



# **CONTRATACIÓN TEMPORAL EN FRAUDE DE LEY**

**CGT ARAGÓN – LA RIOJA**

# **TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES**

- **Obra o Servicio Determinado (401/501)**
- **Eventual Circunstancias Producción (402/502)**
- **Interinidad (410/510)**
- **Prácticas (420/520)**
- **Formación (421/521)**
- **Otros (Relevo, Fomento Empleo, etc.)**

# **CT OBRA O SERVICIO DETERMINADO**

- **Obra o Servicio identificada con claridad.**
- **Obra o Servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa.**
- **Duración limitada en el tiempo.**
- **No se puede finalizar el contrato si la obra o servicio no han terminado.**
- **Duración: Máx. 3 años. Ampliable hasta 1 año por C.C.**
- **Preaviso cese: 15 días para CT + 1 año.**

# FRAUDES FRECUENTES

- **Obra o Servicio no identificada con claridad.**
- **Obra o Servicio sin autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa.**
- **Finalización antes de ejecución (puede haber finalizaciones parciales de obra).**
- **Cambio de obra o servicio sin hacer nuevo contrato (no esporádico sino de continuo).**
- **Superar duración máxima (3 años+1 año) o 24 meses en un periodo de 30 con 2 o más contratos.**

# **CT EVENTUAL CIRC. PRODUCCIÓN**

- **Causa: aumentos producción ordinaria o puntas de producción (excepcionales, ocasionales y transitorias).**
- **Causas bien especificadas, no genéricas.**
- **Finalización: fecha indicada.**
- **Duración: Máx. 6 meses en un periodo de 12 Ampliable hasta 6 meses en un periodo de 18 por C.C. Prorrogable solo 1 vez.**
- **Obligatoriedad escrita si dura + 4 semanas.**

# FRAUDES FRECUENTES

- **Causa constituye trabajo normal en la empresa.**
- **Causa genérica sin suficiente identificación.**
- **Cobertura del mismo puesto y trabajo con sucesivas contrataciones eventuales.**
- **Cambio de funciones a otras diferentes a las indicadas en la causa de temporalidad.**
- **Superar duración máxima (6 meses+6 meses) o 24 meses en un periodo de 30 con 2 o más contratos**

# CT INTERINIDAD

- **Causa: Sustitución trabajadores/as con reserva de puesto de trabajo o proceso de selección (max. 3 meses).**
- **Trabajador/a sustituido/a identificado/a.**
- **Puesto a cubrir identificado (no obligación de que sea el mismo puesto que el sustituido).**
- **Finalización: reincorporación trabajador/a sustituido/a o cobertura definitiva por fin proceso selección.**
- **Sin indemnización por fin de contrato.**

# FRAUDES FRECUENTES

- **Trabajador/a sustituido/a no identificado/a.**
- **Cobertura de puesto diferente al señalado en CT.**
- **Cese posterior a la incorporación del trabajador/a sustituido/a.**
- **Superar 3 meses si la interinidad es para cubrir proceso de selección.**

# **FRAUDES FRECUENTES EN COMÚN**

- **No cumplir requisitos legales de forma escrita.**
- **No señalar causas concretas y correctamente identificadas.**
- **Funciones diferentes de las reseñadas en la contratación.**
- **Superar el % máximo de contratación temporal señalado en Convenio Colectivo.**

# **IMPLICACIONES DEL FRAUDE DE LEY**

- **DENUNCIAR una vez finalizado el contrato:**
  - **Posibilidad de denunciar ante el Juzgado de lo Social (trabajador/a).**
  - **Si se comprueba el fraude, se convierte en despido improcedente.**
  - **Indemnización de 33 días/año en lugar de 12 días/año.**

# **IMPLICACIONES DEL FRAUDE DE LEY**

- **DENUNCIAR** estando en vigor el contrato:
  - **Si se comprueba el fraude, el contrato se convierte en indefinido.**
  - **Posibilidad de denunciar ante Inspección de Trabajo (Sindicato, Sección Sindical y/o trabajador/a).**
  - **Posibilidad de denunciar ante el Juzgado de lo Social (trabajador/a).**
  - **Garantía de indemnidad.**

# GARANTÍA DE INDEMNIDAD

- **Acciones de la empresa como represalia ante una reclamación y/o denuncia del trabajador/a son NULAS.**
- **Represalias: cambios de puesto, sanciones, despidos, no renovación contrato temporal...**
- **Nulidad del despido: readmisión en el puesto y pago de salarios dejados de percibir.**
- **En caso de llegar a juicio, la carga de probar que no se ha represaliado es para la empresa.**

# **CÓMO ACTUAR DESDE LA SECCIÓN** **SINDICAL**

- 1. Recopilar todas las copias básicas de los contratos temporales.**
- 2. Comprobar causas, duraciones, acumulaciones y rotación de plantilla.**
- 3. Comprobar % señalados en Convenio Colectivo.**
- 4. Cumplimentar hoja Excel con los datos.**
- 5. Cumplimentar modelo de denuncia a Inspección de Trabajo.**

# **CÓMO ACTUAR DESDE LA SECCIÓN SINDICAL**

- 6. Pedir cita para la Sección en la Asesoría de Contratación en Fraude de Ley.**
- 7. Explicar situación y posibilidades de denuncia a los/as trabajadores/as afectados/as.**
- 8. Pedir cita para el/la trabajador/a si está interesado/a en denunciar en la Asesoría de Contratación en Fraude de Ley.**

# **CÓMO PUEDE ACTUAR EL/LA TRABAJADOR/A**

- 1. Pedir cita con la Asesoría de Contratación para revisar si su contrato es susceptible de estar en situación de fraude de ley.**
- 2. Si su contrato está en vigor, denunciar ante Inspección de Trabajo o directamente ante el Juzgado de lo Social (previo SAMAs). Objetivo: reconocimiento de indefinido.**
- 3. Si su contrato ha finalizado, antes de que transcurran 20 días hábiles, interponer demanda ante el Juzgado de lo Social (previo SAMAs). Objetivo: reconocimiento de improcedencia.**

# ASESORÍA CONTRATACIÓN FRAUDE DE LEY

**ATENCIÓN CON CITA PREVIA**

**CONTACTO TELEFÓNICO: 976 291675**

**CONTACTO MAIL: [contratacionfraudeleycgta@gmail.com](mailto:contratacionfraudeleycgta@gmail.com)**