GORRIZ-ARIAS consulting

Aribau 123, entl 2a. 08036 Barcelona
Tel. 93 452 60 60* • Fax 93 454 63 83
Delegació: Av. Constitución 143, 2n. 1a. 08860 Castelldefels (Barcelona)
Tel. 93 664 61 20 • Fax 93 665 65 53
gabinet@gorriz-arias.com • www.gorriz-arias.com

# Campaña de la Inspección de Trabajo para investigar posibles fraudes en los contratos fijos-discontinuos

Desde la reforma laboral, casi la mitad de los contratos formalizados son fijos, ya que para hacer un contrato temporal es necesario acreditar la causa del contrato, las circunstancias concretas que lo posibilitan y la conexión de ambas con la duración de este. Dentro de la contratación indefinida, el contrato más usado por las empresas es el fijo discontinuo, incluso en sectores que no lo utilizaban anteriormente. Por este motivo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) ha comenzado una campaña de control que tiene como objetivo detectar el posible fraude en el uso de este contrato.

La reforma laboral ha cambiado el paradigma de contratación en España. La obligatoriedad de acreditar la causa del contrato, las circunstancias concretas que lo posibilitan en la empresa y la conexión de ambas con la duración del mismo, han hecho que muchas empresas renuncien al contrato temporal y apuesten por el indefinido, hasta el punto de que casi la mitad de los contratos formalizados desde esta reforma son fijos.

Pero dentro de la contratación indefinida, la modalidad que más ha crecido, con mucha diferencia respecto al resto, ha sido la del fijo discontinuo. Tanto es así que el **Ministerio de Trabajo anuncia que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) comenzará una nueva campaña de control encaminada a detectar el posible fraude en el uso de este contrato**.

**Cambios en el contrato fijo-discontinuo**

La reforma, **aplicable a partir del 31 de marzo de 2022**, ha ampliado los supuestos en que puede formalizar este tipo de contrato:

- Trabajos estacionales o vinculados a actividades de temporada. Por ejemplo, un negocio de hostelería que abre cuando llega el buen tiempo, o una empresa que comercializa jamones y cuya actividad aumenta en Navidad. Si la necesidad se repite en fechas ciertas se deberá suscribir este tipo de contrato y no el indefinido a tiempo parcial, como ocurría hasta ahora.

- Trabajos de prestación intermitente que, sin ser estacionales, tienen períodos de ejecución ciertos. Por ejemplo, una empresa que monta escenarios para eventos.

- Para cubrir la necesidad de mano de obra vinculada a una contrata o subcontrata. Para ello, se requiere que la contrata forme parte de la actividad ordinaria de la empresa que presta el servicio. Así, una empresa de seguridad contratada por un supermercado podrá suscribir contratos fijos-discontinuos con los trabajadores destinados a dicho servicio.

**Con ETT.** Asimismo, siempre que el contrato fijo-discontinuo obedezca a una de las razones anteriores, podrá ser utilizado por una ETT.

**Por escrito.** El contrato fijo-discontinuo debe concertarse obligatoriamente por escrito a través del modelo oficial. En dicho contrato deberán figurar los elementos esenciales de la actividad, la duración de ésta -de forma detallada- y la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria, que deberá concretarse en el momento de la contratación.

**Atención.** Los convenios sectoriales podrán establecer la posibilidad de celebrar los **contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.**

**Llamamiento.** El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia, con las indicaciones precisas de las condiciones de incorporación y con una antelación adecuada. La norma no establece un plazo mínimo, por lo que si el convenio colectivo no fija una antelación determinada, quedará a la discrecionalidad empresarial. Al inicio de cada año natural, la empresa deberá trasladar a la representación legal de los trabajadores un calendario con las previsiones de llamamiento, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas-discontinuas una vez se produzcan.

**Contratas.** Se ha prohibido expresamente recurrir a un contrato por circunstancias de la producción para contratas y se ha eliminado el contrato de obra y servicio, por lo que el contrato fijo-discontinuo es el más adecuado para estos supuestos:

- No se podrá dar de baja al trabajador mientras se mantenga la contrata, sino únicamente cuando ésta haya finalizado.
- El período de inactividad quedará limitado a la espera entre contrata y contrata. Los convenios (excluidos los de empresa) podrán establecer un plazo máximo de inactividad entre subcontratas. En su defecto, el máximo será de 3 meses.

**Campaña de Inspección de Trabajo**

Esta extensa regulación ha impulsado a celebrar contratos fijos discontinuos a empresas y a sectores de actividad que hasta ahora no se habían planteado la posibilidad de hacerlo. Un claro ejemplo del incremento en el uso de este contrato, se está produciendo en el sector de la hostelería, particularmente la relacionada con el turismo de temporada.

Actualmente, la norma permite, en los casos en los que la empresa cuente siempre con los mismos trabajadores para prestar servicio en fechas concretas, la contratación indefinida de estos y la sucesiva reanudación de la actividad a través del **preceptivo llamamiento** en el que se inste al trabajador a reincorporarse a su puesto de trabajo.

Sin embargo, que la reforma autorice el uso de este contrato para supuestos que anteriormente no estaban permitidos, no significa que podamos celebrar contratos fijos discontinuos para cualquier situación. En estos casos, **hacer un contrato temporal cuando procede un fijo-discontinuo se considera fraude de ley y transformará el contrato en indefinido ordinario.**

El objetivo de esta campaña **es verificar que no se están utilizando estos contratos para cubrir necesidades fijas pero continuas para la empresa, remplazando al indefinido, que debe ser la modalidad ordinaria del mercado laboral.**

También se pretende controlar que no se aprovechen los periodos de inactividad para el disfrute indebido de la prestación por desempleo mientras se trabaja irregularmente.

El actual contrato fijo discontinuo, siendo un contrato indefinido que devenga antigüedad y permite a los trabajadores acceder derechos como la indemnización por extinción de contrato, reservada, en la mayoría de los casos, a contratos indefinidos, tiene una regulación tan amplia que permite a muchas empresas su uso para sustituir a los contratos temporales.

La nueva regulación no implica que todo contrato indefinido pueda ser fijo discontinuo. Si la necesidad del puesto de trabajo es persistente y no obedece a periodos alternos o intermitentes, procede celebrar un contrato fijo ordinario y el fraude de ley podrá ser severamente castigado por la ITSS.

**Atención.** La campaña se hará efectiva a través de la participación de la ITSS, que mediante el **uso de tecnologías como el cruce masivo de datos**, podrán detectar qué empresas están utilizando fraudulentamente el contrato fijo discontinuo.

**Sanciones**

Esta actuación de control se combina con el **endurecimiento de las sanciones** por infracciones laborales que se produjo con la reforma laboral donde particularmente se dispuso:

- El incremento de las sanciones relacionadas con el empleo irregular que pueden llegar hasta los 10.000 euros.
- La aplicación de la sanción por cada persona trabajadora implicada.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

**Dept. Laboral**
**GORRIZ-ARIAS *Consulting***
tel. 93.452.60.60 fax. 93.454.63.83
www.gorriz-arias.com