

**EJASO**  
ESTUDIO JURÍDICO

**ETL**  
GLOBAL

---

**CUÁNDO UN HOTEL ESTÁ COMETIENDO FRAUDE O  
ABUSO DE LEY EN LOS CONTRATOS TEMPORALES**

---

# Índice

- 0 · Introducción
- 1 · Los elementos esenciales de los contratos de trabajo temporal
- 2 · Contratos por obra y servicio anteriores a 2010
- 3 · Contratos por obra y servicio suscritos entre 2010 y 2015
- 4 · El sistema de promoción interna de la empresa
- 5 · El sistema de formación interna de la empresa
- 6 · El paquete retributivo de los trabajadores temporales
- 7 · Sobre nosotros

La Inspección de Trabajo, a raíz de la aprobación del llamado **“Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020”**, está poniendo el foco en la fiscalización de aspectos especialmente sensibles en el sector hotelero, una actividad económica que en 2018 mantuvo su tendencia al alza, registrando **12.819 trabajadores** más en los servicios de alojamiento y casi **40.000 empleados** más en los de bebidas y alimentación. La mayoría de las irregularidades que, en materia laboral, están siendo sancionadas por el Ministerio de Trabajo están vinculadas a obligaciones que en no pocos casos los propios empresarios de hoteles independientes desconocen.

**+12.819***trabajadores en servicios de alojamiento***+40.000***trabajadores en restauración*

Este Plan Director, que consta de diversas fases y que extenderá sus medidas de choque como mínimo hasta el año **2020**, pretende inspeccionar todos los contratos firmados que hayan sido sus-



critos irregularmente, lo que hace especialmente sensibles a las empresas de servicios, de la hostelería y del comercio respecto a las campañas de advertencia y sanciones que el Ministerio de Trabajo está llevando a cabo.

*“La mayoría de las irregularidades que están siendo sancionadas están vinculadas a obligaciones que en no pocos casos los propios empresarios de hoteles independientes desconocen.”*

Los primeros resultados muestran la efectividad de las medidas impulsadas en la primera fase. Sirvan como ejemplo los **2.650** contratos convertidos

a indefinidos en **Castilla y León**, los **4.111** convertidos en **Galicia**, los **697** de **Navarra**, los cerca de **3.719** contratos regularizados en **Sevilla** o el afloramiento, en **Castilla-La Mancha**, de casi **2.000** falsos autónomos. La intención del Plan Director es continuar con las acciones ya emprendidas por parte del Ministerio de Trabajo para controlar la correcta adecuación y aplicación de los contratos laborales.

En este sentido, el propio Gobierno ha anunciado recientemente que en el marco de medidas propuestas en el Plan Director para 2019 se incluye la inspección de **450.000 contratos** y la previsión de regularizar a **70.000 trabajadores** con contratos temporales.

La lucha contra el fraude en la utilización de contratos temporales es uno de los principales ejes sobre los que se asienta el llamado Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020. Tiene como uno de sus objetivos revisar la correcta utilización de los contratos, de forma que las empresas no recurran de forma injustificada a la contratación temporal.

La finalidad del Ministerio de Trabajo es investigar el uso que las empresas hacen de la temporalidad y sancionar, en su caso, a quienes acudan a esta fórmula no como respuesta a circunstancias puntuales, sino de forma estructural y continuada.

Ante este escenario, el directivo hotelero debe conocer su vulnerabilidad ante una Inspección de Trabajo y los riesgos de sanciones a los que podría enfrentarse:

### ● INFRACCIÓN LEVE:

- Multa de entre **60 euros** y **625 euros**.

### ● INFRACCIÓN GRAVE:

- Multa de entre **626 euros** y **6.250 euros**.

### ● INFRACCIÓN MUY GRAVE:

- Multa de entre **6.251 euros** y **187.515 euros**.

**Sanciones accesorias:** pérdida automática de las ayudas y bonificaciones de los programas de empleo, sin posibilidad de acceder a estos beneficios entre **seis meses** y **dos años** a partir de la resolución de la autoridad laboral.

Si se considera que existe **discriminación directa o indirecta contra la mujer**, las sanciones accesorias pueden sustituirse por la imposición a la empresa de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

## 1 · ¿Informa a los trabajadores temporales de los elementos esenciales de su contrato de trabajo?

**S**i su respuesta es “NO”, podría estar cometiendo una infracción leve al *“no informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente”*.



### RECOMENDACIÓN

Conviene que se revise si se ha proporcionado de forma fehaciente al empleado información sobre los elementos esenciales de su contrato.

Habrà que detectar las deficiencias o los defectos de forma en la información facilitada y adoptar, en su caso, las medidas oportunas para subsanarlo.

INFRACCIÓN LEVE

## 2 · ¿Tiene usted contratos por obra o servicio anteriores al 2010?

Aunque los contratos firmados antes de junio de 2010 no tienen marcado por ley un límite temporal, y pueden alargarse tanto como dure la obra o servicio por el que se firman, **una duración prolongada en el tiempo hace presumir que están suscritos en fraude de ley.**

El fraude de ley consiste en usar un contrato legalmente previsto, como el de obra y servicio, pero con el objetivo de cubrir un puesto de trabajo que debería ser cubierto con otro tipo de fórmula contractual. La inspección de trabajo quiere proteger los derechos de los trabajadores y **garantizar que el uso de la contratación temporal se hace por razones justificadas y no como una vía para precarizar el empleo.**

*“El fraude de ley consiste en usar un contrato de obra y servicio con el objetivo de cubrir un puesto que debería ser cubierto con otro tipo de fórmula contractual.”*



### RECOMENDACIÓN

Revisar las distintas fórmulas de contratación que existan en la empresa, sobre todo las de carácter temporal e identificar si hay contratos que hayan superado los plazos de tiempo previstos o que se estén utilizando con una finalidad distinta a dicha fórmula contractual. Deberán aplicarse las medidas correctoras oportunas, lo que puede incluir, en su caso, la conversión de determinados contratos temporales en indefinidos.

## INFRACCIÓN GRAVE

### 3 · ¿Tiene contratos por obra o servicio suscritos entre el 2010 y el 2015?



**S**i esto es así, los contratos han superado el límite temporal máximo —tres años como regla general, ampliable a cuatro por convenio colectivo aplicable—, lo que supone un riesgo eventual de que dichos contratos se considerasen suscritos en fraude de ley.

En junio de 2010 se modificó la normativa sobre los contratos por obra y servicio, que a partir de esa fecha cuentan con el precitado límite máximo. De forma que, una vez superados los plazos previstos —tres o cuatro años, según el caso—, al trabajador se le debe considerar indefinido.

#### RECOMENDACIÓN

Conviene realizar una **auditoría de los contratos** que existan en la empresa, especialmente aquellos que sean por obra y servicio posteriores a junio de 2010, cuando se establecieron los límites temporales para estos contratos. Deben analizarse detalladamente y, en caso de que se hayan alargado indebidamente, adoptar las medidas oportunas para **adecuar la situación del trabajador temporal a la fórmula contractual que le corresponda**.

## INFRACCIÓN GRAVE

## 4 · ¿El sistema de promoción interna en la empresa es aplicable a los trabajadores temporales?

**E**n caso de que no sea así, la empresa podría exponerse a una sanción por infracción muy grave. Si no se aplica el sistema de promoción interna a los empleados temporales, podría darse una discriminación de las contempladas en la ley. Podría considerarse que la empresa está tomando *“decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables [...] en materia de retribuciones, jornadas, formación, **promoción** y demás condiciones de trabajo [...]”*.



### RECOMENDACIÓN

La empresa debería revisar que no existan discriminaciones de ningún tipo entre los trabajadores temporales y los indefinidos, por lo que los temporales deberán tener los mismos derechos que los fijos para acceder al sistema de promoción interna. Si se detectan diferencias sustanciales que puedan suponer una discriminación, la compañía deberá llevar a cabo acciones que corrijan esta situación.

## INFRACCIÓN MUY GRAVE



## 5 · ¿El sistema de formación interna es aplicable a los trabajadores temporales?

Los trabajadores temporales han de disfrutar de los mismos derechos que los trabajadores indefinidos, sin perjuicio de las particularidades que caracterizan ambos tipos de contrato. En cualquier caso, la formación interna no puede aplicarse en exclusiva a los trabajadores indefinidos de forma que se excluya a quienes trabajan con carácter temporal.

Si eso ocurre, podríamos estar ante una de las *“decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables [...] en materia de retribuciones, jornadas, **formación**, promoción y demás condiciones de trabajo [...]”*, lo que supondría una infracción muy grave.



### RECOMENDACIÓN

Como la propia ley obliga a que no existan discriminaciones de ningún tipo entre trabajadores temporales y los indefinidos, habrá que revisar si todos los empleados tienen las mismas oportunidades de acceder al sistema de formación interna. Si la empresa detecta que hay diferencias sustanciales que puedan suponer una discriminación, deberá llevar a cabo acciones que corrijan esta situación.

## INFRACCIÓN MUY GRAVE

## 6 · ¿El paquete retributivo de un trabajador temporal es equivalente al de su homólogo contratado de forma indefinida?



También podría considerarse una infracción muy grave las diferencias en los paquetes retributivos entre un trabajador temporal y su homólogo indefinido, ya que, de ser así, podría incurrirse en un supuesto de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia el trabajador temporal.

Como establece la norma, aquellas “decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables [...] en **materia de retribuciones**, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo [...]” suponen una infracción muy grave.

### RECOMENDACIÓN

Del mismo modo que el trabajador temporal debería acceder en igualdad de oportunidades que el trabajador indefinido a los sistemas de promoción y formación, las condiciones retributivas, en cualquiera de sus variantes, no pueden perjudicar y discriminar al trabajador con contrato temporal. Habrá que revisar, por tanto, si los paquetes retributivos de los temporales implican una discriminación respecto a sus compañeros indefinidos y tomar las decisiones oportunas para subsanarlo.

## INFRACCIÓN MUY GRAVE

## SOBRE NOSOTROS



Socia responsable del Área Laboral

**Silvia Palacios**

[spalacios@ejaso.com](mailto:spalacios@ejaso.com)



Abogada del Área Laboral

**Alejandra Agustín**

[aaugustin@ejaso.com](mailto:aaugustin@ejaso.com)



Socia responsable del Área Mercantil

**Carmen Flores**

[cflores@ejaso.com](mailto:cflores@ejaso.com)



### Sobre EJASO ETL GLOBAL

Fundado en 1984, **EJASO ETL GLOBAL** es un despacho de abogados multidisciplinar y especializado en derecho empresarial y de los negocios. Con sede central en Madrid, la firma cuenta con oficinas en Lisboa y en las principales ciudades españolas, así como con una amplia red de despachos colaboradores repartidos por toda la geografía nacional europea y latinoamericana.

Desde 2007, **EJASO** presta asesoramiento multidisciplinar a **hoteles y establecimientos turísticos**.

En 2016 **EJASO** se integra en **ETL GLOBAL**, red profesional de origen alemán especializada en servicios de asesoramiento legal, fiscal, auditoría y consultoría que, avalada por casi 50 años de experiencia, ha ido integrando en su red firmas y profesionales de prestigio en España con el objetivo de convertirse en un referente para la pequeña y mediana empresa en nuestro país, tal y como lo es ya en Alemania y Centroeuropa.

 (+34) 915 341 480

 [ejaso.es](http://ejaso.es)



### Nuestras oficinas

Madrid · Barcelona · Valencia · Córdoba  
Sevilla · A Coruña · Zaragoza · Lisboa

