



¿SABÍAS QUE...?

EL CONTRATO TEMPORAL EN FRAUDE DE LEY.

Para saber si tu contrato temporal se ha convertido en indefinido e informarte sobre las posibles demandas puedes utilizar el servicio que te prestamos desde el **MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES**, donde dispondrás de una asesoría Laboral con experiencia.

En caso de que te encontraras en esta situación y tu contrato fuera indefinido, podrías conseguir que lo reconocieran o en el peor de los casos multiplicar hasta por más de 6 el importe de la indemnización si te echaran.

La consecuencia es que tu contrato es legalmente equivalente a un contrato indefinido. Entiéndelo bien: tener un contrato temporal en fraude no quiere decir que tengas derecho a que te hagan indefinido sino que quiere decir que ya eres indefinido, le guste a la empresa o no y sin necesidad de que te lo reconozca por escrito. Por tanto, si demandas después de que te lo finalicen tendrían que pagarte la indemnización de despido improcedente o bien readmitirte como indefinido reconocido pagándote y cotizando los salarios de tramitación. Recuerda que los salarios de tramitación fueron eliminados en la reforma laboral del 2012, pero sólo en caso de indemnización, no en caso de readmisión.

Da lo mismo los papeles que hayas firmado. Da lo mismo lo ingeniosa que sea la causa de temporalidad puesta en el contrato. Da lo mismo que te hayan cambiado de empresa varias veces, que te hayan mandado unos días al paro entre contratos, que te hayan hecho contratos con categorías distintas, que te hayan obligado a hacerte falso autónomo durante un tiempo, que te cojan un tiempo por ETT y otro por la empresa, que te hayan subrogado mediante otra empresa... Los papeles se tienen que ajustar a la realidad y no al revés. La única razón de ser de todos esos "trucos" es que tú te creas que los contratos son correctos y que no les demandes después de que te echen, con lo que conseguirían ponerte pagando una indemnización mucho menor. ***Un fraude de ley es utilizar la ley para conseguir un resultado contrario al que la propia ley pretende.*** En este caso se usa un contrato temporal para enmascarar un contrato indefinido, se usan varias empresas cuando en realidad la actividad es la misma, se usa el paro para ocultar que realmente la relación tiene continuidad, se usa el alta en autónomos para ocultar una relación laboral por cuenta ajena...

Por ello hay sentencias de despido improcedente por finalización de contrato temporal en fraude todos los días. Además, es la empresa la que tiene que demostrar que todos esos papeles responden a la realidad.

¿Cuándo está en fraude un contrato temporal?

Primero vamos a explicar de una forma simple pero poco técnica. Supongamos que tu caso es como el de la mayoría; es decir, que haces el trabajo normal de la empresa. No estás haciendo nada extraordinario, fuera de la cantidad de trabajo que tiene la empresa habitualmente en cada época del año, ni tampoco te dedicas exclusivamente a una obra o servicio especial con entidad propia y claramente diferenciada dentro de la actividad habitual de la empresa. Siempre has trabajado en el mismo sitio, aunque hayas tenido contratos a través de varias empresas y/o ETT. O sea, que trabajas en la empresa como todos los demás y lo único que te diferencia de los indefinidos es el tipo de contrato. Si esa es la realidad, entonces tu contrato está en fraude.

Para que la causa de temporalidad sea correcta tiene que reunir todas las siguientes características:

IDENTIFICADA Y CONCRETADA. Se tiene que identificar la causa concreta y el puesto de trabajo concreto que va a realizar el empleado relacionado con esa causa. En el contrato por obra o servicio tiene que decir qué obra o servicio concreto es ese. En el contrato eventual tiene que decir que circunstancias especiales de la producción son esas.

Por ejemplo "acumulación de pedidos de Navidad" no vale, porque tendría que identificar los pedidos concretos que se supone que va a atender el contratado. Cierta. Además de estar identificada, la causa de temporalidad tiene que ser cierta y en caso de demanda será el empresario el que tenga que demostrar su certeza.

CIERTA. Además de estar identificada, la causa de temporalidad tiene que ser cierta y en caso de demanda será el empresario el que tenga que demostrar su certeza. Si no existiera el contrato estaría en fraude.

VÁLIDA. La causa de temporalidad tiene que tener la entidad suficiente de forma que la actividad que conlleva sea perfectamente distinguible de la actividad normal de la empresa, que debe realizarse con empleados con contrato indefinido.

EXCLUSIVA. Si la causa de temporalidad está identificada y concretada, es cierta y válida resulta obvio que el empleado contratado por dicha causa tiene que dedicarse sólo a ella. No puede trabajar en ningún otro proyecto ni en el mismo proyecto pero con otras funciones que no sean las de analista programador. Será el empleado el que tenga que demostrar que no se ha cumplido la exclusividad en caso de demanda.

Un ejemplo real de fraude: contrato temporal por obra cuya descripción era "despacho de documentos" y el puesto "auxiliar administrativo". Resulta evidente que lo que hace cualquier auxiliar administrativo es despachar documentos y que esa es una necesidad permanente de la empresa, que debe ser cubierta con un empleado con

www.facebook.com/MovimientoIndependienteTrabajadores
www.mit.aragon.es

contrato indefinido. Por supuesto es la empresa la que debe demostrar que la causa es válida poder despedir al trabajador pagando mucha menos indemnización. Otra razón habitual es el famoso "contrato de prueba", que por supuesto es un invento, porque no existe legalmente. Pues bien; ninguna de estas causas reales habituales es válida como causa de temporalidad, por lo que utilizarlas en un contrato temporal implica que el mismo sea indefinido desde el primer día.

Otras razones de fraude.

Supongamos que el contrato temporal es correcto, es decir que su causa de temporalidad es válida según los requisitos anteriores. Pues aun así también puede transformarse en indefinido sobre la marcha en cualquiera de los siguientes casos:

- **Si el contrato fuera temporal por obra posterior al 17/6/10 y hubiera durado más de 3 años.** Esta duración máxima es ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo sectorial, no por convenio de empresa.
- **Si el empresario finalizara el contrato antes de que acabara la causa de temporalidad del mismo.**
- Si acabara la causa de temporalidad pero el empleado siguiera trabajando en cualquier otra cosa.
- **Por haber acumulado 2 o más contratos temporales que sumen al menos 24 meses de contratación dentro de un período de 30 meses, que no tienen que ser los últimos 24 ni los últimos 30.** Ojo, que este caso es más complicado que lo parece, porque depende de la fecha de los contratos y de otros datos de los mismos.
- **Si la empresa sobrepasara el máximo de contratos temporales que diga en el convenio aplicable.**

Que se de cualquiera de los casos anteriores no es una razón para finalizar el contrato temporal. Por ejemplo, el contrato por obra se transforma en indefinido el día en que la obra llegue a los 3 años. Si al trabajador le finalizaran el contrato por dicha razón sería despido improcedente porque le estarían finalizando un contrato por obra cuando la obra aún no habría acabado.

Los contratos temporales en prácticas, de formación y de interinidad (llamados también de sustitución) también pueden estar en fraude. Estos necesitarían un artículo especial. Si tienes dudas sobre la validez de tu contrato de formación o prácticas puedes utilizar el servicio profesional de consultas privadas para particulares. Si tu contrato de formación o prácticas estuviera en fraude significaría que tendrían que haberte pagado el salario completo según convenio de aplicación, no el 75% (o menos) que te habrán pagado, y podrás reclamar la diferencia.

La mayoría de fraude en la contratación se produce por encadenamientos de contratos temporales de la misma naturaleza o temporales de distinta naturaleza encadenados en periodos no superiores a 20 días. En el art. 15.5 del E.T. dice textualmente: “

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, 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 contratos 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.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.”

Tipos de contratos temporales:

- POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO
- EVENTUAL POR CIRCUNTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
- INTERINIDAD
- PRIMER EMPLEO JOVEN
- TRABAJADORES DE EXCLUSIÓN SOCIAL
- DE TRABAJADORES MAYO DE 52 AÑOS
- SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL
- DE RELEVO
- A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA
- DE TRABAJO DE INTERES SOCIAL/FOMENTO DEL EMPLEO AGRARIO
- TRABAJADORES DE SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- DE INVESTIGADORES
- DE TRABAJADORES PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

Cuando se haya acumulado contratos TEMPORALES a lo largo de 6 meses en 12 meses y contratado 24 meses en periodo de 30 meses, hay que solicitar a la empresa, después de analizar la situación, la TRANSFORMACIÓN DE LA SITUACIÓN TEMPORAL A INDEFINIDA O (FIJA).

Los contratos por ETT.

Si tu contrato es por ETT se aplica exactamente lo mismo. Es decir, que el contrato está en fraude si no se cumplen los requisitos de la causa de temporalidad o bien existe alguna de las otras causas de fraude expresadas en los apartados anteriores. O sea, que si el contrato está en fraude da lo mismo que lo haya hecho directamente en la empresa o por una ETT o por una contrata o subcontrata. La diferencia con un contrato temporal en fraude "normal" es que si es por ETT, contrata o subcontrata también se ha producido una cesión ilegal de trabajadores.

¿Y en la Administración Pública?

En la AP también se han hecho y se hacen contratos temporales en fraude de ley. Un temporal en fraude equivale legalmente a un indefinido, por lo que se podría presumir que si te hacen un temporal en fraude en una AP y demandas, te quedarías allí para siempre, porque se supone que la AP no puede hacer despidos. De hecho, hay miles de personas que han conseguido así su puesto de trabajo, sin aprobar en su vida una oposición. Pero el asunto no es tan fácil.

En primer lugar, es mentira que la AP no pueda despedir. A los que no puede despedir es a los funcionarios (a no ser que cometan faltas muy graves), pero al personal laboral sí se le puede despedir. Incluso se puede despedir gratis a los interinos que ocupen vacantes sin necesidad de que la Administración la adjudique a nadie. Además, tras la reforma laboral del 2012, la AP puede despedir a cualquier trabajador que sea personal laboral incluso aunque se hubiera ganado su plaza en oposición, siempre que le paguen la indemnización correspondiente. Esto quiere decir que si tienes un contrato temporal, te lo finalizan, demandas y ganas, la AP siempre podrá dejarte en la calle pagándote la indemnización de despido improcedente. En resumen, que en la AP no es obligatoria la readmisión del personal laboral despedido de forma improcedente, sino opcional como en cualquier otra empresa. Pero obviamente siempre será mejor quedarse en la calle con la indemnización de despido improcedente que con la de fin de contrato temporal.

En 2º lugar, por encima de todo está el principio de igualdad, mérito y capacidad para acceder a la función pública. Por tanto si demandaras podrías conseguir ser indefinido, pero eso se supone que obliga a la AP a añadir tu plaza fija en la siguiente oferta de empleo público y a convocarla mediante oposición libre (no concurso oposición) o bien pueden amortizarla por no ser necesaria, que significa ponerte en la calle sin indemnización y nadie ocupa tu plaza porque desaparece. O bien, como hacen en muchos sitios, se hacen los locos y te dejan como indefinido, porque en casi todos los

sitios tienen mucho que callar en cuanto a irregularidades de personal. Tú o cualquier persona puede iniciar cuando quiera un proceso administrativo, que acabará en un recurso judicial contencioso administrativo, para que esa AP convoque o amortice todas las plazas de todos los indefinidos.

Como estamos en España, te encontrarás con que quien menos te esperas es indefinido sin haber aprobado oposición y puede que entre ellos te encuentres a alguno del departamento de personal, a más de un jefecillo y a varios de los sindicalistas.

Qué hacer si se tiene un contrato temporal en fraude.

Si has leído lo anterior habrás llegado a la más que probable conclusión de que tu contrato temporal está en fraude. La gente suele preguntar que cuándo es obligatorio que le hagan "fijo" y que si tienen que seguir firmando contratos temporales o es mejor demandar. Pues bien, obviamente tendrás que poner una demanda judicial, con acto previo de conciliación, pero según el caso particular puede ser conveniente poner la demanda antes de que te finalicen el contrato en fraude o ponerla después. Para demandar antes no tienes plazo especial, pero para demandar después tienes un plazo de 20 días hábiles a contar desde el día en que el contrato finalice de forma efectiva.

Tanto la demanda anterior como la posterior tienen sus ventajas y sus inconvenientes. Además, lo que son ventajas en un caso pueden ser inconvenientes en otro caso.

Tienes a tu disposición el servicio laboral y jurídico del **MIT**, profesional de consultas privadas para tu caso particular. Escoger una u otra estrategia depende fundamentalmente de si quieres tener posibilidades de seguir en la empresa o bien prefieres irte cobrando el máximo posible, que será mucho más de lo que te crees en la mayoría de los casos, especialmente si se trata de un contrato en prácticas o de formación. También depende de si estás cobrando o no menos de lo correcto, de lo que diga el convenio, de si has tenido otros contratos temporales encadenados en la misma empresa, de las fechas de estos, de si es una empresa pública, de la posibilidad de que pudiera haber cesión ilegal de trabajadores... Además la demanda anterior es totalmente diferente de la demanda posterior y la vía procesal es distinta. Pero si ganas la demanda siempre sucederá una de estas dos cosas:

1. Sigues en tu puesto como indefinido reconocido, con los salarios correctos según convenio y en la empresa que escojas si había cesión ilegal de trabajadores. Además tendrían que pagarte y cotizar los salarios de tramitación (tu sueldo de todo el tiempo que hubieras estado despedido) y las diferencias salariales entre lo que debiste haber cobrado en el último año y lo que cobraste realmente.
2. Se confirma tu despido, pero cobrando la indemnización máxima posible (45d/año de tu antigüedad anterior al 12/2/12 y 33d/año de la posterior) y las diferencias salariales entre lo que debiste haber cobrado en el último año y lo que cobraste realmente. Por supuesto tendrías derecho al paro.

Recuerda que es la empresa la que tiene que demostrar que la causa de temporalidad.

Conclusiones.

La situación actual en España es de fraude masivo en la contratación temporal; tolerado, no controlado e incluso reconocido oficialmente. Para qué sirve el SEPE si no controla la validez de los contratos temporales. Es como si Hacienda no comprobara las declaraciones de la renta.

Pero la razón principal de que exista el fraude masivo es que casi ningún trabajador que tenga contrato en fraude interpone demanda. La gran mayoría no distingue. Conclusión final: Hay fraude masivo en la contratación temporal. ¿Quién tiene la culpa? Los empleados porque no demandan ni después de que los echen. Si todos demandaran, los empresarios harían contratos indefinidos casi siempre, porque el despido objetivo de un indefinido es más barato que el despido improcedente de un temporal en fraude.

Preguntas.

Si lees atentamente este artículo hallarás respuesta a cualquiera de estas preguntas:
¿Cuántos contratos temporales se pueden hacer?

¿Cuántos contratos temporales se pueden acumular? ¿Cuántos contratos por obra se pueden hacer? ¿Cuántos contratos de trabajo existen? ¿Cuándo te tienen que hacer indefinido? ¿Cuántas veces se puede renovar un contrato? ¿Cuánto puede durar un contrato por obra o servicio? Duración máxima contrato obra y servicio. Duración máxima contrato eventual. ¿Cuánto tiempo tiene que pasar para que te puedan volver a contratar? Contratos temporales fraude Ayuntamiento. Contratos temporales en fraude Diputación. Contratos temporales fraude Administración Pública. Contratos temporales fraude subvenciones. Contratos temporales fraude profesor formación...

Si aun así no lo tienes claro puedes hacer una consulta personalizada poniéndote en contacto con nosotros, esperamos como siempre te haya servido esta información de interés y ante cualquier duda, no dudes en contactar con nosotros:

mit.aragon@gmail.com

FDO. Secretaría de Acción Sindical del M.I.T.

SI LUCHAS PUEDES PERDER, SI NO LUCHAS ESTÁS PERDIDO

www.facebook.com/MovimientoIndependienteTrabajadores
www.mit.aragon.es