

Plan de choque contra el fraude en la contratación laboral

La práctica de realizar contratos temporales sin tener una causa de temporalidad adecuada es habitual en el tejido laboral del país. La mayoría de los empresarios al realizar el primer contrato con un trabajador no lo hacen con un contrato indefinido, sino con un contrato temporal. Hay varios motivos de esta práctica, como, por ejemplo, entre otros, el probar al trabajador utilizando el contrato temporal como un periodo de prueba más largo al establecido en el convenio colectivo, o el de utilizar este tipo de contratos como elemento de flexibilidad de salida de la empresa (a priori, el coste que supondría finalizar una relación laboral temporal sería menos elevado que el de finalizar una relación laboral indefinida).

No es novedoso el hecho de que la inspección de trabajo, en aras de garantizar la estabilidad laboral y sabiendo de la práctica fraudulenta de las empresas con los contratos temporales, realice campañas y centre esfuerzos en minimizarla.

Asimismo, en 2021 se ha lanzado un nuevo plan de choque contra el fraude en la contratación temporal. Dicho plan de choque se ha centrado en identificar los contratos temporales que superan los periodos máximos autorizados legalmente o convencionalmente. Para ello la inspección, contrastando los datos que tiene el organismo del SEPE de los contratos temporales informados por las empresas, ha enviado comunicaciones a las compañías que tengan posibles situaciones de fraude en la duración de los contratos temporales.

En las comunicaciones se insta a las compañías que conviertan en indefinidos los contratos temporales con presuntas irregularidades en el plazo de 30 días. Del mismo modo, se informa que de no transformarlos en indefinidos será objeto de la correspondiente actuación inspectora por las respectivas inspecciones provinciales de trabajo.

Es posible que lleguen comunicaciones identificando como posibles irregularidades contratos temporales de trabajadores que han estado en ERTE-Covid de suspensión.

Ello sin que la inspección haya tenido en cuenta el tiempo en el que el contrato estuvo interrumpido por el ERTE-Covid. Seguramente, tal situación, se debe a que la inspección para enviar las comunicaciones solo ha tenido en cuenta el tiempo que lleva el trabajador en alta en la empresa con el código de contrato temporal, sin tener en cuenta el tiempo interrumpido del contrato por el ERTE-Covid de suspensión. En estos casos, para que no se realice una inspección en la empresa, lo recomendable sería poner alegaciones a la comunicación. En ellas se debería especificar que no se han sobrepasado los límites máximos de los contratos temporales, debido a que el contrato se ha interrumpido por el ERTE-Covid de conformidad con el artículo 5 del Real decreto ley 9/2020.

Artículo 5 Real Decreto Ley 9/2020:

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

Hay que indicar que, hasta ahora, cuando había una inspección y se detectaban contratos temporales en fraude de ley, solo se obligaba a la empresa a convertir los contratos en indefinidos sin imponerles sanción por ello, o cuando lo hacía, solo imponía una sanción para el conjunto de la empresa, agravándose ésta por el número de trabajadores contratados en fraude de ley. En cambio, con el plan de ruta del gobierno y la inminente reforma laboral, aparte de convertir el contrato en indefinido se pretende agravar la sanción y que esta **sea por cada contrato temporal en fraude de ley.**

Según la LISOS (Art 40) la sanción es de 626€ a 6.250 €, por la comisión de una infracción grave tipificada en el artículo 7.2 de la LISOS.

Artículo 7 son infracciones graves:

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.

De momento el artículo 7.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social no establece que la infracción sea por cada trabajador, como si lo especifica en otros preceptos de la misma norma. Es por ello que la sanción de momento es por empresa.

A continuación, adjuntamos un ejemplo de comunicado del plan de choque de la inspección de trabajo de 2021 contra el fraude en la contratación temporal.

Desarrollado el 20/05/2021 por Pau Pujol

GABINET CASAS OBON S.L.P. Assessors d'Empreses



Consorcio
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social
de Cataluña



Consorci
Inspecció de Treball
i Seguretat Social
de Catalunya



COMUNICACIÓN

N/REF:

FECHA: 17/02/2021

BARCELONA
BARCELONA

El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha puesto en marcha un Plan de Choque contra el fraude en la contratación temporal, en virtud del cual han sido detectadas irregularidades en la utilización de **contratos temporales que superan los periodos máximos autorizados** legal o convencionalmente y que responden a los siguientes supuestos:

- A) contratos de obra o servicio determinado en vigor desde hace más de 48 meses.
- B) encadenamiento de dos o más contratos temporales en una misma empresa, con o sin solución de continuidad, por un periodo superior a 24 meses en un periodo de 30 meses.
- C) contratos eventuales por circunstancias de la producción con una duración superior a 12 meses.
- D) contratos de obra o servicio determinado en vigor desde hace más de 36 meses.
- E) encadenamiento de dos o más contratos temporales con alta en empresa usuaria, con o sin solución de continuidad, por un periodo superior a 24 meses en los últimos 30 meses, habiendo intermediado alta en empresa de trabajo temporal.
- F) encadenamiento de dos o más contratos temporales, con o sin solución de continuidad, por un periodo superior a 24 meses en los últimos 30 meses, con alta en empresa de trabajo temporal.

La finalidad del citado Plan de Choque es la regularización de dichos contratos toda vez que, de conformidad con la normativa reguladora de la contratación temporal, transcurridos estos plazos los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa, salvo que exista ampliación prevista por Convenio Colectivo, de hasta 12 meses más, en el supuesto D).

De acuerdo con lo anterior, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha consultado a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, la relación de trabajadores vinculados por las modalidades de contrato de duración determinada en la empresa con NIF resultando los siguientes datos:

CÓDIGO DE CUENTA DE CONTABILIZACIÓN	NAF	NOMBRE TRABAJADOR/A	MODALIDAD DE CONTRATO	FECHA DE CONTRATACIÓN	SUPUESTO
			402	13/05/2019	c)

A la vista de estos datos, se realiza la presente comunicación a efectos de que la empresa proceda a la transformación en indefinidos de los citados contratos de duración determinada en los que se han superado los periodos máximos autorizados, conforme a lo establecido en los artículos 15.1 letra a), 15.1 letra b) y 15.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se informa a la empresa que aquellos contratos que no sean transformados serán objeto de la correspondiente actuación inspectora por la respectiva Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de verificar el

GCO

GABINET CASAS OBÓN S.L.P

ASSESSORS



Consorcio
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social
de Cataluña



Consorci
Inspecció de Treball
i Seguretat Social
de Catalunya



cumplimiento de la normativa del orden social, una vez transcurrido un mes desde la recepción de esta comunicación.

Se advierte así mismo que los incumplimientos empresariales relativos a la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales se encuentran tipificados como infracción grave en el artículo 7.2 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto.

Barcelona, a 17/02/2021

EL ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



its

MINISTERIO DE TRABAJO Y
ECONOMÍA SOCIAL