuenta que el carácter prevalente de la realidad o efectividad de la relación laboral sobre la cobertura formal de los contratos laborales que la expresan -artículos 8.1 y 9 del Estatuto de los Trabajadores- ha conducido a esta Sala a estimar siempre que en las series de contratos temporales masivos que responden a una misma relación laboral, cuando cualquiera de ellos carece de causa o resulta inválido por contravenir las disposiciones impuestas en su regulación propia con carácter necesario la relación laboral deviene en indefinida, cualquiera que sea el contrato temporal de los celebrados, el defectuoso, por aplicación de los artículos del Estatuto de los Trabajadores 15.1.7 y 3.5. Y por ello, las novaciones aparentes de los contratos temporales posteriores al inválido, carecen de valor para transformar en temporal una relación indefinida ya constituida como tal entre las partes. Este criterio constante de la Sala ha sido llevado a la doctrina unificada, entre otras, por las Sentencias de 18 mayo y 20 junio 1992, 9 de marzo, 21 septiembre y 3 noviembre 1993. Esta última dice expresamente: «El objeto del litigio no puede quedar limitado al examen de la validez del último contrato, como si hubiera sido el único suscrito, sino que por el contrario ha de examinarse la secuencia total de los sucesivos contratos partiendo del inicialmente suscrito para comprobar si reúnen los requisitos iniciales de validez». Pues tratándose de una sola relación laboral continua, si ésta, en cualquier momento, adquirió el carácter de indefinida, no pierde esta condición por la celebración de nuevos contratos temporales, por ser irrenunciable este derecho al contrato laboral indefinido. La Sala sigue manteniendo lo que ha sido doctrina constante suya de que un contrato temporal inválido por falta de causa o infracción de límites establecidos en su regulación propia con carácter necesario constituye una relación laboral indefinida. Y no pierde esta condición por novaciones aparentes con nuevos contratos temporales, que ello lo es por constituir una sola relación laboral. Que esta unidad de la relación laboral no se rompe por cortas interrupciones que buscan aparentar el nacimiento de una nueva. Que la afirmación de que «en el caso de contrataciones temporales sucesivas el examen de los contratos debe limitarse al último de ellos» es una afirmación que sólo podría ser aceptada de modo excepcional, cuando de las series contractuales reflejadas en los hechos probados no se infiere defecto sustancial alguno en los contratos temporales, o fraude de ley").

Indiferente resulta la posterior conclusión de un contrato de relevo, al respecto véase, STSJ de Canarias de 5/11/2015: "...no concurre el presupuesto que justifica la contratación eventual en la administración pública en esta materia...En consecuencia la relación laboral devino indefinida, por incurrir en fraude de ley el contrato temporal pactado con la administración, siendo irrelevante a estos efectos la posterior suscripción sin solución de continuidad de un contrato temporal de relevo con la demandada, por lo tanto, el cese posterior constitutivo de un despido improcedente".

Ocurre en efecto que habiendo devenido el trabajador indefinido, no cabe concluir con él contrato de relevo, en cuanto que no es ni desempleado, ni trabajador temporal de la empresa, como exige art. 12.7 a) del ET. Al respecto, véase STSJ País Vasco de 29/7/2011, fundamento de derecho quinto: "En esa tesitura, la firma de un contrato de relevo lo fue en fraude de ley, dado el carácter indefinido del vínculo contractual que mantenía el demandante cuando lo



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAHIA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: [REDACTED]

suscribe y la imposibilidad legal de que lo suscriban trabajadores con ese tipo de contrato (art. 12.7.a ET). Su cese, por ello, está bien calificado como un despido improcedente...

Por último señalar respecto del trabajador..., que el mismo habría concluido un primer contrato de tipo eventual con la mercantil, de 1/6/2011 a 16/9/2011, prorrogado de 17/9/2011 a 31/5/2012; el 1/6/2012 concluye nuevo contrato por obra que se mantiene hasta 31/5/2013; el 1/6/2013 concluye nuevo contrato por obra hasta 31/5/2014; es prorrogado desde el 1/6/2014 hasta en teoría el 30/9/2014 pero el 30/6/2014 el trabajador concluye contrato de relevo que vencerá el 30/6/2017. Por tanto, a fecha de conclusión del contrato de relevo llevaba prestando servicio para la mercantil en virtud de contratos de naturaleza temporal desde el 1/6/2011, en total, 37 meses ininterrumpidos. Ocurre que el art. 15.5 del ET establece que *"Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contrato temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos"*, por lo que en base a los Jurisprudencia ut supra reproducida, dado además el tenor literal del art. 12.7. a) del ET que señala que los contratos de relevo solo podrán concluirse con trabajadores desempleados o que tuviesen concertados con la empresa un contrato de duración determinada, es claro que no pudo concluir el 30/6/2014 el citado contrato de relevo, en tanto en cuanto a la fecha era ya (al menos desde el 1/6/2013), trabajador indefinido de la mercantil, conforme al art. 15.5 del ET.

Medidas derivadas de la actuación inspectora

Tras las actuaciones inspectoras practicadas, y con independencia de cualquier otra actuación, en base a lo establecido en el art. 22.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, BOE del 22, se REQUIERE a la mercantil MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL S.A. para que:

Primero.-Conforme a lo establecido en el art. 3.2.a) del RD 2720/1998 de 18 de diciembre, BOE del 8 de enero de 1999, por el que se desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en el art. 15.1.b) de la disposición estatutaria, identifique con precisión y claridad la causa que justifique los contratos temporales concluidos con 205 trabajadores:

Señalar que, conforme a la Jurisprudencia ut supra reproducida, debe la empresa probar que los contratos en cuestión responden a momentos álgidos de producción identificables en el tiempo, por tanto que se concluyen para hacer frente a un incremento inusual y transitorio de la actividad que no puede cubrir con su plantilla ordinaria, en tanto en cuanto el contrato eventual tiene como única finalidad, reiteramos, la de atender puntuales y episódicos incrementos de la actividad productiva, es decir, situaciones en las que el ritmo de producción se ve inopinadamente incrementado, de forma transitoria y coincidente con el periodo de contratación del trabajador, para luego descender a niveles ordinarios y habituales. Como hemos señalado, la existencia de pedidos excepcionales, el aumento inhabitual de las ventas, o la concurrencia de cualquier otra causa que requiera la utilización de personal adicional durante un periodo de tiempo coincidente con el de la duración del contrato justificarían su conclusión.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAILA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO:

Plazo: Hasta el 31 de marzo.

Segundo.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en el art. 9.3 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, proceda a la transformación en indefinidos, por carecer de justa causa para su celebración de los contratos de 137 trabajadores, sin derecho a bonificación. Reiterar que la conclusión posterior de contrato de relevo, no enerva el fraude, en tanto en cuanto los contratos de relevo, por imperativo legal, art. 12.7.a.) del ET solo puede concluirse con trabajador desempleado o con contrato temporal con la empresa. Reiterar lo ya señalado, que la irregularidad de uno de los contratos afecta a los de toda la serie de conformidad con la jurisprudencia actual que parece consolidada, que considera cada uno de los contratos sucesivos, bastando la irregularidad de uno de los contratos sucesivos para afectar a los posteriores; en este sentido véanse SSTs 24/4/1997, 21/1/1998 y 17/3/1998. Así, la última de las sentencias enumeradas señala *"...conviene en primer lugar tener en cuenta que el carácter prevalente de la realidad o efectividad de la relación laboral sobre la cobertura formal de los contratos laborales que la expresan -artículos 8.1 y 9 del Estatuto de los Trabajadores- ha conducido a esta Sala a estimar siempre que en las series de contratos temporales masivos que responden a una misma relación laboral, cuando cualquiera de ellos carece de causa o resulta inválido por contravenir las disposiciones impuestas en su regulación propia con carácter necesario la relación laboral deviene en indefinida, cualquiera que sea el contrato temporal de los celebrados, el defectuoso, por aplicación de los artículos del Estatuto de los Trabajadores 15.1.7 y 3.5. Y por ello, las novaciones aparentes de los contratos temporales posteriores al inválido, carecen de valor para transformar en temporal una relación indefinida ya constituida como tal entre las partes. Este criterio constante de la Sala ha sido llevado a la doctrina unificada, entre otras, por las Sentencias de 18 mayo y 20 junio 1992, 9 de marzo, 21 septiembre y 3 noviembre 1993. Esta última dice expresamente: «El objeto del litigio no puede quedar limitado al examen de la validez del último contrato, como si hubiera sido el único suscrito, sino que por el contrario ha de examinarse la secuencia total de los sucesivos contratos partiendo del inicialmente suscrito para comprobar si reúnen los requisitos iniciales de validez». Pues tratándose de una sola relación laboral continua, si ésta, en cualquier momento, adquirió el carácter de indefinida, no pierde esta condición por la celebración de nuevos contratos temporales, por ser irrenunciable este derecho al contrato laboral indefinido. La Sala sigue manteniendo lo que ha sido doctrina constante suya de que un contrato temporal inválido por falta de causa o infracción de límites establecidos en su regulación propia con carácter necesario constituye una relación laboral indefinida. Y no pierde esta condición por novaciones aparentes con nuevos contratos temporales, que ello lo es por constituir una sola relación laboral. Que esta unidad de la relación laboral no se rompe por cortas interrupciones que buscan aparentar el nacimiento de una nueva. Que la afirmación de que «en el caso de contrataciones temporales sucesivas el examen de los contratos debe limitarse al último de ellos» es una afirmación que sólo podría ser aceptada de modo excepcional, cuando de las series contractuales reflejadas en los hechos probados no se infiere defecto sustancial alguno en los contratos temporales, o fraude de ley".*

Plazo: 70 contratos a 31 de marzo de 2017.

Los 67 restantes a 30 de abril de 2017.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
DE ÁLAVA

ARABAKO LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZAKO
IKUSKARITZA PROBINTZIALA



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LAN ETA JUSTIZIA SAHA
Arabako Lan Ikuskaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Álava

ZERBITZU AGINDU ZKIA. Nº ORDEN DE SERVICIO: [REDACTED]

Del cumplimiento del presente requerimiento se dará cuenta documental ante la funcionaria que suscribe a más tardar en las fechas referenciadas, el 31 de marzo de 2017 en lo que respecta a los primeros 70 contratos, el 30 de abril en lo que respecta a los restantes.

Indicar respecto de lo consignado in fine del escrito de denuncia, que la empresa no facilita al Comité de Empresa las prórrogas de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, proporcionando únicamente el primer contrato eventual y a continuación el primero de obra, que en tanto en cuanto tienen interpuesta denuncia con fecha de entrada en esta ITSS de 16/11/2016, en la que consignan que "A lo largo de los años MICHELIN está realizando prórrogas y denuncias de diferentes contratos laborales, sin dar notificación de ellas al Comité de Empresa de MICHELIN", se informará de las subsiguientes actuaciones y de eventuales medidas derivadas de las mismas que en relación a este hecho se lleven a cabo en el marco de la OS [REDACTED] derivada de la denuncia referenciada.

LAN ETA GIZARTE SEGURANTZAKO IKUSKARIA
LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL

Sinatuta / Fdo. [REDACTED]

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
LAN ETA JUSTIZIA SAHA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y JUSTICIA
Inspección de Trabajo de Araba

