

30 de octubre de 2024

# Se pone en marcha el II Plan de Choque contra el fraude en la contratación temporal

La Inspección de Trabajo ha activado este segundo programa a través del cual ya han enviado más de 39.000 comunicaciones a varias empresas

**La Inspección de Trabajo y Seguridad Social han comenzado a enviar comunicaciones instando a las empresas a cumplir la legalidad en cuanto a la temporalidad en los contratos de casi 87.000 personas trabajadoras.**

En el marco de la estrategia iniciada en el año 2018 por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y a través del primer plan, la Inspección de Trabajo consiguió la transformación de alrededor de 50.000 contratos en indefinidos. Hace unos días comenzó la segunda parte de este programa y ésta ha consistido en el envío masivo de cartas informativas a diversas empresas. En ésta se informa al destinatario sobre la conducta irregular llevada a cabo, ofreciendo un plazo determinado para regularizar la situación laboral del o de los trabajadores afectados. También se informa de que, si transcurrido dicho plazo, no se responde adecuadamente (realizando la contratación o teniendo una clara justificación para no hacerlo), se iniciarán actuaciones inspectoras.

- **Supuestos incluidos en las cartas.**

En las citadas comunicaciones se incluyen esencialmente dos supuestos:

- Los contratos temporales, en sus diferentes modalidades, y
- Los contratos fijos-discontinuos, en auge estos últimos meses.

- **Contenido de las cartas enviadas por la Inspección de Trabajo.**

Las posibles infracciones que se incluyen son las siguientes:

- Concatenación ilícita de contratos temporales,
- Su uso abusivo,
- La presencia de un motivo ilegítimo en la contratación por tiempo determinado,
- Su utilización en actividades permanentes que deberían conducir a un contrato indefinido, entre otras.

Y, es que, actualmente, los contratos temporales sólo pueden serlo por dos causas: por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

En ambos casos es necesario justificar debidamente esta temporalidad. Para el caso del contrato temporal por circunstancias de la producción se ha de dar un incremento ocasional e imprevisible de la actividad u oscilaciones que, siendo previsibles, generen desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Para el caso de contratos temporales por sustitución de persona trabajadora debe existir una vacante con reserva de puesto de trabajo y han de detallarse los datos de la persona sustituida y la causa de esa sustitución. También sería posible en casos de procesos de selección o para completar la jornada reducida por otra persona por las causas detalladas en la normativa correspondiente.

Todos los contratos laborales realizados incumpliendo estas normas, devienen fijos, y es lo que van a indicar las misivas de la Inspección de Trabajo.

Para la modalidad de los fijos-discontinuos, se reserva a trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tienen dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, implican periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados o bien para el caso de trabajos enmarcados en la prestación de servicios dentro de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas.

Todos los contratos fijos-discontinuos que no justifiquen suficientemente su objeto también podrán ser inspeccionados a través de este segundo Plan de Choque contra el fraude en la contratación temporal.

- **Posibles infracciones y sanciones.**

De conformidad con el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de trabajo temporal.

En concreto, según el artículo 7.2 de la LISOS, se estima como INFRACCIÓN GRAVE en materia de relaciones laborales “*la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos, se considera una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.*”

Así, esta infracción llevaría aparejada, según el artículo 40.1.c) bis de la LISOS, una sanción de MULTA que podrá oscilar de entre 1.000 y 10.000 euros, dependiendo de su gravedad.

# Contacto

[derecho.laboral@mazars.es](mailto:derecho.laboral@mazars.es)



Mazars es una firma internacional totalmente integrada, especializada en auditoría, consultoría, financial advisory, asesoramiento legal y fiscal y outsourcing. Operamos en más de 90 países y territorios en todo el mundo, contamos con la experiencia de 44.000 profesionales – 28.000 en la asociación integrada de Mazars y 26.000 a través de Mazars North America Alliance – para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

[www.mazars.es](http://www.mazars.es)