

EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO.
CONFIGURACIÓN E INCÓGNITAS TRAS LA
REFORMA LABORAL

www.mitramiss.gob.es/itss

Román García Oliver
Director Territorial de la ITSS en Aragón

Asociación Empresarial de Asesores Laborales.
Decimoctavas jornadas laborales (Junio 2022)

Evolución de los contratos (*) respecto del año anterior.

EVOLUCIÓN DE CONTRATOS FORMALIZADOS

| | AÑO 2021 | | AÑO 2022 | | VARIACIÓN ANUAL | | | |
|---------|-----------|------------|-----------|------------|-----------------|----------|---------------|----------|
| | MENSUALES | ACUMULADOS | MENSUALES | ACUMULADOS | DATOS MENSUALES | | DATOS ANUALES | |
| | | | | | ABSOLUTA | RELATIVA | ABSOLUTA | RELATIVA |
| ENERO | 1.302.429 | 1.302.429 | 1.596.332 | 1.596.332 | 293.903 | 22,57 | 293.903 | 22,57 |
| FEBRERO | 1.212.284 | 2.514.713 | 1.444.057 | 3.040.389 | 231.773 | 19,12 | 525.676 | 20,90 |
| MARZO | 1.404.107 | 3.918.820 | 1.671.841 | 4.712.230 | 267.734 | 19,07 | 793.410 | 20,25 |
| ABRIL | 1.356.845 | 5.275.665 | 1.450.093 | 6.162.323 | 93.248 | 6,87 | 886.658 | 16,81 |

Evolución de los contratos indefinidos (*) respecto del año anterior.

COMPARACIÓN ABRIL 2021- ABRIL 2022

| | AÑO 2021 | | AÑO 2022 | | VARIACIÓN ANUAL | | | |
|---------|-----------|------------|-----------|------------|-----------------|----------|---------------|----------|
| | MENSUALES | ACUMULADOS | MENSUALES | ACUMULADOS | DATOS MENSUALES | | DATOS ANUALES | |
| | | | | | ABSOLUTA | RELATIVA | ABSOLUTA | RELATIVA |
| ENERO | 124.191 | 124.191 | 238.672 | 238.672 | 114.481 | 92,18 | 114.481 | 92,18 |
| FEBRERO | 132.431 | 256.622 | 316.841 | 555.513 | 184.410 | 139,25 | 298.891 | 116,47 |
| MARZO | 207.191 | 463.813 | 513.677 | 1.069.190 | 306.486 | 147,92 | 605.377 | 130,52 |
| ABRIL | 164.080 | 627.893 | 698.646 | 1.767.836 | 534.566 | 325,80 | 1.139.943 | 181,55 |

Indefinidos

+325,8%

Evolución de los contratos temporales respecto del año anterior.

| | AÑO 2021 | | AÑO 2022 | | VARIACIÓN ANUAL | | | |
|---------|-----------|------------|-----------|------------|-----------------|----------|---------------|----------|
| | MENSUALES | ACUMULADOS | MENSUALES | ACUMULADOS | DATOS MENSUALES | | DATOS ANUALES | |
| | | | | | ABSOLUTA | RELATIVA | ABSOLUTA | RELATIVA |
| ENERO | 1.178.238 | 1.178.238 | 1.357.660 | 1.357.660 | 179.422 | 15,23 | 179.422 | 15,23 |
| FEBRERO | 1.079.853 | 2.258.091 | 1.127.216 | 2.484.876 | 47.363 | 4,39 | 226.785 | 10,04 |
| MARZO | 1.196.916 | 3.455.007 | 1.158.164 | 3.643.040 | -38.752 | -3,24 | 188.033 | 5,44 |
| ABRIL | 1.192.765 | 4.647.772 | 751.447 | 4.394.487 | -441.318 | -37,00 | -233.285 | -5,45 |

Temporales

-37%

DATOS TEMPORALIDAD ARAGÓN PERIODO: (2011-2022)

Fuente: Base de datos de la TGSS. Elaboración propia

ENERO 2022

| 2022 | CCC'S | CIF'S | TOTAL TRABAJ | TOTAL FIJOS | TOTAL TEMP 1 | TEMP 2 | PROMEDIO %FIJOS | PROMEDIO %TEMP 1 | PROMEDIO %TEMP 2 | Empresas con 100% Temp 1 | | |
|----------------------|---------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|------------------|------------------|--------------------------|------------------------|------------------|
| | | | | | | | | | | Nº CCC's | Total trabaj | Promedio Trabaja |
| ZARAGOZA | 30.092 | 28.488 | 348.800 | 260.907 | 87.893 | 59.808 | 76,25% | 23,75% | 39,06% | 3.590 | 14.419 | 4 |
| HUESCA | 9.829 | 9.066 | 77.008 | 55.075 | 21.933 | 15.615 | 74,08% | 25,91% | 41,21% | 1.292 | 3.482 | 2,69 |
| TERUEL | 5.471 | 4.908 | 41.118 | 30.073 | 11.045 | 6.922 | 74,32% | 25,67% | 38,20% | 743 | 3.281 | 4 |
| ARAGÓN | 45.392 | CifsAragón41329 | 466.926 | 346.055 | 120.871 | 82.345 | 75,55% | 24,45% | 39,42% | 5.625 | 21.182 | 3,76 |
| Dif 2022/2021 | +465 +1% | +675 +1,66% | +17.373 +3,86% | +8.465 +2,51% | +8.908 +7,96% | +6.470 +8,53% | | | +1,61 pp | -294 -4,96% | +665 +3,24% | idem |
| 2021 | 44.927 | CifsAragón40.654 | 449.553 | 337.590 | 111.963 | 75.875 | 75,90% | 24,10% | 37,81% | 5.919 | 20.517 | 3,46 |
| 2020 | 47.403 | 42.931 | 456.924 | 332.415 | 124.509 | 88.036 | 73,58% | 26,42% | 40,26% | 6.778 | 22.219 | 3,28 |
| 2019 | 47.688 | 43.054 | 444.234 | 320.678 | 123.556 | 86.045 | 73,31% | 26,69% | 39,16% | 7.034 | 24.191 | 3,44 |
| 2018 | 47.287 | 42.643 | 430.019 | 304.502 | 125.517 | 94.387 | 71,22% | 28,78% | 40,86% | 7.804 | 28.030 | 3,59 |
| 2017 | 47.368 | 42.639 | 412.364 | 295.079 | 117.285 | 82.946 | 70,51% | 29,49% | 40,51% | 8.318 | 24.946 | 2,99 |
| 2016 | 47.527 | 42.618 | 401.851 | 286.649 | 115.202 | 82.015 | 69% | 31% | 41% | 9.073 | 26.630 | 2,93 |
| 2015 | 46.300 | 41.669 | 382.060 | 280.443 | 101.617 | 71.414 | 71% | 29% | 38% | | | |
| 2014 | 45.652 | 41.340 | 374.171 | 277.704 | 96.467 | 67.535 | 71% | 29% | 38% | | | |
| 2013 | 45.963 | 41.931 | 383.960 | 287.897 | 96.063 | 66.123 | 72% | 28% | 38% | | | |
| 2012 | 47.194 | 43.106 | 397.221 | 294.662 | 102.559 | 71.094 | 72% | 28% | 38% | | | |
| 2011 | 48.291 | 44.138 | 410.158 | 299.762 | 110.396 | 73.594 | 72% | 28% | | | | |

TGSS ENERO 2022. TEMPORALIDAD ABSOLUTA: 25,88%

IAEST: DICIEMBRE 2021. TEMPORALIDAD ABSOLUTA : 26,12%



ARAGÓN. TRABAJADORES EN ALTA POR TIPO DE CONTRATO. PROMEDIO MENSUAL

| | abril 2022 | | marzo 2022 | | diciembre 2021 | |
|----------------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|--|
| ARAGÓN | | | ARAGÓN | | ARAGÓN | |
| Indefinido Tiempo Completo | 246.769 | | 241.643 | | 235.991 | |
| Indefinido Tiempo Parcial | 56.150 | | 53.126 | | 49.467 | |
| Fijos Discontinuos | 14.345 | | 12.501 | | 10.486 | |
| Eventual Tiempo Completo | 65.772 | | 71.874 | | 77.223 | |
| Eventual Tiempo Parcial | 34.652 | | 37.924 | | 43.530 | |
| Otros (*) | 47.208 | | 47.096 | | 46.452 | |
| total | 464.897 | | 464.164 | | 463.149 | |
| | | dif con marzo | | dif con diciembre | | |
| indefinidos | 364.473 | 10.107 | 354.366 | 11.971 | 342.395 | |
| temporales | 100.424 | -9.374 | 109.798 | -10.956 | 120.754 | |
| | | dif con dici 2021 | | | | |
| indefinidos | | 22.078 | | | | |
| temporales | | -20.330 | | | | |
| % temp | 21,60 | | 23,65 | | 26,07 | |

Diferencia Abril 2022- Diciembre 2021

Indefinidos totales: **+22.078 (+ 6,5%)**
 Fijos discontinuos: **+3.865 (+35%)**
 Temporales: **-20.330 (-16,8%)**

DATOS CCAA Y TOTAL ESPAÑA

| | Indefinido Tiempo Completo | Indefinido Tiempo Parcial | Fijos Discontinuos | Eventual Tiempo Completo | Eventual Tiempo Parcial | Otros (*) | | Indefinido Tiempo Completo | Indefinido Tiempo Parcial | Fijos Discontinuos | Eventual Tiempo Completo | Eventual Tiempo Parcial | Otros (*) | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------------|------------------|-------------------|----------------------------------|---------------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| abril 2022 | | | | | | | diciembre 2021 | | | | | | | | |
| ANDALUCÍA | 970.406 | 318.293 | 123.943 | 416.169 | 220.548 | 184.652 | 2.234.011 | ANDALUCÍA | 904.209 | 264.249 | 69.258 | 483.436 | 288.200 | 181.128 | 2.190.480 |
| ARAGÓN | 246.769 | 56.150 | 14.345 | 65.772 | 34.652 | 47.208 | 464.897 | ARAGÓN | 235.991 | 49.467 | 10.486 | 77.223 | 43.530 | 46.452 | 463.149 |
| ASTURIAS | 148.815 | 35.144 | 7.271 | 46.416 | 21.395 | 28.452 | 287.494 | ASTURIAS | 143.668 | 31.064 | 4.514 | 53.205 | 26.626 | 27.205 | 286.281 |
| CANARIAS | 340.450 | 88.810 | 19.314 | 126.768 | 47.563 | 50.729 | 673.633 | CANARIAS | 313.995 | 73.137 | 13.798 | 150.353 | 68.324 | 48.281 | 667.888 |
| CANTABRIA | 88.766 | 22.025 | 5.958 | 26.271 | 13.164 | 19.514 | 175.698 | CANTABRIA | 85.491 | 19.953 | 3.635 | 30.253 | 15.606 | 18.764 | 173.702 |
| CASTILLA - LA MANCHA | 276.226 | 65.110 | 15.760 | 105.078 | 43.285 | 48.105 | 553.565 | CASTILLA - LA MANCHA | 260.590 | 56.099 | 10.498 | 121.443 | 55.307 | 47.250 | 551.188 |
| CASTILLA Y LEÓN | 366.202 | 97.772 | 16.187 | 112.645 | 57.912 | 61.363 | 712.082 | CASTILLA Y LEÓN | 352.769 | 86.127 | 11.263 | 131.474 | 71.150 | 59.785 | 712.567 |
| CATALUÑA | 1.675.395 | 377.153 | 102.839 | 398.441 | 212.456 | 154.814 | 2.921.097 | CATALUÑA | 1.597.051 | 334.590 | 61.725 | 461.613 | 269.456 | 151.389 | 2.875.824 |
| CEUTA | 7.621 | 2.751 | 344 | 3.314 | 1.128 | 2.876 | 18.034 | CEUTA | 7.235 | 2.334 | 257 | 3.429 | 1.738 | 2.859 | 17.851 |
| CMDAD. DE MADRID | 1.712.919 | 345.726 | 61.655 | 344.843 | 176.811 | 237.988 | 2.879.943 | CMDAD. DE MADRID | 1.641.673 | 306.378 | 44.678 | 406.550 | 233.428 | 232.434 | 2.865.140 |
| CMDAD. VALENCIAN A | 769.288 | 199.167 | 98.500 | 234.396 | 122.711 | 155.964 | 1.580.026 | CMDAD. VALENCIAN A | 724.837 | 169.396 | 74.385 | 280.676 | 160.461 | 151.622 | 1.561.376 |
| EXTREMAD URA | 112.415 | 33.569 | 6.821 | 47.517 | 25.298 | 37.336 | 262.956 | EXTREMAD URA | 105.232 | 28.146 | 4.537 | 56.151 | 33.187 | 36.716 | 263.970 |
| GALICIA | 412.016 | 94.883 | 22.847 | 126.733 | 53.005 | 66.377 | 775.862 | GALICIA | 393.996 | 82.690 | 14.846 | 146.697 | 70.505 | 64.637 | 773.371 |
| ILLES BALEARS | 173.509 | 38.126 | 91.471 | 53.882 | 17.351 | 32.916 | 407.255 | ILLES BALEARS | 160.489 | 33.465 | 18.332 | 63.865 | 25.031 | 32.026 | 333.208 |
| LA RIOJA | 54.582 | 12.745 | 3.404 | 14.444 | 8.095 | 8.647 | 101.917 | LA RIOJA | 52.770 | 11.582 | 2.408 | 16.898 | 9.119 | 8.431 | 101.208 |
| MELILLA | 7.192 | 3.057 | 520 | 3.674 | 2.866 | 2.304 | 19.613 | MELILLA | 6.788 | 2.498 | 317 | 4.305 | 2.318 | 2.285 | 18.511 |
| NAVARRA | 125.656 | 25.647 | 6.767 | 41.064 | 21.031 | 17.684 | 237.848 | NAVARRA | 121.802 | 23.130 | 5.059 | 45.152 | 23.829 | 17.099 | 236.072 |
| PAIS VASCO | 410.083 | 86.120 | 17.573 | 122.764 | 66.723 | 75.771 | 779.034 | PAIS VASCO | 399.452 | 77.308 | 14.432 | 132.841 | 77.875 | 74.945 | 776.853 |
| REGIÓN DE MURCIA | 212.840 | 57.135 | 24.589 | 70.727 | 28.738 | 37.360 | 431.389 | REGIÓN DE MURCIA | 195.289 | 45.884 | 17.558 | 90.905 | 42.324 | 36.996 | 428.956 |
| | 8.111.150 | 1.959.383 | 640.111 | 2.360.919 | 1.174.732 | 1.270.059 | 15.516.354 | | 7.703.326 | 1.697.497 | 381.985 | 2.756.468 | 1.518.014 | 1.240.304 | 15.297.594 |
| INDEFINIDOS TEMPORALES | | | | | | | 11.980.702 | | | | | | | | 11.023.113 |
| | | | | | | | 3.535.652 | | | | | | | | 4.274.482 |
| | | | | | | | | | | | | | | | 957.589 |
| | | | | | | | | | | | | | | | -738.830 |

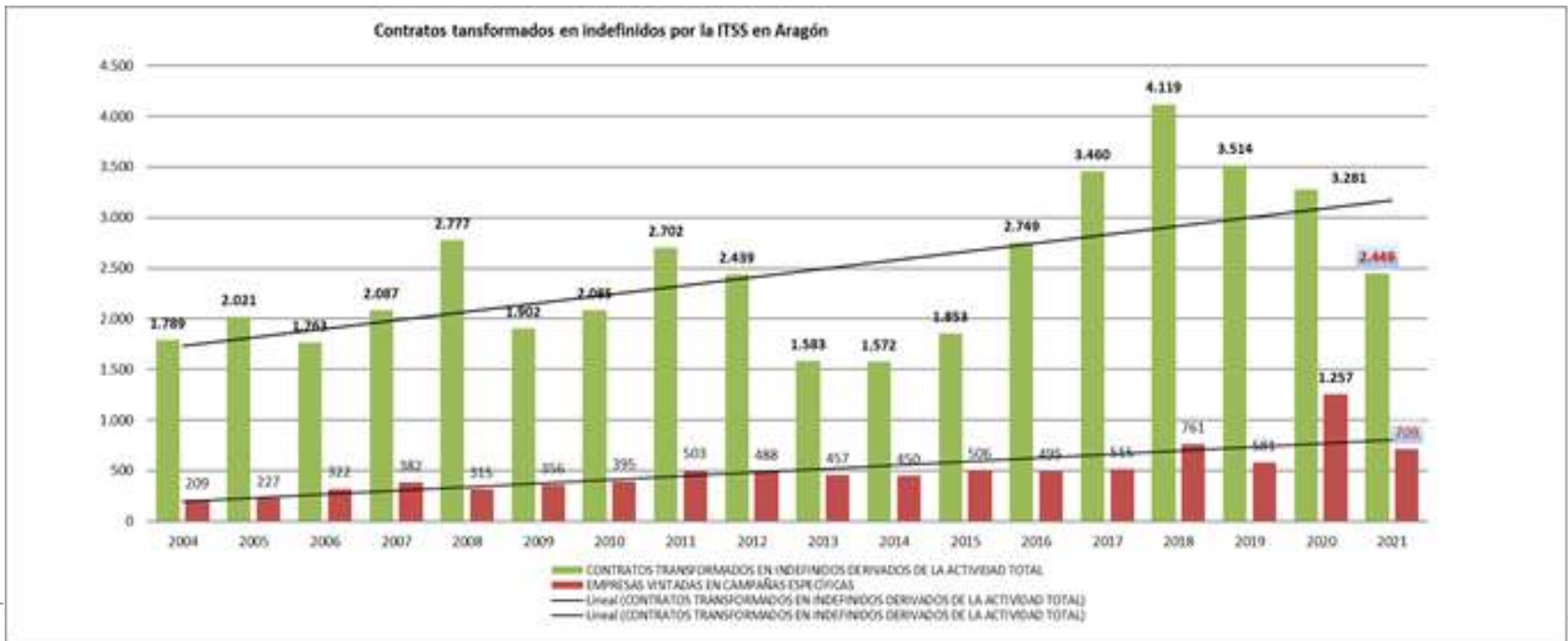
Diferencia Abril 2022- Diciembre 2021

Indefinidos totales: **+957.589**
 Fijos discontinuos: **+258.126**
 Temporales: **- 738.830**

RESULTADOS DE LAS ACTUACIONES DE LA ITSS EN ARAGÓN.

| | CONTRATOS TRANSFORMADOS (Totales) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| HUESCA | 511 | 573 | 245 | 453 | 226 | 160 | 323 | 324 | 397 | 353 | 275 | 466 | 488 | 843 | 764 | 879 | 1.289 | 624 |
| TERUEL | 310 | 185 | 151 | 200 | 357 | 234 | 154 | 225 | 331 | 142 | 181 | 164 | 296 | 360 | 464 | 411 | 352 | 241 |
| ZARAGOZA | 968 | 1.263 | 1.367 | 1.434 | 2.194 | 1.508 | 1.608 | 2.153 | 1.711 | 1.088 | 1.116 | 1.223 | 1.965 | 2.257 | 2.891 | 2.224 | 1.640 | 1.584 |
| ARAGON | 1.789 | 2.021 | 1.763 | 2.087 | 2.777 | 1.902 | 2.085 | 2.702 | 2.439 | 1.583 | 1.572 | 1.853 | 2.749 | 3.460 | 4.119 | 3.514 | 3.281 | 2.449 |

44.145 CONTRATOS TRANSFORMADOS EN INDEFINIDOS POR LA ITSS EN ARAGÓN





CAMBIO DE PARADIGMA CON LOS MISMOS PRINCIPIOS

- ✓ Contrato indefinido. Regla general. Art. 15.1
- ✓ Contrato temporal causal. Limitación y control de la rotación.
- ✓ ¿Contrato fijo discontinuo es igual? Exp. motivos
- ✓ Qué contrato temporal hago VS Qué necesidades tengo.
- ✓ ESTRATEGIA DE CONTRATACIÓN DE CADA EMPRESA



ARTÍCULO 15.1. PRESUNCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA TEMPORALIDAD

1. Inclusión de la **presunción** como “**principio general**”. No condicionada al cumplimiento de requisito o formalidad. **Intensidad de la “vis atractiva”** para supuestos de “desviación”.
2. Exigencias de **causa justificada de temporalidad común** a todo el precepto, incluido el contrato “de 90 días”.

Efectos y juego de la presunción:

- ✓ **En caso de duda, indefinido.** Efectos según contenido contrato y relación duración causa/ contrato
- ✓ Puede formalizarse contrato **indefinido libremente** aunque concurra causa de temporalidad.
- ✓ La **presunción está reforzada** por el art. **15.4.** con dos contenidos.
- ✓ **Contradicción entre 15.4 y 49.1,c) ?.** Superación duración máxima.
 - ✓ La superación de la duración pactada inferior a la máxima no conlleva “per se” la transformación en indefinido siempre que se mantenga la causa. 49.1 c) ET



PRESUNCIÓN DE INDEFINIDO O APLICACIÓN OBLIGATORIA

✓ Art. 15.1. **Presunción** en favor del carácter indefinido.

✓ Art. 15.4. **Si se incumple** la regulación de los temporales, la p. trabajadora adquiere la condición de fija. **Superación del periodo de prueba sin alta indefinido**

✓ **Superación duración máxima?**

✓ Art. 15.5. **Encadenamiento**= Fijas “ ex lege”

✓ Art. 15.4 y 15.5. La empresa debe **reconocerlo** por escrito informando a la RT.

✓ Art. 8.2 .**Ausencia de forma escrita.** Indefinido salvo que se acredite naturaleza temporal.

✓ Art. 49.1,c). **Superación duración máxima,** Indefinido salvo que se acredite la naturaleza temporal de la prestación.

✓ Art. 16. **Fijo Discontinuo.** Aplicación cuando se dan las circunstancias. **STS 908/2016, 26-10-2016 y 135/2018 , 13-02-2018**

NO INCLUYE NINGUNA PRESUNCIÓN EN FAVOR EL INDEFINIDO ORDINARIO



CONTRATO FIJO-DISCONTINUO. ART. 16

- ✓ **¿Tiene las mismas características o la inclusión expresa de supuestos las modifica?**
- ✓ Cubre **prestaciones intermitentes (cíclicas)** con periodos **determinados o indeterminados**. **Se elimina la distinción entre periódicos/ no periódicos**
- ✓ Su uso real dependerá en todo caso de la **voluntad de las empresas**. Los criterios actuales están marcados por la jurisprudencia y los C. Colectivos.
- ✓ **CUAL ES EL ELEMENTO CARACTERÍSTICO O COMÚN: LA ¿REPETICIÓN INTERMITENTE O LA DISCONTINUIDAD?**
 - ✓ **Trabajos estacionales**
 - ✓ **Actividades productivas de temporada**
 - ✓ **Trabajos intermitentes con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados**
- ✓ **Ejecución de contratos “previsibles “, como actividad ordinaria de la empresa. Inactividad sólo en periodos de espera.**
- ✓ **Con una ETT para ser cedida la persona pero en supuestos temporales de art. 15**



¿SE PUEDEN APLICAR LOS CRITERIOS ANTERIORES A LA REGULACIÓN ACTUAL?

| CONCEPTOS ANTERIORES JURISPRUDENCIA | DUDAS CON REGULACION ACTUAL |
|--|---|
| Reiteración de esa necesidad en el tiempo | ¿ CUÁNTAS VECES ? |
| Ciclo regular | ¿Y SI ES IRREGULAR? |
| Cíclico. | ¿CUÁL ES EL PERIODO DE REFERENCIA? |
| Intermitente o cíclico | ¿Y SI NO HAY INTERMITENCIA EN UN PERIODO? |
| Intervalos temporales separados | ¿CUÁL ES LA INTERRUPCIÓN MÍNIMA? |
| Cierta homogeneidad | ¿PERIODOS DE DIFERENTE DURACIÓN? |



CASUÍSTICA HASTA LA REFORMA

Lo que prima es **la reiteración de esa necesidad en el tiempo, aunque lo sea por periodo limitado** (SSTS 13-02-2018; 26-10-2016; 30-05-2007; 21-12-2006; 5-07-1999; 23-10-95,.

-Fijos discontinuos:

- la llamada para realizar una **encuesta** que por ley se repite **anualmente** (TS 5-7-99, EDJ 21586);
- la contratación **todas las primaveras** para asesorar al contribuyente en la campaña sobre la renta (TS 4-5-04, EDJ 31772);
- el trabajo cuyo ciclo se corresponde con **distintas fases de la actividad productiva** (TS 26-5-97, EDJ 5888).
- las actividades ligadas al **curso escolar como temporada** .
- **auxiliares de guardería de una empresa** (TSJ Andalucía 15-2-07, EDJ 30926);

26-5-97



CASUÍSTICA HASTA LA REFORMA

- No es fija discontinua **sino fija ordinaria** la relación laboral de una **profesora de preescolar en una guardería infantil cuyo período de inactividad** coincide con el de vacaciones del centro (TS 20-4-05, EDJ 55272), ni los trabajadores contratados para las **campañas de extinción de incendios** (TS 3-11-94, EDJ 24206; 7-7-06, EDJ 105762).
- En algún caso especial, como sucede con los **artistas**, la **regla general es la posibilidad de efectuar contrataciones temporales** y la excepción contratar indefinidamente, sea a tiempo parcial o como fijo indefinido (TS 15-7-04, EDJ 83158).
- Debe calificarse de indefinida discontinua la situación de un **trabajador que es sucesivamente contratado cada año en períodos temporales concretos** por una **Administración pública** para poder cumplir con sus obligaciones de efectuar determinadas actuaciones que están dentro de sus ordinarias y permanentes competencias (TS 17-5-10, EDJ 92329).
- Por el contrario, **no tiene la consideración de fija discontinua la sucesión de contratos de duración determinada, cuando** tales contratos no tienen unas fechas de inicio y de finalización similares y el último de ellos tiene una duración de dos años (TSJ Madrid 22-12-09, EDJ 334787)



NUEVA REGULACIÓN

| CONCEPTOS ART 16 | Ejemplos | Diferentes regímenes contractuales. Ejemplos |
|---|--|--|
| Trabajo estacional | Campaña agrícola | <u>Incertidumbre</u> en la llamada y el la intensidad de la ocupación |
| Actividades productivas de temporada | Temporada de rebajas | <u>Número de periodos</u> de ocupación en el año |
| Trabajo intermitente con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados | Enseñanza | <u>Certeza</u> en la actividad, con variación en fechas y grado de ocupación |
| Ejecución de contratas “previsibles”, como actividad ordinaria de la empresa. Inactividad sólo en periodos de espera. | Mantenimiento Obras Adjudicaciones Administración | Actividad continuada en <u>periodo igual o superior al año</u> |
| Con una ETT para ser cedida la persona pero en supuestos temporales de art. 15 | Sólo actividades temporales causales | <u>Flexibilidad absoluta?</u> , por dificultades de concreción de CPD |



?

*Necesidad de trabajo de **carácter intermitente o cíclico**, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad.*

(TS 28-9-16, EDJ 197707; TS 17-11-20, EDJ 729245; TS 25-11-20, EDJ 739774,

2. FIJOS DISCONTINUOS

1. INDEFINIDOS T COMPLETO O PARCIAL

4. TEMPORAL 90 DÍAS

3. TEMPORAL 6 MESES

¿CONTRATAS?

AÑO 2021

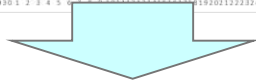
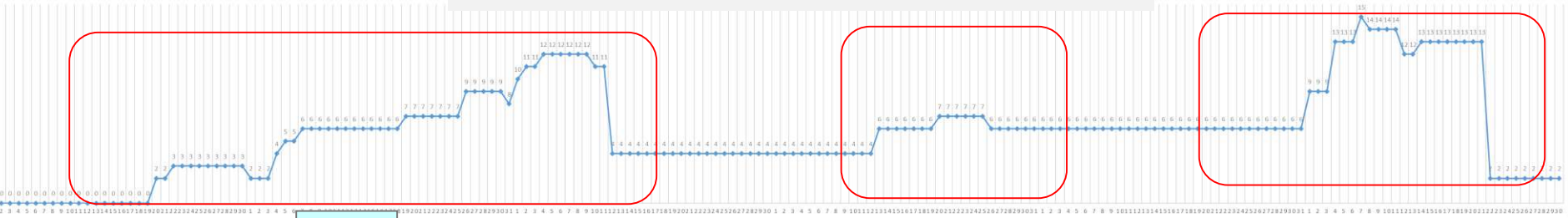
AÑO 2022

AÑO 2023



22,97 HECTÁREAS: Albaricoqueros: **4,97**/ Cerezos: **4,97**/ Manzanos: **2,93**/ Melocotoneros: **6,4**/ Nectarinos: **2,93**/ Paraguayos: **1,17**

5,81 trabajadores de media en el periodo.
Mínimo: 2/3
Máximo: 14/15

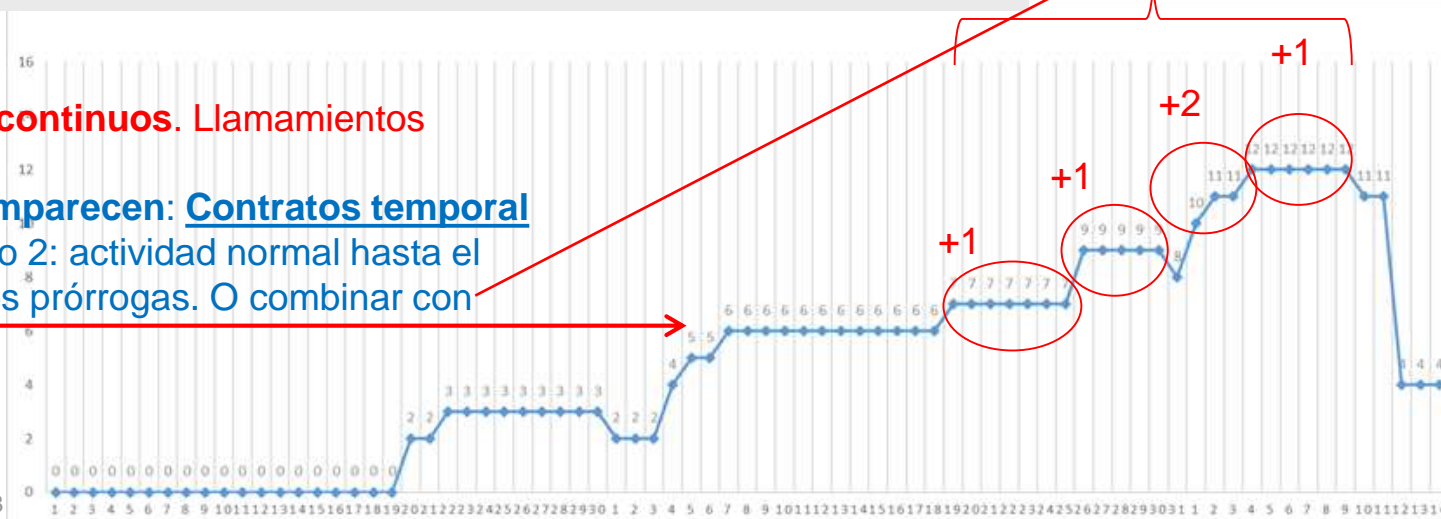


6 Fijos discontinuos. Progresivos: 8 llamamientos
9 con contrato de 90 días en dos periodos

Contratos 90 días.
Agrupando días

Fijos discontinuos. Llamamientos

Si no comparecen: Contratos temporal
de modelo 2: actividad normal hasta el límite. Dos prórrogas. O combinar con





Fijos discontinuos. Llamamientos





DE NUEVO REFLEXIONES SOBRE CONDICIONES DE EJECUCIÓN:

- Concepto de permanencia o fijeza. **No exige vigencia plurianual**
- **No se concreta** periodo en el que se debe producir la repetición(**periodo de referencia**).
- **Cuántas veces** debe repetirse
- **Intensidad** de la actividad cíclica.
- **Certeza o no** en la ocupación
- **Fechas** ciertas o indeterminadas
- **Duración e intensidad** de la ocupación
- Duración del **periodo de inactividad**.
- Posibilidad de **repeticiones en periodo de referencia mensual ?**
- **Jurisprudencia** sobre periódicos/ no periódicos había diferenciado entre:
 - **Repetición** o carácter cíclico
 - **Incertidumbre** en la incorporación



CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO

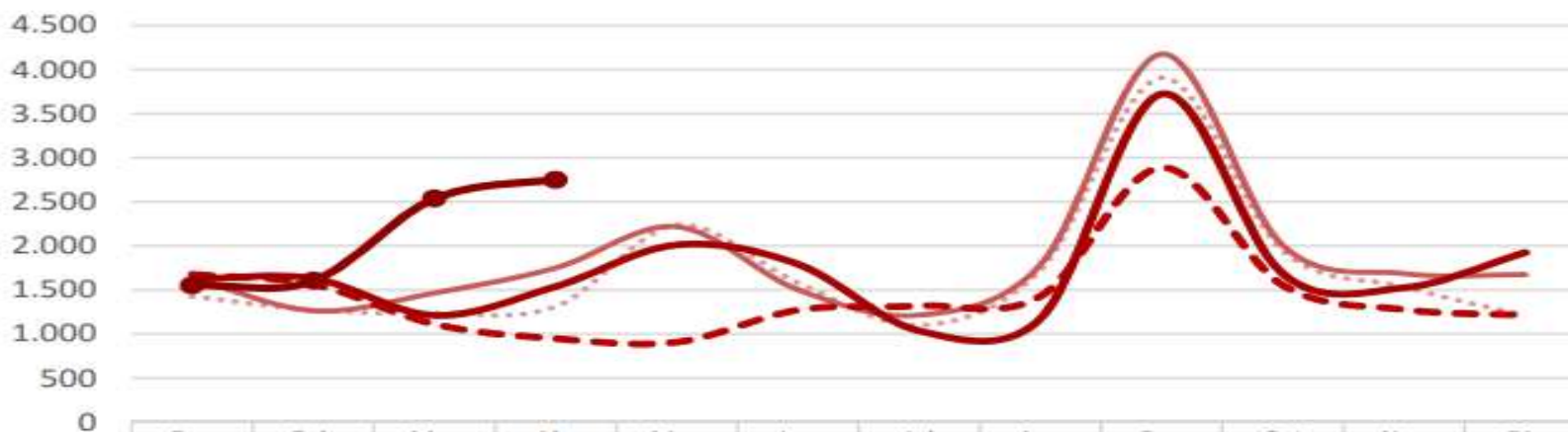
- ✓ Siempre **por escrito**. Consecuencias si no se formaliza por escrito.
 - ✓ Reflejar **elementos esenciales** de la actividad laboral. *Salario, categoría o grupo, actividad y puesto de trabajo, en su caso, centro de trabajo, régimen de vacaciones, convenio colectivo aplicable, (RD 1659/1998).*
 - ✓ Y deben figurar pero **pueden tener carácter estimado**:
 - ✓ **Duración del periodo de actividad**
 - ✓ **Jornada**
 - ✓ **Distribución horaria**
- ✓ Puede ser siempre estimados o dependerá del supuesto para el que se formaliza
 - ✓ Concreción en el momento del **LLAMAMIENTO**.
 - ✓ **¿Todos están sujetos a llamamiento y es una obligación de la empresa o debe adaptarse este concepto?**
- © ITSS 2018 ✓ **¿Siempre se podrá dejar la concreción para el llamamiento?**

Llamamientos (Contratos Fijos Discontinuos)

4.1. Evolución de los llamamientos según ámbito territorial

| Ámbito | Abril 2022 | Variación mes anterior | | Variación año anterior | |
|---------------|--------------|------------------------|--------------|------------------------|---------------|
| | | Total | % | Total | % |
| Huesca | 867 | 338 | 63,89% | 329 | 61,15% |
| Teruel | 241 | 10 | 4,33% | 200 | 487,80% |
| Zaragoza | 1.640 | -136 | -7,66% | 679 | 70,66% |
| Aragón | 2.748 | 212 | 8,36% | 1.208 | 78,44% |

4.2. EVOLUCIÓN MENSUAL DE LLAMAMIENTOS



| | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2018 | 1.427 | 1.273 | 1.235 | 1.312 | 2.237 | 1.581 | 1.100 | 1.729 | 3.906 | 1.943 | 1.534 | 1.207 |
| ———— 2019 | 1.639 | 1.265 | 1.467 | 1.751 | 2.218 | 1.503 | 1.216 | 1.785 | 4.174 | 2.005 | 1.686 | 1.674 |
| - - - - 2020 | 1.678 | 1.562 | 1.111 | 947 | 908 | 1.272 | 1.319 | 1.429 | 2.888 | 1.553 | 1.277 | 1.212 |
| ———— 2021 | 1.627 | 1.629 | 1.211 | 1.540 | 2.012 | 1.791 | 1.036 | 1.176 | 3.723 | 1.682 | 1.525 | 1.925 |
| —●— 2022 | 1.551 | 1.604 | 2.536 | 2.748 | | | | | | | | |



ABRIL 2022



4.10. Llamamientos por Sector de Actividad Económica y provincia

| Ámbito | Sector Actividad Económica | | | | Peso sobre el total | | | |
|---------------|----------------------------|------------|--------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|---------------|
| | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
| Huesca | 301 | 12 | 3 | 551 | 34,72% | 1,38% | 0,35% | 63,55% |
| Teruel | 26 | 5 | 5 | 205 | 10,79% | 2,07% | 2,07% | 85,06% |
| Zaragoza | 148 | 115 | 47 | 1.330 | 9,02% | 7,01% | 2,87% | 81,10% |
| Aragón | 475 | 132 | 55 | 2.086 | 17,29% | 4,80% | 2,00% | 75,91% |



FIJO DISCONTINUO. MODELO DE INDEFINIDO

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) incluido en el grupo profesional de para la realización de las funciones (4) de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

Trabajo a distancia (5)

SEGUNDA: El contrato se concierda para realizar trabajos fijos discontinuos de acuerdo con el Art. 16 del Estatuto de los trabajadores (6) dentro de la actividad cíclica intermitente de (7)

La duración estimada de la actividad será de (8)

La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de horas (9) y la distribución horaria estimada será

Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de o acuerdo de empresa

Si el convenio colectivo de ámbito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI No

TERCERA: La jornada de trabajo será:

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (10)

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, a la semana, al mes, al año (9) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador tiempo completo comparable (11)

La distribución del tiempo de trabajo será de (12) conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de jornada a tiempo parcial señale si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13):

SI NO



CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- ✓ Remite al CoCo o acuerdo de empresa para criterios objetivos y formales de llamamiento.
- ✓ ¿Es suficiente esta remisión con las particularidades de la nueva regulación?
- ✓ Sería deseable una mayor concreción legal/ reglamentaria en función de los supuestos. No todos tienen el mismo régimen de prestaciones y de seguridad o certeza. Ejemplo: antiguos fijos periódicos.
- ✓ **Constancia del llamamiento**
- ✓ **Indicaciones precisas** de las condiciones de incorporación. Si no se concretan en contrato todo debe concretarse en el llamamiento. Incertidumbre no puede ser general y para todos los supuestos
- ✓ **Antelación adecuada. Doble trascendencia**
 - ✓ Antelación para conocer el inicio y organizarse. Adecuada
 - ✓ Antelación para conocer el verdadero alcance e intensidad de la actividad. Condiciona vida personal y otras actividades



CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- ✓ Elaboración de **calendario anual con las previsiones** de llamamiento/ o **semestral** y las **altas** que se produzcan realmente y traslación a representantes.
- ✓ Posibilidad de ejercicio de acciones contra **incumplimientos** relacionados con llamamiento. La falta del mismo u otros incumplimientos:
 - ✓ No llamamiento.
 - ✓ Llamamiento posterior a la fecha cierta de reincorporación
 - ✓ Llamamiento en orden diferente al que corresponde
 - ✓ Puesto diferente al que desempeñaba
 - ✓ Concreción de la duración diferente a la que “corresponde”
 - ✓ Concreción de jornada y horario diferentes a las pactadas o que se deriva de la actividad cíclica.
 - ✓ Llamamiento incumpliendo plazo de antelación fijado
- ✓ Desde la falta del llamamiento o desde que se tiene constancia de su contenido, con independencia de la situación del trabajador



OBLIGACIÓN DE LLAMAMIENTO Y PLAZO DE ACCIÓN CONTRA EL DESPIDO

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 53/2022, 203 Ene. Rec. 2289/2019

Si la empresa no procede al llamamiento del fijo-discontinuo, aunque se encuentre en IT, incurre en un incumplimiento a partir del cual el trabajador puede reclamar por despido, iniciándose el plazo de caducidad. En otras palabras, la falta de llamamiento (por ser una obligación empresarial), equivale a la manifestación de una voluntad extintiva de la relación laboral.

Es desde ese momento en el que se puede accionar por despido, sin necesidad de esperar a ser dado de alta médica.

No obstante confirmar el Supremo la caducidad de la acción, aclara que es irrelevante que la extinción del contrato temporal se califique como fraudulento porque ello no tiene el efecto suspender el plazo de caducidad porque en todo caso, el plazo se inicia en el momento en el que el trabajador, - aunque se encuentre en IT, insiste la Sala-, conoce que no ha sido llamado para el siguiente curso escolar.



CONTRATO FIJO DISCONTINUO VINCULADO A CONTRATAS

✓ Contratas, Subcontratas, Concesiones administrativas:

✓ **Previsibles. Actividad ordinaria** de la empresa

✓ **Actividad ocasional e imprevisible o actividad ordinaria pero sin repetición: pueden utilizarse contratos temporales:**

- *Actividad habitual y ordinaria, no sean la única modalidad utilizada y que teniendo plantilla estable, concurra un **incremento imprevisible u oscilación***
- *No sea la actividad habitual. Circunstancia ocasional e imprevisible y sea necesario recurrir a los mismos, aunque sea sólo para la ejecución de la totalidad o parte de la contrata.*

✓ Los periodos de inactividad sólo a la espera de la recolocación (no alargarse más), con un **plazo máximo de 3 meses.** (salvo CoCo). Problemas en supuestos concretos.
Combinación con flexibilidad interna.

✓ ¿ Puede no interrumpirse la actividad en un año o más ?

✓ **OBRAS DE CONSTRUCCIÓN. CONTRATO FD/ CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA**



CONTRATO FIJO DISCONTINUO Y FIJO ORDINARIO. DURACIÓN DE LA OCUPACIÓN

No puede considerarse de naturaleza fija discontinua **una relación que se mantiene de manera ininterrumpida en el tiempo**, toda vez que la regulación legal excluye la sistemática y prolongada **falta de solución de continuidad entre las campañas**, en términos tales que nos encontremos en presencia de una actividad permanente, que no intermitente, como la discontinuidad requiere por definición (STS 15 de julio de 2010 (rcud 2207/2009)).

Si se trata una **actividad normal y permanente** de la empresa, la relación laboral entre las partes es única, incluso cuando la relación presente, en su caso, **interrupciones que traten de enmascarar** artificialmente la discontinuidad. (SSTS Sala Social, de 01/10/2013, rec: 3048/2012, 28/10/2020, rec: 4364/2018, o 20/04/2005 (rec. 1075/2004)).

- ¿ CUÁL ES EL PERIODO DE ALTA QUE DEBE CUBRIRESE PARA CONSIDERAR UN CONTRATO FD COMO INDEFINIDO ORDINARIO?
- ¿ EN QUÉ PERIODO DE REFERENCIA?
- ¿ SE PUEDE SUPERAR EL AÑO EN CASO DE CONTRATAS?



CONTRATO FIJO DISCONTINUO. RELACIONES CON EL ART. 15 ET

- **Artículo 16. Contenido propio.** Artículo 15 no limita. Sólo incluye precisiones
- **Diferencia** entre actividades de contratas, subcontratas o concesiones y **oscilaciones que conllevan desajuste temporal de empleo, incluso en las mismas** y permiten el eventual. **Relación con 15.2 primero.**
- También cabría para las **vacaciones anuales.**
 - Se puede recurrir a contrato indefinido, a tiempo parcial o fijo-discontinuo para cubrir vacaciones. Depende de la extensión de la necesidad o no en el periodo anual. Diferentes exigencias para cada contrato.
- **Posible aplicación a supuestos de ocupaciones cortas pero repetidas. (15.2 cuarto).** Qué pasa si se repite año tras año la “duración reducida y limitada”. Rebajas, cosechas...Jurisprudencia **no fija intensidad** de actividad sino la **repetición** en periodos sucesivos.
 - ✓ **15. 2. No supone presunción de que hasta 90 días siempre temporal.**
 - ✓ Interpretación del FD. **No se concreta duración máxima o mínima de periodo cíclico intermitente.**

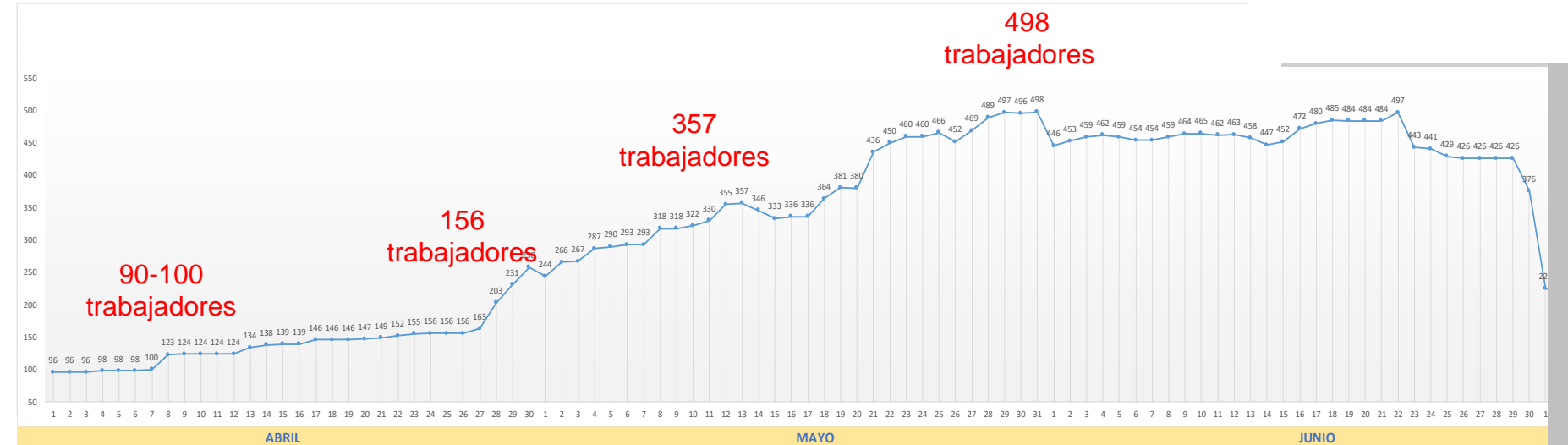
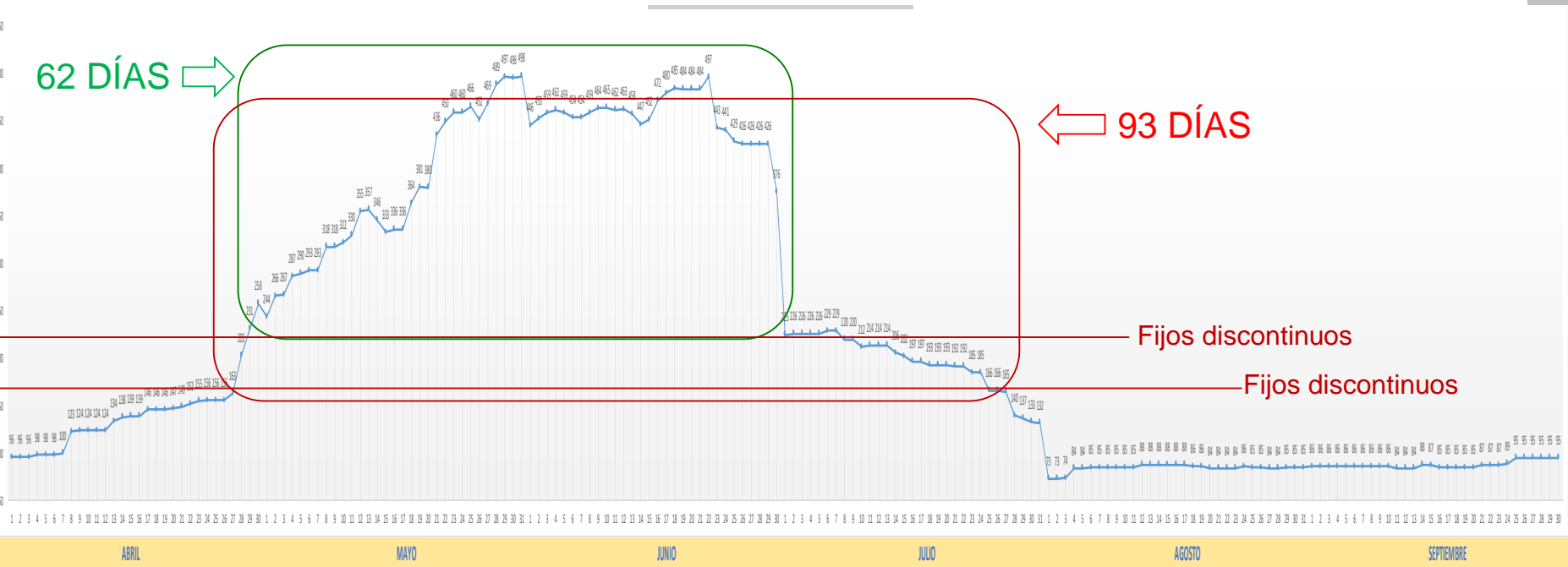


62 DÍAS →

← 93 DÍAS

Fijos discontinuos

Fijos discontinuos





REMISIÓN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Mediante **convenio colectivo** o, en su defecto, **acuerdo de empresa**, se establecerán los **criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento** de las personas fijas-discontinuas.
2. Contratas mercantiles., los **convenios colectivos sectoriales** podrán determinar un **plazo máximo de inactividad entre subcontratas**, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.
3. Los **convenios colectivos de ámbito sectorial** podrán establecer una **bolsa sectorial de empleo** en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad.
4. Estos mismos convenios **podrán acordar**, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, **la celebración a tiempo parcial** de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo
5. Asimismo, podrán establecer un **periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento** a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.



CONTRATO FIJO-DISCONTINUO A TIEMPO PARCIAL

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

1. Redacción literal
2. Ausencia de prohibición en art. 12
3. Interpretación de TS de antiguo art. 15.8. SSTS 26-10-2016; 13-02-2018
4. Finalidad de la norma
5. Adaptación a la realidad de la actividad y voluntad de las partes
6. Consecuencias de interpretación restrictiva



PROTECCIÓN Y PRINCIPIO E IGUALDAD

- ✓ **Principio de igualdad** en ejercicio de derechos y reconocimiento antigüedad
- ✓ Excepción poco clara para otras condiciones pero justificada por criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. (Indemnización por despido)
- ✓ Obligación de informar sobre puestos fijos ordinarios en la empresa
- ✓ Se consideran colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación en los periodos de inactividad



CONTRATO FIJO DISCONTINUO O CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

- DESAPARECE LA INCLUSIÓN EXPRESA EN EL CTP DE LOS FD QUE SE REPITEN EN **FECHAS CIERTAS**. Redacción anterior ET:

*16.1. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en **fechas ciertas** les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido*

*12. 3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos **fijos y periódicos** dentro del volumen normal de actividad de la empresa*

- ALUSIÓN EXPRESA A TRABAJOS CON PRESTACIÓN INTERMITENTE CON PERIODOS DE EJECUCIÓN CIERTOS Y DETERMINADOS O INDETERMINADOS
- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS MENCIONA DE FORMA EXPRESA LA ELIMINACIÓN DE LA DISTINCIÓN.
- SIGNIFICA ESO QUE UNA NECESIDAD ESTABLE A TIEMPO PARCIAL SIEMPRE DEBE SER CUBIERTA POR UN FIJO DISCONTINUO SI ES INTERMITENTE
- QUÉ SE CONSIDERA INTERMITENCIA



CONTRATO A TIEMPO PARCIAL VS FIJO DISCONTINUO

| Aplicar art. 12 ET | Art. 16. ET |
|--|--|
| Periodo actividad. Puede ser Indefinido | Concretar duración periodo actividad. Acotados en año natural |
| Exige concretar horas contratadas y distribución | Duración. Jornada y distribución Estimados |
| Permite adaptación con márgenes en cláusulas adicionales | Concreción en llamamiento. Periodo y jornada concretos Incertidumbre: concreción en llamamiento |
| Garantía de ocupación pactada. No puede ser contrato a llamada | Certidumbre/incertidumbre en el llamamiento |
| Flexibilidad dentro de límites | Certidumbre/incertidumbre en la dimensión de jornada |
| Horas complementarias. 30%. CC: 60% | Solo si es a tiempo parcial |
| Posibilidad de novaciones. Comunicadas | Jornada estimada permite adaptar |
| Puede ser temporal o fijo. | Exige repetición de periodos de ocupación pero no fija periodo de referencia |



NECESIDADES DE CORTA DURACIÓN CON PERIODOS REDUCIDOS DE INTERMITENCIA

- ACTIVIDAD HABITUAL Y ESTABLE
- ESPORÁDICAS O INTERMITENTES PERO ESTABLES QUE EXIGEN OCUPACIÓN DURANTE TODO EL AÑO, CON OCUPACIÓN TODOS LOS MESES
 - EJEMPLO: FINES DE SEMANA
 - Indefinido tiempo parcial vs Fijo discontinuo

| Aplicar art. 12 ET | Art. 16. ET |
|---------------------------------------|---|
| Concretar horas y distribución | Concreción en llamamiento |
| H. Complementarias o novaciones y MSC | Se puede cambia en cada llamamiento |
| Alta en S. Social todos los meses | Altas y bajas todos los fines de semana |
| No situación legal de desempleo | Situación legal de desempleo |
| No acceso a prestaciones desempleo | Acceso a prestación desempleo |

CFD con ocupación parcial en los días de actividad.? (16.4)

¿Mayores garantías que si se concierta con ocupación a jornada completa?
Por aplicación de art. 12



CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON ACTIVIDAD CONCENTRADA. PERIODOS DE INACTIVIDAD SUPERIOR AL MES

El trabajador en “ los periodos de inactividad”, ¿se encuentra en situación legal de desempleo?

No, pues el trabajador tiene su contrato en vigor a pesar de no estar trabajando. Cuando se trata de trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial y con periodos de actividad concentrados en los cuales el trabajador sigue en alta, y en esos periodos de inactividad material, el trabajador mantiene su contrato de trabajo, y no lo tiene extinguido, suspendido ni reducido. La única conclusión posible es que el trabajador no está en situación legal de desempleo. **STS 646/2021, de 23 de junio.**

La cuestión que se plantea es decidir si tiene derecho a percibir prestación por desempleo la trabajadora que presta servicios en virtud de un **contrato indefinido a tiempo parcial -73,97 %**, correspondiente a **270 días-** que ha realizado la totalidad de su **actividad compactada en dichos días** y reclama **prestación por desempleo al finalizar los 270 días**

La empresa mantiene a la trabajadora en alta y cotización durante todo el tiempo, tanto en periodos de actividad como de inactividad **STS 2619/2021, 23-06-2021. REC 877/2020**



La actora había realizado la totalidad de su actividad laboral, es decir el **73,97 %** de jornada, correspondiente a 270 días, cuando solicitó prestaciones por desempleo. **No ha habido suspensión de contrato ni reducción de jornada** ya que la actora realizó la totalidad de la jornada para la que había sido contratada, percibiendo la pertinente retribución, **no constituyendo situación legal de desempleo** el resto de jornada hasta alcanzarla jornada a tiempo completo. En efecto, si su contrato es indefinido a tiempo parcial, una vez realizado el periodo de parcialidad convenido, no se genera situación legal de desempleo. Atendiendo a lo establecido en el artículo **262.2 y 3 de la LGSS, la actora no se encuentra en situación de desempleo total ni parcial y**, al no haberlo entendido así la sentencia recurrida, procede la estimación del recurso formulado.

*Situación similar ha sido resuelta por esta **Sala en sentencia de 11 de noviembre de 2020, recurso 3337/2018**, en la que se declaró que no tenía derecho a percibir prestación de desempleo el jubilado a tiempo parcial que suscribe con la empresa un contrato a tiempo parcial por la parte de jornada que realiza. No tiene derecho a percibir prestación de desempleo por la parte de jornada que no realiza ya que esa parte corresponde a la jubilación parcial.*



SEGURIDAD SOCIAL DE LOS CONTRATOS FD

Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial

Lo establecido en el capítulo II de este Real Decreto será de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo y **contrato de trabajo fijo-discontinuo**

Disposición adicional tercera. Cotización de los trabajadores contratados a tiempo parcial con trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta.

NO REGULA LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO



RDL 32/2021. EQUIPARACIÓN EN ACCESO A SUBSIDIOS POR DESEMPLEO DE FD

RDL3/2022. Modifica arts. 277 y 280 LGSS e incluye Subsidio de mayores de 52 años

Suprime el apartado 4 del artículo 277 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que establecía que, en el caso de trabajadores fijos discontinuos,

- ~~- la duración del **subsidio por agotamiento de la prestación contributiva con o sin responsabilidades familiares/ subsidio por cotizaciones insuficientes para acceder a la prestación contributiva**, sería equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud~~
- ~~- **impedía a estos trabajadores el acceso al subsidio para mayores de 52 años previsto en el artículo 274.4.**~~

Nueva redacción al artículo 280 LGSS, eliminando el apartado que regulaba la cotización a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo por parte de los trabajadores fijos discontinuos.

La derogación del apartado 4 del artículo 277 del texto refundido de la LGSS será de aplicación a los **subsidios cuyo hecho causante tenga lugar a partir de la entrada en vigor de esta norma.**

ACCESO A SUBSIDIOS POR DESEMPLEO DE FD.

- **Fecha del hecho causante a partir del 2 de marzo de 2022**
 - la del **cumplimiento del plazo de espera de un mes,**
 - o la de la fecha de la **situación legal de desempleo.**
- A los efectos del reconocimiento de los subsidios citados, **ya no será necesario hacer constar el número de días cotizados** durante el año anterior a la solicitud.
- Durante la percepción de dichos subsidios, **la entidad gestora no efectuará cotización alguna**
- **Hechos causantes anteriores se rigen por normativa anterior**



FD PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y ACREDITACION DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

• FIJOS- PERIÓDICOS. NO SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

- *Modificación del art. 267 LGSS. Situación legal de desempleo se limita a los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos-discontinuos. (art 16 ET). Suprime la referencia a Fijos periódicos y su equiparación a FD en resto de referencias*
- Supresión del 12.3 ET

• RD 625/1985. MANTIENE ACREDITACIÓN CON COPIA DE CONTRATO

Cinco. Cuando los trabajadores fijos discontinuos dejen de prestar servicios por haber finalizado o haberse interrumpido la actividad intermitente o de temporada de la Empresa, mediante la presentación de la copia del contrato o de cualquier otro documento que acredite el carácter de la relación laboral y comunicación escrita del empresario acreditando las causas justificativas de la citada finalización o interrupción. En el supuesto de suspensión de la actividad por causas económicas, tecnológicas o por fuerza mayor, se estará a lo previsto en el número 3

- **TODOS LOS F PERIODICOS SON CONTRATO 200 (TP) PERO ESTÁN “SUBSUMIDOS” EN EL NUEVO FD.**
- **NO ESTÁN IDENTIFICADOS COMO FD. ¿NO DESEMPLEO ?. ¿COMUNICAR CAMBIO POR PARTE DE LAS EMPRESAS. ?**



CONTRATO FIJO-DISCONTINUO. ART. 16

Disposición final primera.

MODIFICACIÓN ART. 10.3 LEY 14/1994. ETTS

- ✓ Un contrato- varios puestos temporales en empresas diferentes. Identificados inicialmente
- ✓ Contratos FD para puestos temporales (no FD). Supuestos de art. 15, de diversas empresas usuarias.



CLÁUSULAS

SUPUESTO PARA EL QUE SE CONCIERTA:

(Se debe concretar lo más posible en cada caso)

1. TRABAJOS DE NATURALEZA ESTACIONAL: (definir. Ejemplo: campaña agrícola de.....(general/ fruta concreta, zona,.etc/ periodo concreto hostelería/ fiestas, etc)

2. ACTIVIDADES PRODUCTIVAS DE TEMPORADA:.....(Concretar. Ej: actividad de temporada pero no vinculada a estación concreta/ producción asociada a ropa, complementos/ preparación regalos navidad)

3. NECESIDADES INTERMITENTES: (formación, curso escolar, servicios auxiliares, rebajas, ofertas, días concretos (fines de semana) en periodo de mayor actividad en hostelería o bares y restaurantes)

4. CONTRATAS/ SUBCONTRATAS/ CONCESIONES ADMINISTRATIVAS. (Tipo de contratas que son actividad habitual en la empresa, naturaleza y características de las contratas y puestos o grupo profesional)



PERIODO DE EJECUCIÓN

- DETERMINADO:

- Fechas concretas de inicio/ fin (*inicio llamamiento/ término llamamiento*)
- Fecha aproximada inicio/fin. Con oscilaciones variables entre días y.... días sobre las fechas aproximadas
- Duración estimada

- INDETERMINADO

- Fechas aproximadas o periodo en el que se producirá la actividad:
- Periodo de semanas o meses en los que se producirá la actividad. Según días concretos condicionados por la misma (extras hostelería y otras actividades similares) (Nota: Para actividades artísticas se pueden utilizar contratos específicos de RDL 5/2022, de 22 de marzo):

-CONTRATAS/SUBCONTRATAS:

Periodo de inactividad (CoCo en su caso):



6. Datos de la comunicación de llamamiento de fijo discontinuo

Fecha de inicio del llamamiento.

Fecha de término del llamamiento (si se conoce).

Identificador del contrato (si se conoce).

Nivel Formativo del trabajador.



CERTEZA EN LA LLAMADA

CLÁUSULAS

- SI.**
- a) SE REALIZA LLAMADA
 - b) EL TRABAJADOR SE PERSONARÁ EL DÍA (CONCRETAR)....

NO. - SE REALIZARÁ LLAMADA EN CASO DE POSIBILIDAD DE OCUPACIÓN (según volumen actividad en su categoría, evolución de la misma y criterios de llamanda según censo)

- SE NOTIFICARÁ LA AUSENCIA DE LLAMADA SI NO SE EXTINGUE CONTRATO

JORNADA Y DISTRIBUCIÓN HORARIA:

Concreta:

- Jornada: horas dia/semana/ mes
- Distribución horaria:

Estimada: La concreción de la jornada y su distribución, en caso de variación, se concretará en el **llamamiento**



LLAMAMIENTOS:

CLÁUSULAS

1. (**Censo.** (si existe o lo impone el CoCo)) Orden o criterios de llamamiento

Lista dentro del censo (puestos o actividades concretas)

a) El trabajador será llamado **existiendo garantía de ocupación en el periodo y con las condiciones que se indican en este contrato y en el llamamiento.** En caso de que no sea posible el llamamiento se le comunicará de forma expresa.

b) El trabajador será llamado según el **orden establecido en el listado que figura en la empresa.** La empresa podrá comunicar la ausencia de llamamiento, sin perjuicio de la continuidad de la relación laboral

3 El llamamiento se realizará **por escrito según el modelo anexo a este contrato y se realizará mediante:** (mail/Whatsapp/ mensaje etc) dirigido al dispositivo móvil y/ o dirección **que se indica por el trabajador en este momento,** siempre que permita dejar constancia fehaciente del mismo:



LLAMAMIENTOS:

CLÁUSULAS

4. El trabajador deberá comunicar **con suficiente antelación** el cambio o modificación en el sistema de llamamiento para garantizar la eficacia del mismo. **La imposibilidad de contacto por causa no imputable a la empresa** conllevará la continuidad en los llamamientos según el orden y disponibilidad existentes

5. El llamamiento se producirá en el **periodo aproximado** de días con anterioridad al primer día de inicio de la actividad. (ver cláusula específica)

6. **De no atender el llamamiento**, negarse a su incorporación por causas no justificadas o resultar ilocalizable **EN EL SEGUNDO INTENTO** se entenderá que desiste de su puesto de trabajo por causas voluntarias, salvo que la empresa decida mantenerlo en el censo.

7. **Efectos de no llamamiento o no presentación:** (Convenio Colectivo):.....

8.- En el caso de que en el momento del llamamiento el trabajador se encuentre en **situación de incapacidad temporal** deberá aportar a la empresa en correspondiente parte de baja que lo justifique. No hacerlo así implicará la aplicación del punto número 6 por parte de la empresa.

MODELO DE LLAMAMIENTO



Actuaciones de la ITSS en **materia de contratación** y el nuevo marco normativo.

- ✓ Continuarán los controles y se adaptarán a las nuevas duraciones y plazos y al control de la causalidad.
- ✓ Importancia de los cambios en los tipos sancionadores
- ✓ Impacto de la redacción del art. 15.1 y la presunción del 15.4
- ✓ Control de la causalidad. Exigencias estrictas y FD



Actuaciones de la ITSS en materia de contratación

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de contratación tiene una larga tradición

Y ya con vocación de permanencia, la **Disposición adicional 16ª.2 de la Ley 35/2010**, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE del 18), encomendó **incluir en el Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, con carácter de objetivos de alcance general, un Plan específico para el control de los contratos temporales sin causa e impulso a su transformación en indefinidos



Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021 (BOE 3-12-21)

Esta actuación va a ser objeto de un **reforzamiento** de la intervención de la ITSS,

its
PLAN ESTRATÉGICO
DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
2021, 2022 Y 2023
Hacia un nuevo modelo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social



Se reorientarán las campañas actuales, dirigidas a convertir los contratos en indefinidos, exigiéndose también **responsabilidades con mayor contundencia**.

- Empresas, con una **alta tasa de temporalidad**, por encima de la de su sector.
- Contratación temporal centrada en **contratos de muy corta duración** y que afecta fundamentalmente a jóvenes.
- **Empresas de servicios**
- Regularización de contratos temporales de larga duración a través de **campañas extensivas**,
- Actuaciones inspectoras que entren a valorar la **existencia o no de causa real** de los contratos de trabajo temporales.
- Modalidades de contrato utilizadas fraudulentamente, por ejemplo, **fijos discontinuos o contratos formativos**.
- Comportamientos fraudulentos de **empresas de trabajo temporal**.



ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Actuación permanente para el **control de la temporalidad** con diferentes líneas de trabajo y planes de choque

Actuaciones **centralizadas y autonómicas/ provinciales**

Herramientas de detección del fraude.

1. CONTROL INDIVIDUALIZADO. Objetivo transversal

2. PROGRAMAS ESPECÍFICOS. ARAGON

- ✓ **CAMPAÑA ARAGÓN 2022. ALTA TASA DE TEMPORALIDAD.** Impulso para la transformación en indefinidos. Cumplimiento de Reforma
- ✓ **PLAN DE CHOQUE ESTATAL 2022.** Contratos individualizados anteriores a la reforma que incumplen norma o con indicador de estabilidad

1.874 EMPRESAS

4,5% DE LAS EMPRESAS DE ARAGON CON TRABAJADORES EN ALTA



CAMPAÑA ARAGÓN 2022 PORCENTAJES DE TEMPORALIDAD

- Análisis temporalidad sectorial Aragón. IAEST
- Concreción temporalidad de todas las empresas de Aragón en una fecha cierta. Actualización tras reforma laboral. Datos TGSS.
- Comparación con CNAES
- Selección empresas que se desvían notablemente de la temporalidad media y de su cnae.=>10 puntos porcentuales
- Comunicación a interlocutores sociales
- Comunicación individualizada de la situación mediante carta.
- Comunicación por empresa de contratos transformados en indefinidos.
- Decisión posterior sobre actuación inspectora



| | | |
|---------------------|--|---|
| 504 EMPRESAS | TEMP ARAGON ABRIL 21,34% | 146.223 CPD EN 2021 |
| 437 EMPRESAS | 65% DE TEMPORALIDAD CON CONTRATOS OBRA O SERVICIO Y EVENTUALES | Sólo con contratación directa. Con independencia de recurso a ETT |
| 67 EMPRESAS | 52% TEMPORALIDAD | Se alcanza con ETT |
| | | |



BORRADOR

Empresa:

, / /2022

Sr/a. Director/a:

Nos dirigimos a Vd. para transmitirle que el mercado de trabajo en Aragón y su empresa en particular, mantiene en la actualidad una temporalidad excesiva. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrolla en Aragón todos los años, junto con la Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma, un programa de actuaciones de control sobre los contratos temporales a las empresas seleccionadas por su alta temporalidad comparada con las empresas de su misma actividad económica. En 2022 la reducción de la temporalidad se mantiene como un objetivo prioritario de la Comunidad Autónoma y del Gobierno de España, que lo incorporó en su acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprobó el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023. (BOE de 3 de diciembre). Por otro lado, la reforma normativa realizada por el RDL 32/2021, ha modificado los tipos de contratos de trabajo, con la finalidad de incrementar la estabilidad en el empleo, haciendo preferente la contratación indefinida, reduciendo los contratos temporales y reforzando la causalidad de éstos. Los contratos realizados desde el 31 de marzo ya deben adaptarse a esta regulación.

En el caso concreto de SU EMPRESA, las bases de datos de la Seguridad Social nos indican que en el mes de mayo de 2022 tenía una tasa de temporalidad superior al 30% (el promedio de Aragón era del 26,12% en diciembre de 2021) y en todo caso 10 puntos porcentuales superior a la de las empresas de su mismo CNAE en su provincia.

SU EMPRESA, inicialmente no va a ser objeto de visita de inspección. No obstante, al tener la tasa de temporalidad indicada, se le insta a que analicen su situación y adopte decisiones de transformación de contratos temporales en indefinidos,

En atención a lo anterior y de conformidad con el artículo 22.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, SE REQUIERE A SU EMPRESA PARA QUE:

- Analice los contratos de trabajo formalizados, con la finalidad de adaptar los mismos a la verdadera naturaleza de los puestos y sus necesidades.
- Justifique en el PLAZO DE UN MES DESDE LA RECEPCIÓN DE ESTE ESCRITO, las decisiones adoptadas.
- En el caso de que haya decidido la transformación de algún contrato/s temporales en indefinidos, deberá comunicarlo e indicar el nombre del trabajador, DNI, y fecha de transformación de su contrato, cumplimentado la información en la siguiente dirección:

<https://www.aragon.es/tramitador/-/tramite/comunicacion-conversion-contratos-temporales-en-indefinidos-campana-inspeccion-de-trabajo-y-seguridad-social-aragon>

En caso de que no adopte ninguna medida de transformación de contratos temporales en indefinidos en el plazo señalado y se decida la realización de actuaciones adicionales, se incorporará en el programa de visitas de inspección y se le notificará el inicio de las mismas por el/la Inspector/a; Subinspector/a al efecto.

Se informa que a nivel estatal se están realizando igualmente acciones de control que pueden originar otras comunicaciones sobre contratos de trabajo concretos según su duración o características.

Fdo.:

Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de

COMUNICACIÓN A LAS EMPRESAS



ACTUACIONES CONTRATACIÓN ARAGÓN 2022. CAMPAÑA ESPECIAL.

<https://www.aragon.es/tramitador/-/tramite/comunicacion-conversion-contratos-temporales-en-indefinidos-campana-inspeccion-de-trabajo-y-seguridad-social-aragon>

Comunicación conversión contratos temporales en indefinidos (Campaña Inspección de Trabajo y Seguridad Social Aragón)

Nº9044

— A través de este trámite, las empresas y personas trabajadoras autónomas que empleen a trabajadores y trabajadoras temporales y a quienes la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Aragón les haya enviado requerimiento, en virtud de campaña en la que se seleccionan las empresas en base a criterios objetivos, deberán comunicar a la Autoridad Laboral los datos de los contratos de trabajo que ha sido transformados en indefinidos.

↓ [Dirigido a](#) | ↓ [Requisitos](#) | ↓ [Documentación](#) | ↓ [Presentación de la solicitud](#)

↓ [Contacto y ayuda](#)

Dirigido a

- Empresas y personas trabajadoras autónomas que empleen a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.

Plazo de presentación

Sin fecha de vencimiento

✓ En plazo

[Iniciar trámite](#)

[Consultar formas de presentación](#)

Subsanación

Si falta información en tu trámite, la Administración te lo comunicará y te dará un plazo para subsanarlo o mejorarlo.

[Subsanar trámite](#)

Aportación

Puedes realizar alegaciones o aportar documentos tras presentar tu trámite.



DATOS A CUMPLIMENTAR POR EMPRESAS Y REMITIR

Comunicación de transformación de contratos temporales en indefinidos

| Empresa | | Persona trabajadora con contrato transformado | | | | | Contrato | | |
|--------------------------|--------------------------|---|-------------------------|---------------------|---------|-------------------|--|--------------------------|-----------------------|
| CIF Empresa ¹ | CCC Empresa ² | APELLIDO 1 ³ | APELLIDO 2 ³ | NOMBRE ³ | NIF/NIE | Sexo ⁴ | Fecha de transformación en contrato indefinido | Código contrato anterior | Código contrato nuevo |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |



- PLANES DE CHOQUE ESTATAL. CONTRATOS FORMALIZADOS CON ANTERIORIDAD A LA REFORMA
- Limites temporales de contratos vigentes anteriores a la Reforma:
 - Encadenamiento
 - Duración máxima eventuales
 - Duración máxima obra o servicio
- Fijos discontinuos con ocupación continuada en periodo de 4 años
- Porcentaje de vinculación con una empresa concreta en periodo de actividad
- Evolución de las plantillas en las empresas y desajuste de temporalidad.

| | |
|-----------------------|---------------------------|
| ARAGON | |
| 1.370 empresas | 1.950 trabajadores |



MODIFICACIÓN LISOS

1. ADECUAR LA NORMA SANCIONADORA A LAS MODIFICACIONES REALIZADAS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

LEVE. Artículo 6.5 Obligación de informar también de las vacantes de puestos permanentes existentes a los trabajadores con contratos formativos y a los fijos discontinuos.

GRAVES. Artículo 7:

- **Apartado 2**, modificación mediante la cual se prevé la comisión de una infracción por **cada una de las personas trabajadoras afectadas**
- **Nuevo apartado 14.** Infracción grave. La violación de la prohibición contemplada en el artículo 47.7.d) del ET, de realización de **nuevas contrataciones laborales durante los periodos de suspensión o de reducción** de jornada derivadas de un ERTE (o ERTE a través del Mecanismo RED, por remisión expresa del 47 bis ET al 47 ET), considerándose como **una infracción por cada una de las personas trabajadoras contratadas.**

MUY GRAVE. Artículo 8:

- **Se modifica el apartado 3**, para incluir en la infracción muy grave el adoptar las medidas sin recurrir los procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada en los supuestos de aplicación del Mecanismo RED.
- **Nuevo apartado 20**. La realización de nuevas externalizaciones de actividad durante los periodos de suspensión o de reducción de jornada derivadas de un ERTE (prohibición también contemplada en el artículo 47.7.d) del ET);

GRAVES. ETTS Y EMPRESAS USUARIAS (españolas o extranjeras)

Modificación de los artículos 18 2 c), 19 2 b), 19 bis 1 b) y 19 ter 2 b)

Para incluir una infracción por cada trabajador afectado, en caso de contratación vulnerando supuestos de manera similar al artículo 7.2 LISOS, manteniéndose sin cambios aquellos supuestos en los que ya se preveía esa situación (19.2.e) y 19.ter.e) LISOS)



CONTRATACION A TRAVES DE ETT

Roj: STS 4495/2021 - ECLI:ES:TS:2021:4495

Id Cendoj: 28079140012021101092

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/12/2021**

Nº de Recurso: **4701/2018**

Nº de Resolución: **1206/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

CESION ILEGAL DE MANO DE OBRA CUANDO SE RECURRE A UNA ETT PARA CUBRIR NECESIDADES PERMANENTES DE MANO DE OBRA, AL SER UN FRAUDE DE LEY INFRACCION MUY GRAVE LISOS

3. En efecto, la Sala en reiterada jurisprudencia, por todas STS 3 de noviembre de 2008, rcud. 1697/2012, con apoyo en la doctrina de las SSTS 4 de julio de 2.006 (Rec. 1077/2005), 29 de septiembre de 2.006 (Rec. 2691/2005) y 17 de octubre de 2.006 (Rec. 2426/2005), ha concluido que, cuando "...la contratación temporal que lleva a cabo la ETT se proyecta sobre actividades totalmente ordinarias, normales y para atender necesidades permanentes de la empresa usuaria, sin que el artículo 16.3 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal agote las consecuencias jurídicas de una contratación fraudulenta. O lo que es lo mismo, la responsabilidad solidaria que contempla el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores puede producirse también en caso de que exista esa cesión ilegal de trabajadores, aunque se trate de ETT'S y la infracción no se refiera a los artículos 6 y 8 de la LETT, y así se dice literalmente el fundamento de derecho sexto número 4 de la primera de las sentencias citadas que el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores no sólo puede alcanzar a los contratos de puesta a disposición que se lleven a cabo "... en supuestos no previstos en la formulación positiva del art. 6 LETT y a los contemplados en la formulación negativa de las exclusiones previstas por el art. 8 LETT, no pareciendo fuera de lugar la afirmación de que en todo caso resultará integrante de cesión ilegal la que lo sea con carácter permanente o para cubrir necesidades permanentes de mano de obra, supuestos en los que el CPD se manifiesta claramente fraudulento e incurso en la previsión del art. 6.4 CC".



IMPORTES SANCIONES LISOS

EN GENERAL

LEVES: 70 - 750

GRAVES: 751 - 7.500

MUY GRAVES: 7.501 - 225.018

ECONOMIA SUMERGIDA: FALTAS ALTA SS / INCOMPATIBILIDAD PRESTACIONES

LEVES: 70 - 750

GRAVES: 3.750 - 12.000

MUY GRAVES: 12.001 - 225.018

CONTRATACION LABORAL

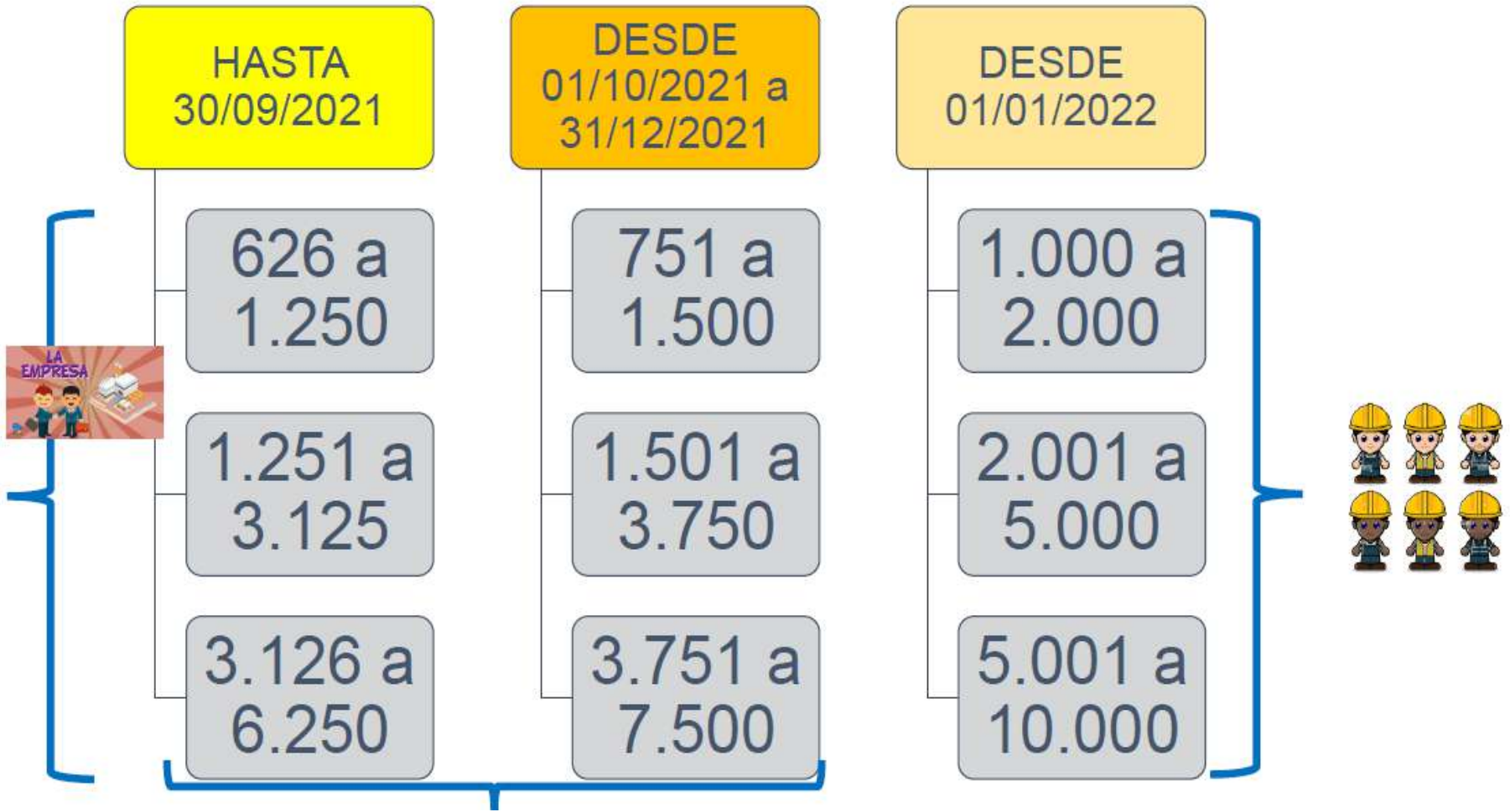
LEVES: 70 - 750

GRAVES: 1.000 - 10.000

MUY GRAVES: 7.501 - 225.018



ITSS MODIFICACIONES LISOS CONTRATACION LABORAL





ITSS MODIFICACIONES LISOS CONTRATACION LABORAL



Plazo
prescripción
3 años



¿Fecha
celebración
del
contrato?



¿Fecha
comisión de
la
infracción?



¿Fecha
actuación
inspectora?

Disposición transitoria novena. Irretroactividad en materia sancionadora.

Las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se sancionarán conforme a las cuantías y se someterán al régimen de responsabilidades vigente con anterioridad a dicha fecha.



Muchas gracias por su atención


[Buscador](#) | [Mapa Web](#) | [Contacto](#) | [A](#) | [AA](#) | [AAA](#)



- Inicio 
- > **Quiénes somos**
 - » Organigrama
 - » Organismo Estatal ITSS
 - » Estamos muy cerca
 - » Centenario ITSS 1906-2006
- > **Qué hacemos**
 - » Funciones de la ITSS
 - » Estadísticas
 - » Contratación Servicios ITSS
- > **Atención al Ciudadano**
 - » Normativa y Documentación
 - » Planificación de actuaciones
 - » Criterios Técnicos
 - » Descarga de Formularios
 - » Diligencias Actuación
- > **Sala de comunicaciones**
 - » Noticias
 - » Material Gráfico
- > **Trabaja con Nosotros**
 - » Qué ofrecemos
 - » Convocatorias
 - » Concursos de traslados
 - » Escuela ITSS
- > **Utilidades**
 - » Enlaces de interés

Bienvenid@ a la Web de la Inspección de Trabajo y S.S.

Destacamos: [¿Cómo presentar una denuncia formal ante la Inspección de Trab...](#) 

[¿Dónde estamos?](#)

[¿Cómo denunciar?](#)







[Acceso formularios](#)



(hacer clic sobre imagen)

NOTICIAS INSPECCIÓN (DIVERSOS MEDIOS)

 **La ITSS es noticia en Internet: <http://www....>**

-  [ZARAGOZA. Primer accidente laboral mortal en Aragón en 2022...](#)
-  [ARAGÓN. Inspección sanciona con 293.000 euros a Amazon por subcontratación ilícita...](#)
-  [CANTABRIA. El responsable de un bar con 8 empleados irregulares acepta un año de...](#)
-  [ZARAGOZA. Una empresa del "sector Rider", deberá devolver casi 400.000 euros a...](#)
-  [ZARAGOZA. Tras la "Ley Rider", persisten las prácticas fraudulentas...](#)
-  [CÓRDOBA: La Inspección de Trabajo obliga a dar de alta a 6.600 trabajadores entre...](#)

Nota: Los distintos enlaces que se incluyen en este apartado corresponden a medios de comunicación externos (diversas fuentes digitales). La Inspección de Trabajo y S.S. no se hace responsable de la información publicada, que solo ofrece por motivos divulgativos.

[Ver más »](#)

Información destacada



(hacer clic sobre imagen)



(hacer clic sobre imagen)

[Procedimiento de actuación para los Servicios de PRL frente al CORONAVIRUS \(18-11-2021\)](#)

Trámites y gestiones



(hacer clic sobre imagen)

[TRÁMITES INSPECCIÓN -Sede electrónica-](#)