

La reforma de la contratación temporal y su impacto en la gestión de las relaciones laborales

Informe de KPMG Abogados para CEIM



Índice

Introducción	4
<hr/>	
01.	
Antecedentes de la contratación temporal	5
1.A Contrato para la realización de una obra o servicio determinados	6
1.B Contrato eventual por circunstancias de la producción	8
1.C Contrato de interinidad	10
<hr/>	
02.	
Nueva regulación de la contratación temporal	11
2.A Contrato por circunstancias de la producción	15
2.B Contrato de sustitución	15
<hr/>	
03.	
Nueva regulación de los contratos fijos-discontinuos (artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores)	16
3.A Regulación anterior	17
3.B Nueva regulación	18
<hr/>	
04.	
Algunas cuestiones que se suscitan a raíz de la nueva regulación	21
4.1 Los costes derivados de los contratos fijos-discontinuos: cotización y tributación	22
4.2 Los gastos subvencionables en los contratos con la administración	23
<hr/>	
Principales cuestiones que plantea la reforma de la contratación temporal	24

Introducción

La publicación y entrada en vigor de la última reforma laboral (“Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”) ha supuesto un cambio de paradigma en lo que a los tipos de contratos se refiere. En concreto, con carácter previo a la entrada en vigor de la citada reforma, una de las clasificaciones conceptuales más relevantes de los contratos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (“Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”) era la clasificación entre indefinidos, es decir, aquellos previstos para situaciones en la que no había un límite temporal preestablecido; y temporales.

Siguiendo la tradición de la legislación laboral en España y del principio, al menos sobre el papel, de estabilidad en el empleo, el Estatuto de los Trabajadores solo admitía el uso de la contratación temporal en supuestos determinados y tasados legalmente. Es decir, se requerían dos requisitos. Por una parte, que por su

realidad material el contrato tuviera una fecha de fin prevista, al margen de la voluntad de las partes. Por otra parte, era necesario que esa realidad encajara en alguno de los supuestos tasados en el Estatuto de los Trabajadores, para poder acudir a la contratación temporal.

Los intentos previos por poner coto al abuso de temporalidad por parte de legislador, así como de nuestros tribunales, han resultado infructuosos, y frente a ello, la reforma laboral ha introducido cambios conceptuales muy relevantes en la clasificación de los contratos. Si antes de la reforma, como se decía, una de las clasificaciones más relevantes era entre contratos indefinidos y temporales, la reforma está suponiendo que lo determinante ahora no sea la indefinición, sino la continuidad o la discontinuidad en la prestación de servicios.

A lo largo del presente informe se analizan los antecedentes de la contratación temporal, la nueva regulación que ha derogado el anterior régimen y algunas cuestiones e interrogantes que se suscitan a la hora de aplicar la nueva regulación.



01.

Antecedentes de la contratación temporal

Tal y como se indicaba anteriormente, con carácter previo a la reforma, el Estatuto de los Trabajadores, con carácter general, sólo contemplaba tres supuestos de contratación temporal, que eran los siguientes:

A. Para obra o servicio determinado;

B. Eventual por circunstancias de la producción; y

C. Contrato de interinidad.

Al tratarse de contratación temporal de carácter causal, y a salvo de lo que pudiera establecerse a nivel de Convenio Colectivo, no existía limitación al número o al porcentaje de trabajadores temporales, frente a los indefinidos en una empresa. En este sentido, el análisis de legalidad debía efectuarse caso por caso, atendiendo, entre otras, al tipo de empresa, actividad desarrollada y puesto de trabajo desempeñado.

Las referidas causas habían sido ampliamente analizadas por nuestros tribunales y, existía una relativa seguridad jurídica sobre los supuestos que tenían cabida en cada una de las citadas modalidades contractuales, tal y como se expone a continuación.

1.A

Contrato para la realización de una obra o servicio determinados

La redacción previa a la reforma del artículo 15.a) del ET establecía como causa habilitadora para la celebración de un contrato temporal la realización de una obra o servicio determinado, en los siguientes términos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.”.

Requisitos de validez

Por su parte, los tribunales habían procedido a dar más claridad a la normativa, estableciendo las siguientes precisiones en cuanto a los requisitos de validez (STS de 4 de octubre de 2007), que debían concurrir conjuntamente para que un contrato temporal por obra o servicio pudiera ser considerado ajustado a Derecho (STS 21 de enero de 2009). En concreto:

- Que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad de la empresa.
- Que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.
- Que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto.
- Que, en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador esté normalmente ocupado en la ejecución de la obra o el servicio, y no en tareas distintas.
- Que su duración (incierto en principio) no supere los 3 años (o el término hasta de 12 meses más que pudiera haberse fijado convencionalmente), en cuyo caso se transformaría en un contrato por tiempo indefinido.

El ámbito de este contrato era, pues, muy extenso, pudiendo abarcar múltiples tareas o encargos específicos de la empresa, ciclos inconstantes que prestan servicios y obra con autonomía, la ejecución de contratos mercantiles y concesiones administrativas, planes públicos con autonomía o programas internos de producción con sustantividad. En este sentido, “obra o servicio” se constituían como conceptos jurídicamente indeterminados, lo que comportaba posibilidades de discrepancias y conflictos. En primer lugar, no se trataba de obras o servicios que tuvieran necesariamente que ser independientes y separados de la actividad normal, sino que bastaba que, dentro de la actividad permanente, habitual u ordinaria de la empresa, aparecieran individualizados, concretados, de manera que gocen de autonomía y sustantividad propia. En última instancia, mientras que por “obra” cabe entender una actividad que se materializa en cualquier tipo de producción, el concepto de “servicio” viene referido a una actividad meramente prestacional (a la acción y efecto de servir, a la función o prestación).

En todo caso, la contratación por obra y servicio determinados para la realización de actividades ordinarias, continuadas y permanentes de la empresa constituye un fraude de ley que lleva aparejada la consideración del contrato como indefinido.

La *sustantividad y autonomía* de la obra o servicio venían causalmente justificados porque:

- Aun tratándose del desarrollo de la actividad ordinaria o habitual de la misma, dé un resultado tangible cuantitativamente distinto del que se obtiene normalmente por la empresa, pudiendo tratarse de una actividad separada o distinta de la ordinaria y habitual de la empresa.
- Impliquen organización o producción propia y diferenciada de otras obras o servicios de la empresa, de manera que, aunque se enmarque dentro de la actividad habitual de la empresa, pueda deslindarse nítidamente de otras por sí misma.

Ambas condicionantes fundamentan la validez de esta modalidad, de manera que constituye, en principio, un fraude de ley acudir a esta modalidad contractual si se muestran ausentes.

Delimitación y concreción de la obra o del servicio

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podían identificar aquellos trabajos o tareas con

sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Pero, aunque los convenios pudieran identificar las obras o servicios, su concreción en cada contrato que se celebrara debía respetar los límites legales en cuanto a la delimitación e identificación de la obra o servicio objeto de contratación y al destino del trabajador contratado a esa obra o servicio.

Uso de la modalidad en supuestos de subcontratación.

Especial mención merecen en este aspecto el caso de las contrata. Siendo muy frecuente el fenómeno empresarial de la externalización de actividades, la jurisprudencia ha tenido que pronunciarse sobre la validez del contrato de obra o servicio, cuando la causalidad temporal se justifica en la concertación de una contrata de la empresa principal con una empresa contratista (y, en su caso, subcontratistas).

Tradicionalmente, se venía dando por válido su uso en estos supuestos, argumentando que lo trascendental en estos casos era que existiera una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida, conocida por las partes en el momento de contratar y que opera, por tanto, como un límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras se mantenga, pues lo decisivo era el carácter temporal de la actividad para quien asume la posición empresarial en ese contrato (Sentencia del TS de 2 de julio de 2009). Es decir, lo determinante era que la contrata estuviera limitada en el tiempo, y ello otorgaba el carácter de obra o servicio determinado.

Frente a lo anterior, la STS 1137/2020, de 29 de diciembre de 2020 vino a modificar dicho criterio amplio, señalando que lo determinante para que se pudiera realizar la obra o servicio determinado era que la actividad desarrollada tuviera autonomía y sustantividad propia.

En este sentido, la citada interpretación del Tribunal Supremo tenía mucho más lógica que la anterior, en la que se daba la paradoja de que un trabajador debiera estar contratado de manera indefinida cuando la actividad era asumida por la propia empresa, y sin embargo pudiera estar vinculado con un contrato temporal en una empresa subcontratista, si la empresa principal decidía externalizar temporalmente la referida actividad.

1.B

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Por su parte, la redacción previa a la reforma del artículo 15.b) del ET establecía la siguiente redacción que habilitaba para la celebración de contratos eventuales:

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

El supuesto de uso del contrato eventual podía resumirse en la necesidad de incorporar trabajadores temporales por exceso de actividad productiva en momentos determinados, o por déficit transitorio de plantilla. Por otro lado, por convenio colectivo se podrán determinar: (i) las actividades en las que

puedan contratarse trabajadores eventuales, y (ii) fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

En cuanto al concepto del incremento de la actividad que se aborda en el apartado b) del mencionado artículo, ha de reunir una serie de requisitos: (i) ser imprevisible: se produce una alteración productiva para la que la plantilla de la empresa, cuantificada por el empresario, no es suficiente; (ii) el aumento supera la actividad de la plantilla habitual; y (iii) el incremento es temporal.

Asimismo, la contratación puede llevarse a cabo en la actividad normal empresarial, siempre que concurra alguna de estas circunstancias. En concreto, respecto a esta modalidad contractual, se había justificado su uso por insuficiencia de plantilla por coincidencia del periodo de vacaciones, ahora bien, siempre que concurriera realmente una acumulación de tareas, no pudiendo servir al respecto la mera mención a la concurrencia con las vacaciones de otros trabajadores de la plantilla (STS de 2 de Junio de 2012).

Por su parte, lo que caracteriza al concepto de “acumulación de tareas” es la desproporción existente entre el trabajo que se ha de realizar y el personal que se dispone, de forma tal que el volumen de aquel excede manifiestamente de las capacidades y posibilidades de este. Y ello se produce:

- cuando se trata de aumento ocasional de las labores y tareas que se tienen que efectuar aun estando al completo la plantilla correspondiente,
- cuando, por contra, se mantiene dentro de los límites de la normalidad el referido trabajo, pero, por diversas causas, se reduce de modo acusado el número de empleados que ha de hacer frente al mismo.

En definitiva, las causas concretas que describe la norma son: las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas y el exceso de pedidos.

Acerca de si es lista cerrada o caben otras causas objetivas, relativas a la demanda o a la producción, o a cualesquiera otras circunstancias excepcionales por las que podría atravesar la empresa, cabe afirmar que, aunque parezcan tres supuestos diferentes e

independientes entre sí, en la realidad se está describiendo implícitamente en el precepto legal uno solo: *la necesidad que se genera excepcionalmente en la empresa de contratar más trabajadores para afrontar mayor actividad, por circunstancias de un incremento temporal o estacional de la demanda.*

Estas circunstancias excepcionales dependen en cada caso del tipo de trabajo que lleva a efecto la empresa, por lo que su formulación, descripción y concreción en el contrato serán muy variables.

Por todo ello, por carácter de eventualidad se entiende un exceso anormal en las necesidades habituales de la empresa, que no puede ser atendido con la plantilla actual ni razonablemente aconseja, por su excepcionalidad, un aumento de personal fijo (STS de 20 marzo 2002). Y, aquí, la causa ha de ser temporal. No vale que se utilice para cubrir necesidades permanentes, lo que daría lugar a que la relación se convirtiese en indefinida (STS de 15 de enero de 2009).

En este sentido, dos son los instrumentos temporales a los que ha de sujetarse el contrato eventual: la duración máxima y el periodo de referencia. Esta sería de 6 meses en un periodo de referencia de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial (estatal o, en su defecto, de ámbito inferior), podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

Esto significa que pueden concertarse contratos eventuales desde que se inicia el incremento productivo de la empresa y dentro de los 12 meses siguientes, si bien la duración de estos contratos no puede superar los 6 meses desde que se suscribieron, ni los 12 meses desde el comienzo de las necesidades de producción de la empresa.



1.C

Contrato de interinidad

Por último, el apartado c) de la antigua redacción del artículo 15 del ET establecía el último de los supuestos habilitadores de uso de la contratación temporal:

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

El objeto del contrato de interinidad o sustitución es la cobertura de vacantes transitorias en una empresa, admitiéndose en los siguientes supuestos:

- 1) Como consecuencia de la ausencia temporal de un trabajador con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Las situaciones dentro de este supuesto pueden ser muy variadas, como:
 - a) suspensiones del contrato de trabajo (incapacidad temporal, maternidad, riesgo por embarazo, privación de libertad, suspensión disciplinaria, etc.), en los que está garantizada legalmente la reserva del puesto.
 - b) excedencias forzosas por cargo público o por funciones sindicales; para cuidado de hijos o familiares necesitados de asistencia; en las excedencias voluntarias cuando la reserva se pacte individual o colectivamente.
- 2) Durante el proceso de selección o promoción de un trabajador para la cobertura ordinaria de un puesto de trabajo.

Respecto de otros supuestos, como los permisos, los descansos, festivos o vacaciones, no se admitía el uso del contrato de interinidad, habiendo interpretado el

Tribunal Supremo que la causa de interinidad aducida (sustitución de un empleado en vacaciones) era en realidad una causa de eventualidad puesto que la ausencia por vacaciones no es una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de plaza, sino una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios que no genera una vacante reservada propiamente dicha.

Por otro lado, se admite que el trabajador interino no realice las mismas funciones que el sustituido, pudiendo ser destinado otro trabajador de la empresa a cumplir las funciones y ocupar el puesto de trabajo del trabajador que se ausenta a través de movilidad funcional interna y que el trabajador contratado realice las funciones que la empresa considere necesarias en virtud del poder organizativo y directivo del empleador. Tampoco supone una desnaturalización del vínculo que el trabajador interino realice una jornada distinta a la del trabajador sustituido (STSJ País Vasco, de 8 de febrero de 2000).

En cuanto a la duración de este contrato, será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva de su puesto, y se extinguirá cuando se reincorpore el trabajador sustituido, cuando venza el plazo sin reincorporación efectiva de aquel, o cuando se extinga la causa de la reserva de su puesto.

La no reincorporación del trabajador sustituido no supone por sí misma la conversión del contrato de interinidad en indefinido. Esta conversión en indefinido sí se producirá cuando, agotada la causa de sustitución, reincorporado o no el trabajador sustituido, el trabajador sustituto continúe prestando sus servicios, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.



02.

**Nueva regulación
de la contratación
temporal**

Tal y como se señalaba, la opción de la reforma laboral ha sido modificar el régimen de la contratación temporal de un modo radical. A este respecto, ha desaparecido la anterior clasificación –si bien, se ha establecido un régimen transitorio tanto de los contratos temporales celebrados antes de la reforma, como para los contratos temporales celebrados tras la publicación de la reforma y hasta el 31 de marzo de 2021-, creándose dos tipos de contratos, de manera que los contratos temporales que vienen recogidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores quedan reducidos a contrato por circunstancias de la producción y a contrato de sustitución.

Al igual que sucedía con la regulación anterior, además del requisito de que la realidad material del contrato sea temporal, al margen de la voluntad de las partes, se requiere que esta realidad encaje en alguno de los supuestos tasados en el Estatuto de los Trabajadores, para poder acudir a la contratación temporal.

Adicionalmente, la reforma laboral ha venido a modificar el régimen sancionador del fraude en el uso de la contratación temporal. Así, mientras que con carácter previo a la reforma el uso indebido de la contratación temporal podía suponer multas de entre 751 € y 7.500 €, por empresa infractora, la reforma ha supuesto que las multas puedan imponerse por trabajador afectado, pudiendo oscilar las mismas entre 1.000 € y 10.000 €.

La nueva redacción del artículo 15 ha quedado como sigue:

Artículo 15. Duración del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se

requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá

iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho 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 por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que

haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

8. Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

9. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.



2.A

Contrato por circunstancias de la producción

En conformidad con el apartado 2 de este artículo, el contrato por circunstancias de la producción se abre a dos tipologías: por un lado, a **incrementos ocasionales e imprevisibles y oscilaciones de la actividad que conlleven un desajuste temporal** (duración máxima de 6 meses ampliable hasta 1 año por convenio colectivo), y, por otro, a **situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada** (duración máxima de 90 días, no continuados, durante el año natural).

Tal y como puede apreciarse, el primer supuesto de hecho *incremento ocasional e imprevisible y oscilaciones que, aun tratándose de la actividad*

normal de la empresa, generan un desajuste entre empleo estable disponible y el que se requiere recuerda al anterior contrato eventual, recogándose de manera expresa la posibilidad de uso de este tipo de contratos temporal en períodos de vacaciones anuales que causan este tipo de desajuste temporal.

Adicionalmente, otro de los supuestos de uso es el de situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo (máximo 90 días no continuados durante el año natural), queriendo hacer referencia a campañas de producción temporal breves, previsibles, que se repiten en el tiempo.

2.B

Contrato de sustitución

En la causa temporal de sustitución -art. 15.3 ET- se especifican tres supuestos de hecho:

- **Sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo**, siempre que se especifique el nombre de sustituido y causa de sustitución. Siempre que coincida el puesto de trabajo, la prestación puede iniciarse 15 días antes de la sustitución para garantizar el correcto desempeño del puesto.
- **Complemento de la jornada reducida por otra persona trabajadora**, cuando dicha reducción se ampare en causa legal o convencional, siempre que se especifique el nombre del destituido y la causa de la destitución, pudiéndose igualmente en este supuesto adelantar 15 días la prestación de servicios.
- **Cobertura de vacante definitiva durante el proceso de selección** con una duración máxima de 3 meses o plazo inferior recogido en el correspondiente convenio, sin poder celebrarse nuevo contrato con mismo objeto en dicho plazo.



A man with short brown hair and a beard, wearing a blue shirt and a dark grey blazer, is smiling while looking at a smartphone. He is standing outdoors in front of a modern building with large windows and a balcony railing.

03.

Nueva regulación de los contratos fijos-discontinuos

(artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores)

Tal y como puede observarse, aparentemente el gran perjudicado ha sido el contrato de obra o servicio, que ha desaparecido. No obstante, la reforma no ha hecho desaparecer el supuesto de uso de este contrato, sino

que lo ha reconducido a un contrato ya existente -el contrato fijo discontinuo del artículo 16 del Estatuto de los trabajadores- ampliando los supuestos de uso de este tipo de contrato.

3.A Regulación anterior

El Estatuto de los Trabajadores, en su versión anterior, establecía un tipo de contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos, el cual se concertaba para la realización de trabajos que tuvieran ese carácter de fijos discontinuos y no se repitieran en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

En este contexto, las causas de temporalidad podían ser diversas, pues bien podían depender de factores estacionales específicos -campanas de transformación agraria-, como de temporadas cuya fijación correspondiera a un tercero -curso escolar, temporadas deportivas- e incluso podían deberse a campañas específicas no necesariamente periódicas -encuestas-, así como a necesidades derivadas de incrementos periódicos y discontinuos de actividad concurrentes con la actividad habitual de la empresa. Por estos mismos motivos, en muchas ocasiones se ha recurrido a la utilización de modalidades contractuales temporales que encubrían la verdadera naturaleza de la relación fijo-discontinua que unía a las partes y, en consecuencia, los tribunales se encargaron de calificar y diferenciar entre los mismos supuestos.

En este sentido, el Tribunal Supremo había señalado que cuando el conflicto consista en determinar si la necesidad de trabajo puede atenderse mediante un contrato temporal, eventual o de obra o servicio determinado, o debe serlo mediante un contrato indefinido de carácter discontinuo, lo que prima es la reiteración de esa necesidad en el tiempo, aunque lo sea por periodo limitado. Así, procedía la contratación temporal cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y fuera de cualquier ciclo regular; y, por el contrario, existe contrato fijo de carácter discontinuo cuando se producía una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico o en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad.

En esta línea, a título ilustrativo, se han venido considerando contratos fijos discontinuos por la jurisprudencia: (i) la llamada para realizar una encuesta

que por ley se repite anualmente; (ii) la contratación todas las primaveras para asesorar al contribuyente en la campaña sobre la renta; o (iii) el trabajo cuyo ciclo se corresponde con distintas fases de la actividad productiva (TS 26-5-97, EDJ 5888). Por el contrario, se ha considerado fija discontinua, sino fija ordinaria la relación laboral de una profesora de preescolar en una guardería infantil, cuyo periodo de inactividad coincide con el de vacaciones del centro, ni los trabajadores contratados para las campañas de extinción de incendios.

En cualquier caso, no debe confundirse este tipo de trabajo fijo-discontinuo con lo que se ha denominado coloquialmente como trabajo "a llamada", pues, en este caso, el trabajador quedaría a la entera disponibilidad del empresario en cuanto a la concreción de las horas y días en los que debe prestar servicios, circunstancia que no se contempla en la regulación española.

En conformidad con la antigua regulación de esta figura, los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. Con esta facultad de la negociación colectiva para fijar el orden y la forma del llamamiento se pretendía garantizar que se hiciera con arreglo a un sistema objetivo previamente conocido por los interesados que les permita conocer su derecho y, en su caso, protegerse frente a un posible despido encubierto.

Este contrato debía formalizarse necesariamente por escrito con el siguiente contenido: (i) la duración estimada de la actividad; (ii) la forma y orden de llamamiento establecida en el convenio colectivo aplicable. Deben hacerse constar igualmente de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

3.B

Nueva regulación

La reforma laboral ha modificado el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores en su integridad. Si antes constaba de 4 apartados, ahora duplica su extensión, hasta un total de 8. Los principales cambios guardan lógica conexión con el propósito de la reforma, es decir, potenciar el contrato fijo-discontinuo como herramienta de lucha contra la temporalidad.

Como se verá, entre los supuestos en los que se amplía el uso de esta modalidad contractual está *el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa* que recuerda al antiguo contrato temporal de obra o servicio. No obstante, si bien la nueva regulación implica necesariamente el uso de un contrato indefinido (fijo-discontinuo), no aborda directamente el problema de la continuidad o discontinuidad en la prestación de los servicios, otorgando un amplio margen a la negociación colectiva.

Por otra parte, desaparece la histórica distinción entre el contrato a tiempo parcial y el fijo-discontinuo (en función de si se repetía o no en fecha cierta), se potencia, como se ha dicho el papel de los convenios colectivos y de los acuerdos de empresa y se refuerzan los deberes de información con la representación legal de los trabajadores.

a) Condiciones contractuales

La forma en que este contrato debe suscribirse sigue siendo la misma que en la redacción predecesora (nuevo ET art.16.2 y antiguo ET art.16.3). Así: (i) se deberá formalizar necesariamente por escrito; y (ii) deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral («entre otros», deberá incorporar, «la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento»).

b) Supuestos de utilización

Tras la reforma, se abren dos tipos de supuestos de fijos discontinuos.

En primer lugar, el contrato fijo-discontinuo se concertará para la realización de tres tipos de trabajos: (i) aquellos que tengan «*naturaleza estacional*»; y (ii) aquellos que estén «*vinculados a actividades productivas de temporada*»; y (iii) aquellos que, no teniendo naturaleza estacional o de temporada, sean de «*prestación intermitente*» y «*tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados*».

Se produce por tanto una reformulación importante de este contrato. Mantiene su esencia (en la medida en que la prestación debe ser «intermitente»; o estacional o de temporada –términos que llevan intrínseco el carácter discontinuo–), pero desaparece el requisito de que se repita en fecha «incierta» (lo que le distinguía del contrato de trabajo a tiempo parcial) y la necesidad de que se encuentre dentro del «volumen normal de actividad de la empresa».

Por otro lado, las prestaciones laborales intermitentes con periodos de ejecución ciertos o inciertos hacen referencia al supuesto de ejecución de contratos o concesiones previsibles de esta naturaleza intermitente

Teniendo en cuenta esa definición tan amplia, que coincide parcialmente con supuestos del nuevo contrato temporal de circunstancias de la producción, una interpretación sistemática supone que, si las campañas breves superan los 90 días al año, deba usarse el contrato fijo-discontinuo.

Adicionalmente, el nuevo art. 16 permite la celebración del contrato fijo-discontinuo «*para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa*». Esta previsión no es más que la solución legal a la restricción introducida en el contrato de duración determinada. Y es que, siempre que la contrata sea previsible y forme parte de la actividad ordinaria de la compañía, podrá ser objeto del contrato fijo-discontinuo.

Ahora bien, el art. 16 apartado 4 impone un límite importante en estos casos. En concreto que «*los periodos de inactividad solo podrán producirse como*

plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones». Asimismo, el plazo máximo de inactividad podrá ser determinado por los convenios colectivos sectoriales, y en su defecto, no podrá exceder de 3 meses. Una vez cumplido dicho plazo, *«la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma»*. Es decir, concluido el periodo de espera se podrían adoptar las medidas objetivas que correspondieran (e.g. ERTE o despidos por causas objetivas).

c) Criterios del llamamiento: acuerdo colectivo

En la redacción anterior a la reforma laboral, las reglas de llamamiento se remitían a lo establecido en convenio colectivo. En concreto, la única previsión al respecto señalaba *“Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos”*.

Ahora, tras los cambios operados por la norma: (i) se amplía la herramienta jurídica que podrá regularlo (no solo por convenio colectivo sino también por acuerdo de empresa); (ii) se exige un mínimo que la norma paccionada deberá respetar; y (iii) se impone un concreto deber de información a la representación legal de los trabajadores.

En este sentido, el papel del convenio o acuerdo adquiere especial relevancia: 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.

En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o *“por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada”*.

En cuanto a la obligación de informar a la Representación Legal de los Trabajadores, la empresa deberá trasladar a la misma, *“con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural”*, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Finalmente, el nuevo apartado tercero concluye con una previsión similar (no idéntica) a la de la anterior redacción, advirtiendo que las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan

en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde: el momento de la falta de este (nuevo); o desde el momento en el que la conociesen.

d) Recurso en caso de contrataciones y concesiones (plazo de espera)

La doctrina actual del Tribunal Supremo aplicable al despido objetivo en el caso de extinción de contrataciones está recogida en la STS de 11 de enero de 2022, y se refiere a varios extremos:

- a) Si la pérdida de una contrata supone la existencia de causas productivas que amparen medidas de ajuste, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, señalando que la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores
- b) La entidad de dichas causas como justificadoras de medidas más o menos drásticas, para lo que el Tribunal Supremo acude a su tradicional criterio de proporcionalidad de la medida, y
- c) Que la empresa no tiene la obligación de recolocar a dichos trabajadores a otros puestos vacantes.

No obstante, debe advertirse que esta solución habría de modificarse tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral, que suprime la modalidad contractual temporal por obra o servicio y, también, excluye expresamente como causa de temporalidad *“la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa”* (artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores). Por otra parte, el nuevo texto del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores transforma la figura de los trabajadores fijos discontinuos en una modalidad de trabajo interrumpido en el tiempo, que se activa según la *“bolsa de empleo”* que se cree conforme a los requisitos de llamamiento del artículo 16.

Esto que tras la finalización de una contrata no sea ya posible despedir a un trabajador al amparo del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores basándose en dicha finalización hasta que no hayan transcurrido tres meses (o el periodo de espera que establezca el

convenio colectivo), tras lo cual ya la empresa quedaría habilitada para adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan. Y lógicamente ese periodo de espera implica una obligación de recolocación del trabajador, aunque sea en términos imprecisos, de manera que si se acredita que hubo posibilidades de tal recolocación durante el mismo el despido no puede ser considerado improcedente.

e) Cómputo de antigüedad y cuantía por fin de llamamiento

El Estatuto de los Trabajadores hace referencia al derecho de estos trabajadores fijos discontinuos sobre el cálculo de su antigüedad en la empresa, señalando que *“tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia”*.

Respecto de este punto, si bien la referencia a la antigüedad se ha querido interpretar por parte de ciertos sectores como el reconocimiento de mayor periodo de prestación de servicios a efectos de cálculo de la indemnización por despido, ha de tenerse en cuenta que el Estatuto no usa el concepto de antigüedad, sino el de tiempo de servicio, para el cálculo de indemnizaciones.

De hecho, lo que vienen a recoger este apartado es la interpretación del Tribunal Supremo sobre el modo de cálculo de su antigüedad, que había sido recogida en sentencias tales como la STS de 19 de noviembre de 2019, que entendió que la doctrina acerca de la forma de computar la antigüedad para los trabajadores fijos-discontinuos de la AEAT, a efectos de derechos económicos y de promoción profesional, no podía ser únicamente el tiempo efectivamente trabajado, sino que había de tenerse en cuenta todo el tiempo de duración de la relación laboral.

Igualmente, el Tribunal Supremo ya se había pronunciado sobre cómo debe calcularse la indemnización por despido de los trabajadores fijos-discontinuos (si deben computarse o no los periodos de inactividad o entre campañas), en sentencias como la STS de 20 de julio de 2020, señalando que:

- El art. 56.1 del ET fija la indemnización por despido improcedente en “treinta y tres días de salario por año deservicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año”. Esta indemnización se calcula con dos variables (el salario diario y los años de servicio prorrateados por meses) y una constante.
- La variable relativa a los años de servicio no puede incluir los periodos de inactividad del trabajador fijo discontinuo porque en ellos no realiza dicha prestación de servicios.
- La indemnización por despido se calcula sobre la base del salario del último mes trabajado. Si dicho salario diario se multiplicase por el número total de meses transcurridos desde que se comience a prestar servicios en la empresa hasta que se extinga la relación laboral, incluyendo tanto los periodos de actividad como de inactividad, la indemnización por despido no se basaría en el tiempo de servicio sino en el lapso total transcurrido desde el inicio de la relación laboral hasta su finalización y no guardaría proporción con la efectiva prestación de servicios en la empresa.
- No se causa discriminación a los trabajadores fijos discontinuos. Un trabajador fijo discontinuo percibirá la misma indemnización por despido que un trabajador fijo a tiempo completo que haya prestado servicios laborales durante un lapso temporal igual a la suma de los periodos de ocupación del fijo discontinuo y que perciba el mismo salario regulador del despido.

A man with dark hair and a light beard, wearing a light blue button-down shirt, is looking down at a desk. He has a serious expression. The background is a modern office with large windows and a glass railing. On the desk, there is a white cup, a mouse, and some papers.

04.

**Algunas cuestiones
que se suscitan a raíz
de la nueva regulación**

La nueva regulación tiene un objetivo ambicioso, y el tiempo dirá si efectivamente ha supuesto un incremento en los niveles de contratación fija, sin que se produzca una pérdida significativa de la calidad del empleo.

Independientemente de lo anterior, la nueva regulación está provocando ya algunas consecuencias prácticas, en aspectos relevantes como los que se analizan a continuación.

4.1

Los costes derivados de los contratos fijos-discontinuos: cotización y tributación

En primer lugar, en los supuestos de no reactivarse la actividad en los contratos fijos-discontinuos, concurriendo así una causa de extinción del contrato, las empresas deberán, en función del número de trabajadores afectados, bien instar un proceso de despido colectivo (ERE) o bien una extinción por causas objetivas del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores. En ambos casos, y en los que, en principio, deberían aducirse causas organizativas o de producción, las empresas deberán satisfacer una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el máximo de 12 mensualidades.

Del mismo modo deberá procederse en los contratos fijos-discontinuos concertados para la prestación de servicios en contratos mercantiles y concesiones administrativas -y en los casos en los que convencionalmente se prevea-, una vez superado el plazo de espera de 3 meses, o el plazo que establezca el convenio colectivo sectorial, sin que se produzca un nuevo llamamiento y se proceda a la extinción del contrato.

Recuérdese que la extinción de los contratos por obra o servicio determinado, una vez realizado el objeto del contrato -y siempre en los casos de una debida formalización-, se compensaba al trabajador con una indemnización de 12 días de salario por año de servicio (artículo 49.1.c Estatuto de los Trabajadores, en redacción anterior a la Reforma).

Pues bien, descontado este efecto directo, los costes de los contratos fijos-discontinuos también se incrementarán en los casos en los que los convenios colectivos sectoriales establezcan la indemnización por fin de llamamiento. Esta indemnización, que representa una suerte de indemnización por finalización de los contratos temporales, establecida

en 12 días por año de servicio, y que se ha aludido anteriormente; tendrá la cuantía que cifre el convenio sectorial de la que provenga.

Así, al contar con un origen exclusivamente convencional, y en el mismo sentido, al no establecerse su cuantía con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo, y en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias (artículo 147.2.c de la Ley General de la Seguridad Social); tanto la empresa como los trabajadores deberán cotizar por el importe de la indemnización por fin de llamamiento. Adicionalmente, el trabajador deberá tributar por este importe, al no encontrar acomodo en la exención de las indemnizaciones por cese del artículo 7.e de la Ley 35/2006, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En caso de incumplimiento de esta obligación, las diferencias de cotización que origina serán exigidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante la extensión de Acta de Liquidación, y la infracción correspondiente (artículo 22.3 Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social), será sancionada por Acta de Infracción, en cuantía del 50 al 100% del importe del descubierto.

En otro orden de las cosas, pero relacionado con lo anterior, ha de tenerse en cuenta que, con carácter previo, la finalización ordinaria de contratos por obra o servicio no computaba para la superación de los umbrales del despido colectivo. Sin embargo, la nueva regulación puede implicar que se tenga que acudir a procedimientos colectivos, con más asiduidad, independientemente de que exista una finalización temporal ordinaria de los trabajos para los que los empleados fueron contratados.

4.2

Los gastos subvencionables en los contratos con la administración

Por último, se da un problema añadido para el caso de los organismos sin ánimo de lucro que contratan con la administración para la ejecución de programas públicos. Así, con anterioridad a la nueva regulación, era común que en las bases de la convocatoria se previera el coste tanto de los contratos temporales necesarios para la ejecución de la contrata, como de las posteriores indemnizaciones por fin de contrato a las que tenía que hacer frente el organismo que contrataba con la Administración Pública. En este sentido, una vez finalizada la ejecución de la contrata, la correspondiente indemnización era abonada a los empleados que veían finalizada su relación laboral.

Sin embargo, la nueva regulación presenta varios interrogantes. En primer lugar, ¿quién debería soportar los costes del periodo de espera de hasta tres meses, una vez finalizada la contrata? En segundo lugar, y en el supuesto de que el trabajador encadene varios llamamientos, para prestar servicios para más contrata, ¿quién debería soportar el coste de una posterior indemnización, cuando finalice el contrato, que llevará aparejada las cuantías devengadas por los periodos de prestación de servicios en las diferentes contrata?

Desde luego, no parece que la reforma haya tenido en cuenta estas variables. A falta de previsión legal, deben ser las partes implicadas, en este caso los organismos y la propia Administración quienes, dentro del respeto a las normas, y teniendo en cuenta todos los intereses en juego, arbitren una solución a los interrogantes.

A nuestro juicio, tratándose de organismos sin ánimo de lucro, al igual que venía sucediendo con carácter previo a la reforma, no sería aceptable que los mismos incurrieran en costes adicionales por la ejecución de programas públicos. Por ello, entendemos que debería ser la propia administración actuante la que asumiera el coste tanto de los eventuales periodos de espera, como de las posteriores indemnizaciones.

En concreto, y dado que, a diferencia de lo que sucedía con anterioridad, en este supuesto no se conocerían los costes finales de inicio, procede que los programas otorguen la cuantía máxima de periodo de espera, e indemnizatoria, y que posteriormente sea el organismo sin ánimo de lucro quien deba justificar el uso de los fondos, devolviendo el remanente. Ahora bien, en caso de que no se extingan los contratos, las cantidades devengadas como indemnización por el periodo de servicios deberían quedar en manos de los organismos, quienes, en función del devenir de los contratos, deberán justificar bien que se mantiene el crédito, bien que ya se han abonado las indemnizaciones, o bien que el empleado ha perdido el derecho, en casos como una baja voluntaria.

La referida solución, si bien no es tan sencilla como el modo de operar previo a la reforma, resulta la más ajustada a Derecho, respetando tanto la regulación de la reforma laboral, como los diferentes intereses en juego.

Principales cuestiones que plantea la reforma de la contratación temporal

Se exponen a continuación una serie de cuestiones que suscitan una notable controversia, y los motivos los encontramos en la reciente vigencia de la reforma de los contratos temporales y, especialmente, en las importantes consecuencias que se pueden derivar de una formalización inadecuada de los nuevos contratos, dentro de las cuales sobresale las cuantiosas sanciones a las que se pueden ver expuestas las empresas.

En algunos casos, la resolución de tales cuestiones obedece a una aplicación directa del contenido de la norma, otras, sin embargo, por los abundantes conceptos jurídicos indeterminados, deberán ser resueltas por los tribunales de justicia, conforme se vayan sucediendo controversias litigiosas en el suceder de la actividad de las empresas, lo que, a buen seguro, contribuirá a reforzar la seguridad jurídica en una materia que, por lo reciente de la norma y su contenido ambiguo, se presta a diferentes interpretaciones.

01

¿Qué consideración tiene el periodo de vacaciones a efectos de causa habilitante de los contratos por circunstancias de la producción?

Una de las interpretaciones que se está extendiendo es entender que se puede formalizar un contrato por circunstancias de la producción como una especie de contrato de interinidad -actualmente, contrato de sustitución- por cada trabajador que pasa a disfrutar de su periodo de vacaciones. Es decir, que se formalizan tantos contratos por circunstancias de la producción como trabajadores disfrutan sus vacaciones.

Esta interpretación se antoja incorrecta ya que la nueva regulación del contrato por circunstancias de la producción otorga expresamente a las vacaciones la condición de oscilación de la actividad que origina un desajuste entre el empleo disponible y el que resultaría preciso.

En otras palabras, las ausencias por vacaciones representan o suponen en sí mismas un desajuste entre la plantilla efectiva que se dispone y la que resultaría necesaria para atender la actividad económica de la empresa durante ese periodo; y ese desajuste permitiría a la empresa suscribir contratos por circunstancias de la producción.

En consecuencia, esta consideración de las vacaciones como oscilación que origina un desajuste

entre plantilla disponible y la requerida, debe hacer descartable cualquier intención de suscribir el actual contrato por sustitución para cubrir las ausencias por vacaciones que, recordemos, sólo se prevé para personas trabajadoras con reserva de puesto de trabajo, resultando las vacaciones una mera interrupción de la prestación de servicios.

02

El contrato por circunstancias de la producción de 90 días de duración, ¿tiene el límite de los supuestos de los fijos-discontinuos?

La regulación del nuevo contrato por circunstancias de la producción, para los supuestos de incrementos ocasionales e imprevisibles y para las oscilaciones de la actividad, requiere -como un aspecto que ofrece un contorno para estos supuestos-, que estos incrementos y oscilaciones no supongan la prestación de servicios contemplados para los contratos fijos-discontinuos, esto es, de estacionales, de temporada y carácter intermitente.

Sin embargo y, en clara contraposición a lo anterior, para los contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, con una duración máxima de 90 días en el año natural -y que sería un tercer supuesto para formalizar el contrato por circunstancias de la producción-, la norma no realiza

ninguna salvedad en el sentido de que este tipo de contrato no pueda suscribirse para trabajos estacionales, de temporada y de carácter intermitente.

Por tanto, estas situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada y que se pueden reproducir año tras año pueden tener encaje en el contrato por circunstancias de la producción de 90 días de duración, sin que ello de por sí suponga una inadecuada formalización de este tipo de contrato.

03

En relación con el contrato por circunstancias de la producción de 90 días de duración, ¿su formalización se establece por empresa o por centro de trabajo?

Esta cuestión no reviste trascendencia alguna para las empresas que cuentan con un único centro de trabajo, especialmente, para las pequeñas y medianas empresas, en las que el poder de dirección se extiende sobre un concreto ámbito o espacio geográfico.

Por el contrario, en empresas con varios centros de trabajo, especialmente, las de gran tamaño por volumen de trabajadores, al estar más descentralizado el poder de dirección (al contar cada centro con sus respectivos responsables de la gestión de las relaciones laborales), esta cuestión reviste una acusada trascendencia.

La resolución de la misma se puede obtener de los propios términos y de la literalidad con la que se expresa la norma, ya que en todo momento se hace referencia a empresas, y nunca a centros de trabajo.

Por tanto, esas empresas con varios centros o de gran tamaño tendrán que efectuar el cómputo de los 90 días en un año natural, como su duración máxima, de una forma global o conjunta, considerando la empresa en su integridad.

04

¿Qué se debe considerar como “empleo estable disponible” a los efectos del contrato por circunstancias de la producción?

Este es uno de los elementos que conforman el contrato por circunstancias de la producción para incrementos imprevisibles y para las oscilaciones de la actividad; ya que será la referencia para apreciar el desajuste, indicando si el contrato está debidamente formalizado.

Descontando que se trata de una variable sobre la que las empresas cuentan con un cierto margen de disposición y control (sobre la misma fijación o, incluso, su acreditación), sería recomendable que las empresas acordaran con los representantes legales de los trabajadores, para dotarle así de una necesaria fiabilidad ante comprobaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o ante demandas judiciales, los parámetros, criterios y variables que permitan obtener ese elemento de empleo estable disponible.

Sin embargo, no debe obviarse que, tanto en actuación de la Inspección como en el curso de un proceso judicial, podría estimarse ese empleo estable disponible mediante el recurso de volumen medio de plantilla en los últimos ejercicios, lo que podría ofrecer una información objetiva y ajustada a la realidad sobre este concreto concepto.

05

En el caso de empresas que formalicen contrata puntuales con la Administración, o bien contrata recurrentes, atendiendo a la supresión de la modalidad del contrato por obra o servicio, ¿qué modalidad sería la adecuada?

Una de las novedades de la reforma laboral es la reconducción de las prestaciones de servicios articuladas con el contrato por obra o servicio, hacia el contrato fijo-discontinuo.

En este sentido, junto a la formalización del fijo-discontinuo para trabajos intermitentes se encuentra la posibilidad de formalizarlo para la celebración de contrata, subcontrata y concesiones administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de las empresas.

Por tanto, actualmente, la modalidad adecuada para contrata recurrentes con la Administración sería el fijo-discontinuo. En cambio, para contrata puntuales con la Administración que no se correspondan con la actividad ordinaria o habitual de las empresas, o bien se formaliza un contrato fijo ordinario o bien un contrato por circunstancias de la producción, siempre que esa contrata puntual supusiera un incremento imprevisible o una oscilación de la actividad de la empresa (debiendo observar siempre el plazo máximo legal de 6 meses o ampliado por convenio sectorial a 12 meses). Uno de los interrogantes que se plantea para las empresas que se encuentren en estos supuestos de actividad, es cómo proceder en caso de que la contrata finalice, concretamente, si ello implica la extinción del contrato y, en este caso, por qué vía se debe extinguir.

La nueva regulación de los contratos fijos-discontinuos en los casos de contrata, subcontrata y concesiones administrativas, establece que, finalizada la contrata, el periodo máximo de inactividad lo establecerá el convenio sectorial o, en su defecto, será de 3 meses.

Si trascurrido este periodo máximo no se reactiva la actividad, la empresa deberá, bien suspender las relaciones laborales (ERTE) o bien extinguir los contratos (ERE o artículo 52.c Estatuto de los Trabajadores). En caso de extinción, deberá satisfacer la indemnización de 20 días de salario por año de servicios, con el límite de 12 mensualidades (con la destacable diferencia de la indemnización de 12 días que se arbitraba para la finalización de los contratos por obra o servicio).

En el caso de que se atiendan las contrata, subcontrata o concesiones con contratos fijos ordinarios, la situación en caso de conclusión sería la misma, pero, en este caso, no es necesario esperar al trascurso del plazo máximo de inactividad para calibrar la continuación de la actividad del trabajador fijo-discontinuo.

En la posibilidad de que se pueda formalizar una prestación de servicios en caso de contrata, subcontrata y subcontrata, con un contrato temporal por circunstancias de la producción, a su finalización se debe indemnizar al trabajador con la cuantía resultante de 12 días de salario por año de servicio.

Por último, en los casos en los que el importe de las indemnizaciones por extinción del contrato pudiera ser sufragada por subvenciones en el marco de programas, contrata o concesiones, resultaría irrelevante el tipo de contrato que se extingue, ya que lo determinante resulta ser la extinción misma por la finalización de aquellas. Máxime cuando los propios términos del programa, contrata o concesión, hacen una referencia genérica a las indemnizaciones correspondientes a su finalización, como causa sustantiva habilitante, sin precisión alguna de tipo de contrato suscrito con la persona trabajadora.

06

¿Se pueden celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial si el convenio sectorial no lo contempla?

Se trata de otra de las grandes cuestiones que suscita la reforma laboral, y a la que se le tiene que dar una respuesta negativa, por la propia redacción de la norma.

Sin que se alcance a comprender el motivo de su restricción, únicamente se podrán prestar servicios a tiempo parcial en contratos fijos-discontinuos si el convenio colectivo sectorial de aplicación en la empresa lo contempla expresamente, y cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen.

Esta situación provoca grandes dificultades para muchas empresas en sectores con convenios sectoriales ya vigentes en el momento de la reforma laboral y que, naturalmente, no regulan esta posibilidad – es decir, que se debe aguardar a la expiración de su duración-, y que resulte adecuado en sus procesos productivos la prestación de servicios a tiempo parcial para la ejecución de trabajos intermitentes.

A este respecto, sería deseable que las resoluciones judiciales de nuestros tribunales fueran perfilando el contenido de esta previsión legal y, atendiendo al espíritu y finalidad de la norma de otorgar flexibilidad a través de los contratos fijos-discontinuos, hiciera una interpretación extensiva de la misma en el sentido de permitir la suscripción de esta tipología de contratos si el convenio de empresa o un eventual acuerdo colectivo con la representación legal de las personas trabajadoras así lo contemplaran.

07

¿Cómo computa la antigüedad de los contratos fijos-discontinuos?

Se puede asegurar que los efectos del cómputo de antigüedad fue uno de los aspectos que, en los primeros momentos de publicación de la reforma, mayor inquietud suscitó. Y esa inquietud – se puede asegurar también- proviene de la propia redacción de la norma.

La regulación de la antigüedad de los fijos discontinuos se presenta a priori controvertida como consecuencia del reconocimiento expreso en la norma de que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados. Además, este colectivo no podrá sufrir mermas de derechos como consecuencia de esta modalidad de prestación de servicios.

En consecuencia, no se presenta cuestionable que la antigüedad de estos, e independientemente de la prestación de servicios, sea computada la hora de obtener o ejercitar derechos, a la par que devengar ciertos complementos, a saber, complementos de antigüedad.

Sin embargo, la mayor problemática surge como consecuencia del potencial cómputo de la antigüedad-independientemente de la prestación de servicios-para el cálculo de futuras indemnizaciones como puede ser una indemnización de despido.

En este contexto, la norma no resulta clara ni se pronuncia de manera contundente al respecto, por lo que los tribunales deberán pronunciarse al respecto en aras a desmontar la ambigüedad que existe al respecto.

No obstante, una posición que continúe con la actividad judicial que ha venido existiendo al respecto, invitaría a pensar que deben excluirse los periodos de inactividad de los fijos discontinuos a la hora de llevar a cabo el cálculo de la correspondiente indemnización. Y es que, de no aceptarse dicha teoría, la parte empresarial podría llegar a optar por computar de manera estricta las percepciones salariales realmente percibidas por el trabajador, por lo que el salario regulador a efectos indemnizatorios quedaría igualmente aminorado.

De la misma manera, no debe olvidarse que el parámetro que utiliza el legislador para el cálculo de las indemnizaciones por despido no es la antigüedad en sentido estricto, sino los años de servicio, lo que abona la tesis de que la indemnización por despido de la persona trabajadora fija-discontinua debe calcularse atendiendo exclusivamente a los períodos de actividad efectiva de la persona trabajadora y, por ello, excluyendo los periodos de inactividad. No en vano, ese es el criterio que ha adoptado el Tribunal Supremo cuando ha abordado esta concreta materia atendiendo al régimen jurídico del contrato fijo-discontinuo previo a la reciente Reforma Laboral.

En cualquier caso, estamos ante una cuestión que va a ser objeto de debate y desarrollo jurisprudencial.

08

En los nuevos contratos por circunstancias de la producción ¿Se pueden acoger las empresas, para ampliar su duración a 12 meses, a las previsiones de los convenios que permiten la ampliación de la duración de los antiguos contratos eventuales por circunstancias de la producción?

No. El actual contrato por circunstancias de la producción, aunque guarde cierta semejanza, no equivale al derogado contrato eventual por circunstancias de la producción; por lo que las previsiones que el convenio colectivo pueda contener

sobre el contrato eventual no resultan de aplicación al nuevo contrato por circunstancias de la producción, sin que, por ello, pueda tener cabida una interpretación extensiva de esta naturaleza.

De hecho, la realización de esta práctica puede suponer la comisión de la infracción grave en materia de contratos, y pueda ser sancionada en importe de 1.000 a 10.000 euros, y la conversión en indefinido del contrato temporal.

09

¿Cómo se pueden establecer las condiciones de trabajo de los fijos-discontinuos si no se cuenta con acuerdo de empresa ni con un convenio sectorial que contemple sus elementos esenciales?

En defecto de lo dispuesto en sus respectivos ámbitos regulatorios por el acuerdo de empresa, convenio de empresa o convenio colectivo sectorial; y siempre que no trasgreda el régimen jurídico de los contratos fijos-discontinuos, los elementos esenciales y principales condiciones de ejecución se podrán establecer por contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 3.1.c del Estatuto de los Trabajadores. Uno de esos límites lo encontraríamos en la prestación a tiempo parcial de los fijos-discontinuos, respecto a la cual el Estatuto de los Trabajadores sólo permite que se habilite por convenio colectivo sectorial.

10

¿Cómo se deben concretar las condiciones de trabajo de los fijos-discontinuos?

En el momento de formalizar el contrato, se consignará en el contrato escrito los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado.

Será en el momento en que se reactive la actividad, al realizar el llamamiento por escrito a la persona trabajadora cuando esos elementos se deberán concretar y precisar, para el adecuado conocimiento y constancia del trabajador, así como con una antelación razonable.

Le corresponde al convenio colectivo -incluso, de empresa- o al acuerdo colectivo que se logre alcanzar con la representación legal de los trabajadores, fijar los criterios objetivos y formales por los cuales se debe

guiar el propio llamamiento, así como la forma idónea de señalar los efectos del incumplimiento del llamamiento, tanto por la empresa como por la persona trabajadora.

11

En caso de que los trabajadores con contrato fijo-discontinuo no se le realice el llamamiento por ausencia de reactivación de la actividad, ¿cómo debe proceder la empresa?

En este caso, al igual que en el supuesto de que concurra otra incidencia en su actividad económica respecto a contratos indefinidos ordinarios, la empresa deberá calibrar el impacto de esa incidencia sobre su actividad.

Así, si esta incidencia que implica inactividad es de carácter coyuntural y transitorio, la empresa debería iniciar un procedimiento de regulación temporal de empleo (ERTE), con el fin de suspender las relaciones laborales durante el intervalo temporal al que se extienda este periodo de inactividad.

En el caso de que la empresa prevea que la incidencia tiene un carácter estructural o permanente y presenta idénticos efectos sobre la actividad de las personas trabajadoras, debería iniciar un procedimiento de despido colectivo (ERE) o bien un procedimiento de extinción por causas objetivas del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, siempre atendiendo al número de personas trabajadoras afectadas.

En ambos casos, y sin perjuicio de que concurrieran otras circunstancias, deberían aducirse causas organizativas o de producción; y las empresas deberán satisfacer indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el máximo de 12 mensualidades.

12

¿Existe un límite temporal de inactividad en el año natural para los fijos-discontinuos?

No, no existe.

Por la nueva reformulación de los contratos fijos-discontinuos con la Reforma Laboral, en los que se prevé su utilización para trabajos de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados; se ha superado su restricción para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

Ello implica que pueda concertarse un contrato fijo-discontinuo para periodos prolongados de actividad de tal forma que pueda abarcar años naturales sucesivos, siempre y cuando, obviamente, se trate de prestaciones de servicios en una actividad económica empresarial marcada por la intermitencia. Estos extremos los corrobora la posibilidad de formalizar contratos fijos-discontinuos en los casos de celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas.

Sin perjuicio de lo anterior, en casos de actividades que se extiendan más de 10 meses en un año natural, y, por tanto, con una inactividad de un mes; se presentaría un cualificado indicio de la existencia de un contrato indefinido ordinario con la consiguiente obtención indebida de la prestación por desempleo de la persona trabajadora. En otras palabras, ello podría suponer la existencia de una relación indefinida encubierta con la correspondiente elusión del derecho a vacaciones retribuidas, en las que se desplaza a la prestación por desempleo la asunción de la obligación empresarial de retribuir las vacaciones.

En este sentido, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha iniciado unas actuaciones tendentes a obtener justificación de las empresas que han formalizado contratos fijos-discontinuos con un periodo de actividad en el año natural de "10 meses y medio".

13

¿Cómo se realizarán las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto al control de los contratos temporales?

Se considera una campaña recurrente de la Inspección, las acciones de control sobre las empresas que suscribieran contratos temporales. Y, del mismo modo, también se había consagrado como recurrente que, en caso de que se apreciase un incumplimiento en materia de contratos temporales, la actuación inspectora finalizase con un requerimiento, por el cual se concedía un plazo a las empresas para convertir los contratos temporales irregulares en contratos indefinidos.

Pues bien, con la publicación del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para los ejercicios 2021 a 2023, se informa que las actuaciones de control sobre los contratos temporales, en caso de incumplimiento, deben concluir con imposición de sanciones, al haberse revelado como insuficiente, para la contención de las cifras de temporalidad, la única emisión de requerimientos.

En este sentido, es obvio que esta intensificación de la actuación inspectora debe contextualizarse en el principal objetivo de la Reforma Laboral que, como se conoce, se concreta en la eliminación de las altas tasas de contratación temporal existentes en el mercado laboral español.

14

¿Cuáles son los efectos de la trasgresión de las normas de los contratos temporales?

El primer efecto sería la conversión automática del contrato temporal en contrato indefinido.

Y, en segundo, la imposición de una sanción por la comisión de una infracción grave, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En este sentido, una de las grandes novedades de la Reforma Laboral ha sido considerar una infracción por cada trabajador con contrato temporal indebidamente formalizado; y elevar la cuantía de las multas, alcanzando un importe de 1.000 a 10.000 euros por cada infracción.

Recuérdese que, con anterioridad a la Reforma Laboral, el importe de las multas se cifraba en un importe máximo de 7.500 desde el 1 de octubre de 2021, o 6.250 euros antes de esa fecha, con independencia del número de trabajadores, extremo este último que diluía considerablemente los efectos disuasorios que se anudan a toda sanción.

15

¿Respecto a qué contratos temporales se extiende las nuevas infracciones y sanciones?

La nueva regulación de la infracción grave en materia de contratos temporales (una infracción por trabajador), y los nuevos importes de las sanciones (de 1.000 a 10.000 euros) se encuentran en vigor desde el 31 de diciembre de 2021.

Por tanto, y atendiendo a las disposiciones transitorias de la Reforma Laboral, este régimen sancionador será de aplicación a los contratos eventuales, a los contratos por obra o servicio determinado, a los contratos de interinidad, contratos para la formación y para el aprendizaje, y contratos en prácticas que se hayan suscrito desde el día 31 de diciembre de 2021.

De este modo, aquellos contratos temporales que se suscribieran con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, se encuentran sujetos al régimen sancionador anterior (infracción por empresa y no por trabajador, y en cuantía de 751 a 7.500 euros, o de 626 a 6.250 euros, en función de infracción cometida desde el 1 de octubre de 2021 o con anterioridad).

Huelga señalar que el nuevo contrato por circunstancias de la producción y el nuevo contrato por sustitución, al estar vigentes desde el 30 de marzo de 2022, están plenamente sujetos al nuevo régimen sancionador.

16

Para los efectos de la legislación laboral en los que se precisa un determinado número de trabajadores (representantes legales de las personas trabajadoras, plan de igualdad, integración de personas con discapacidad, entre otras) ¿cómo computan los trabajadores fijos-discontinuos?

Al tratarse de una relación laboral indefinida, las personas contratadas con un contrato fijo-discontinuo computarán como fijos de plantilla, sin que se prevea ningún tipo de ponderación por la prestación de servicios con carácter estacional, de temporada o intermitentes.

En el ámbito específico de la representación legal de las personas trabajadoras, así como a los efectos de la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad, sus normas reguladoras hacen referencia expresa a las personas con contratos fijos-discontinuos, conformando la plantilla total de la empresa.

Contacto



Javier Hervás

Socio responsable del área Laboral
KPMG Abogados

T. +34 91 456 59 33

M. +34 638 922 609

E. jhervas@kpmg.es



Álvaro Mª Rodríguez de la Calle

Director en el área Laboral
KPMG Abogados

T. +34 91 456 34 00

M. +34 608 381 329

E. alvaromariarodriguez@kpmg.es



kpmgabogados.es

© 2022 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.