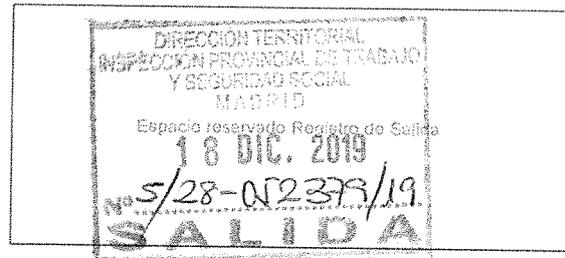
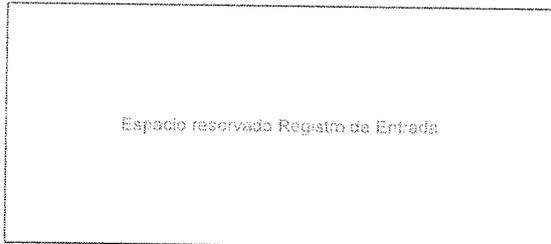


OFICIO/INFORME

S/REF :
N/REF : O.S.: 28/0036834/19
FECHA :
ASUNTO :

FEDERACIÓN ENSEÑANZA CCOO Isabel Galvín
CL Lope de Vega 38 4
28014 MADRID (MADRID)



Espacio reservado Registro de Salida

I.- ACTUACIONES PREVIAS COMPROBATORIAS:

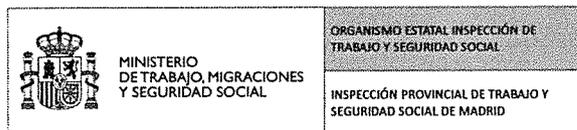
Con fecha 09.10.2019, de 11:00-13:39 horas, en cumplimiento de la orden de servicio 28/0036834/19, relativa a INTEGRÁ MGSI C.E.E., S.L. se realiza visita de inspección al centro trabajo situado en c/ Bailén s/n, 28071, Palacio Real. La visita se realizó en compañía de M^a. Ángeles Pulido León, Jefe de Equipo, quien explica a la actuante que todos los trabajadores de INTEGRÁ MGSI C.E.E., S.L. prestan servicios de auxiliares de información en el Palacio Real y que los mismos se encuentran ubicados en la entrada, en la armería, en los zaguanes, en las cocinas y en las distintas salas de dicho monumento. Así las cosas, se mantuvo entrevista con los empleados sobre las condiciones laborales en el período julio-septiembre de 2019: horario de trabajo, descansos, registro de jornada, así como sobre la entrega de nóminas, contrato y uniformidad.

Finalizada la visita, en presencia de Rocío Pérez Morillo, Jefa de Servicio de Producción (recursos humanos), se extiende diligencia en la que se refleja que el objeto de la visita es, entre otras, la verificación del horario de trabajo realizado por los trabajadores en el período julio-septiembre de 2019, el registro de la jornada realizada, los descansos a lo largo de la jornada y el cumplimiento de la entrega de uniformidad, contratos y nóminas a los trabajadores. Terminada la visita, se informa de que se remitirá citación, por correo electrónico al representante empresarial para su comparecencia en la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, con aportación de determinada documentación. A saber:

1. Listado de todos los trabajadores, indicando fecha de incorporación y baja en la

CORREO ELECTRÓNICO:
itmadrid@mitramiss.es
EA0021812
www.mitramiss.gob.es/itss

Plaza José Moreno Villa, 1
28008 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80



empresa, tipo de contrato, coeficiente de parcialidad, fecha de firma del con-trato. Si se hubiera modificado el coeficiente de parcialidad, deberá indicarse dicho cambio y acreditar el abono de las diferencias salariales y de cotización correspondientes al incremento de jornada comunicado a Tesorería General de la Seguridad Social (en el Excel deberán añadirse dos apartados correspondientes a las diferencias salariales y las diferencias de cotización).

2. Contratos de trabajo (si fuera posible, presentar separadamente los de interinidad, en cuyo caso, habrá que justificar la situación de IT, maternidad, etc. del trabajador sustituido o, en su caso, la existencia de un proceso selectivo para la provisión de la plaza).
3. Registro de jornada de todos y cada uno de los trabajadores asignados al centro de trabajo indicado desde julio de 2019 hasta la fecha.
4. Justificación de la entrega de nóminas a los trabajadores, indicando la fecha en que recibieron las mismas.
5. Parte del pliego de prescripciones técnicas en que se especifica las obligaciones de la adjudicataria en materia de uniformidad.
6. Contrato entre CLECE, en cuanto adjudicataria del servicio, e INTEGRA MGSI C.E.E., S.L.
7. Evaluación de riesgos del centro de trabajo e informe actualizado del seguimiento de las medidas preventivas propuestas en la evaluación de riesgos.
8. Concierto con el servicio de prevención ajeno que se encarga de la vigilancia de la salud y última factura. Aportación de las conclusiones correspondientes a la vigilancia de la salud (certificados de aptitud, apto con restricciones...), explicando los protocolos que se han seguido para dicha vigilancia y las medidas adoptadas para los trabajadores especialmente sensibles o aptos con restricciones.

-Para estos dos últimos puntos, se solicita la comparecencia del técnico del servicio de prevención de la empresa-

Con fechas 14.10.2019, 25.10.2019, 07.11.2019 y 02.12.2019 se producen las distintas comparecencias de la representación empresarial.

Con motivo de las comparecencias en sede inspectora, la empresa INTEGRA MGSI, C.E.E, S.L. aporta diversa documentación, que se incorpora al expediente y que sirve para completar la actuación inspectora, mediante varios requerimientos, en materia laboral y de Seguridad Social, que se realizan en el curso de las actuaciones:

En particular, mediante visita de inspección al centro trabajo, se comprueba que durante los meses de julio a septiembre de 2019 la empresa no registraba la jornada realizada por todos los trabajadores contratados a través de un contrato temporal, a tiempo parcial. Por esta razón, se REQUIRIÓ a dicha empresa, en virtud del art. 22 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (B.O.E. de 23) y en aplicación del artículo 12.4 c) del 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 (B.O.E. de 24), para que comunicase a Tesorería General de la Seguridad

CORREO ELECTRÓNICO:
itmadrid@mitramiss.es
EA0021812
www.mitramiss.gob.es/ftss

Plaza José Moreno Villa, 1
28008 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80



social el cambio del coeficiente de parcialidad de todos los trabajadores que prestaron servicios en dicho período al 100% e ingresase las diferencias de cotización derivadas de dicha modificación.

Asimismo, puesto que, de los cuadrantes analizados, se constata que determinados trabajadores que ya no prestan servicios en la empresa, realizaron horas extraordinarias (por encima de las 38 horas y 30 minutos de jornada semanal media), y puesto que las mismas se abonan bajo el concepto "plus distribución de jornada", se REQUIRIÓ a la empresa para que procediera a cotizar las mismas, conforme a las cuantías que se señalan y que se integran en la base de cotización por accidente de trabajo y enfermedad profesional, y para que realizase la cotización adicional pertinente.

II.- HECHOS COMPROBADOS:

De la información obtenida durante la visita, del examen de la documentación obrante en el expediente, de las manifestaciones realizadas por las personas entrevistadas, de las averiguaciones realizadas y de los antecedentes obrantes en esta Inspección, se han podido comprobar los siguientes hechos:

PRIMERO.- De la revisión de los contratos de trabajo aportados por INTEGRÁ MGSI, C.E.E., S.L. se comprueba que INTEGRÁ MGSI C.E.E., S.L. ha formalizado contratos de interinidad, a tiempo parcial (clave 510), contratos temporales por obra o servicio, a tiempo completo (clave 401) y contratos temporales por obra o servicio, a tiempo parcial (clave 501), con los trabajadores que conforman el servicio de auxiliares de información de INTEGRÁ MGSI C.E.E., S.L. en el Palacio Real.

En particular, y con respecto al horario pactado por los trabajadores en contrato, existen diversas modalidades. Por lo que se refiere a los contratos formalizados a tiempo parcial, el trabajador pacta una jornada semanal, que es inferior a la ordinaria (38 horas y 30 minutos) y se indica que el horario de invierno será de 09:00-18:00 horas y el de verano, de 09:00-20:00 horas, de lunes a domingos, en turnos rotativos según cuadrante. No consta la formalización de pactos de horas complementarias.

Con motivo de la visita, con fecha 09.10.2019, se comprueba que la empresa había implantado recientemente un sistema de fichaje mediante huella digital. No obstante lo anterior, los empleados entrevistados en el centro de trabajo aseguran, a preguntas de la actuante, que en el período de julio a septiembre de 2019 no había ningún sistema de fichaje en el centro de trabajo.

Según lo indicado en contrato, el horario de los trabajadores desde julio a septiembre de 2019 fue de 09:00 a 20:00 horas, de lunes a domingo, según cuadrante. A partir de octubre de 2019 el horario de invierno es de 09:00 a 18:00 horas. En relación con los descansos, que no figuran en los contratos de trabajo, los trabajadores indican que, en el momento de la visita, disponen de dos pausas por la mañana, de 10 y 15 minutos, respectivamente; una pausa de 45 minutos para comer y otras dos pausas adicionales, de 10 y 15 minutos, por la tarde.

CORREO ELECTRÓNICO:

itmadrid@mitramiss.es
EA0021812
www.mitramiss.gob.es/ftss

Plaza José Moreno Villa, 1
28008 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80



SEGUNDO.- Por lo que se refiere a la entrega de los contratos y las nóminas, numerosos trabajadores indican que empezaron a prestar servicios para INTEGRA MGSI, C.E.E., S.L. en julio y recibieron su contrato y su nómina del mes de julio durante el mes septiembre de 2019. Así las cosas, revisados los recibos de salarios presentados por la empresa, se comprueba que los mismos no se encuentran firmados por los trabajadores. Tras realizar las oportunas comprobaciones documentales, se ha realizado REQUERIMIENTO a INTEGRA MGSI C.E.E., S.L., en virtud del art.22 de la Ley 23/2015 en relación con el art.29.1 del 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 (B.O.E. de 24) para que, a partir del recibo del requerimiento, proceda a la entrega puntual del recibo individual y justificativo del pago del salario a todos los trabajadores.

Igualmente, se ha requerido a INTEGRA MGSI C.E.E, S.L. para que, a partir del recibo del requerimiento realice la entrega puntual de los contratos formalizados por los trabajadores, en cumplimiento del art. 8.5 del 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 (BOE del 24) que establece *cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito*. Esta información se materializa comúnmente a través de la firma del contrato que permite al trabajador conocer dichos elementos y consentir sobre las condiciones laborales expresadas por la empresa en dicho documento, de acuerdo con los arts. 1261 y 1262 del Código Civil.

TERCERO.- La mayoría de los trabajadores entrevistados, indica que la empresa INTEGRA MGSI, C.E.E., S.L. ha tardado en realizar la entrega de la uniformidad completa que se requiere para la realización de su labor de auxiliares de información (traje de chaqueta azul marino, camisa blanca, cinturón, corbata azul marino y zapatos negros). La mayoría de los entrevistados manifiesta que el retraso se produjo, sobre todo, en la entrega de la chaqueta del traje y del cinturón y que, en el momento de la visita, ya se les ha hecho entrega de los mismos.

Todos los trabajadores entrevistados manifiestan, a preguntas de la actuante, que no disponen de vestuarios. Alguno de los entrevistados indica que los empleados de INTEGRA MGSI, C.E.E., S.L. pueden hacer uso de los vestuarios de que dispone el personal de seguridad de la empresa CLECE SEGURIDAD, S.A.U., en el centro de trabajo.

Por esta razón, se ha requerido a la empresa, en virtud del art. 43.1 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, de 8 de noviembre (B.O.E. de 10), en conexión con los arts. 14 y 15 de idéntica disposición legal y el apartado 2 del Anexo V del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de

CORREO ELECTRÓNICO:
itmadrid@mitramiss.es
EA0021812
www.mitramiss.gob.es/ftss

Plaza José Moreno Villa, 1
28008 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80



seguridad y salud en los lugares de trabajo para que, en el plazo de un mes, desde el acuse de recibo del requerimiento acredite que los trabajadores de INTEGRA MGSI, C.E.E., S.L. del centro de trabajo situado en el Palacio Real puedan cambiarse de ropa, en ese caso, de uniforme en condiciones decorosas e higiénicas, de acuerdo con las previsiones siguientes:

- 1.º Los lugares de trabajo dispondrán de vestuarios cuando los trabajadores deban llevar ropa especial de trabajo y no se les pueda pedir, por razones de salud o decoro, que se cambien en otras dependencias.
- 2.º Los vestuarios estarán provistos de asientos y de armarios o taquillas individuales con llave, que tendrán la capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado. Los armarios o taquillas para la ropa de trabajo y para la de calle estarán separados cuando ello sea necesario por el estado de contaminación, suciedad o humedad de la ropa de trabajo.
- 3.º Cuando los vestuarios no sean necesarios, los trabajadores deberán disponer de colgadores o armarios para colocar su ropa.
- 4.º Los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios, de locales de aseo con espejos, lavabos con agua corriente, caliente si es necesario, jabón y toallas individuales u otro sistema de secado con garantías higiénicas (...)
- 5.º Si los locales de aseo y los vestuarios están separados, la comunicación entre ambos deberá ser fácil.
- 6.º Los lugares de trabajo dispondrán de retretes, dotados de lavabos, situados en las proximidades de los puestos de trabajo, de los locales de descanso, de los vestuarios y de los locales de aseo, cuando no estén integrados en estos últimos.
- 7.º Los retretes dispondrán de descarga automática de agua y papel higiénico. En los retretes que hayan de ser utilizados por mujeres se instalarán recipientes especiales y cerrados. Las cabinas estarán provistas de una puerta con cierre interior y de una percha.
- 8.º Las dimensiones de los vestuarios, de los locales de aseo, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios o taquillas, colgadores, lavabos, duchas e inodoros, deberán permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias, teniendo en cuenta en cada caso el número de trabajadores que vayan a utilizarlos simultáneamente.
- 9.º Los locales, instalaciones y equipos mencionados en el apartado anterior serán de fácil acceso, adecuados a su uso y de características constructivas que faciliten su limpieza.
10. Los vestuarios, locales de aseos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberá preverse una utilización por separado de los mismos. No se utilizarán para usos distintos de aquellos para los que estén destinados.

CUARTO.- De la documentación aportada por la empresa y obrante en expediente, se ha podido comprobar que determinados trabajadores realizaron horas extraordinarias, incumpliendo lo previsto en el art. 43.4 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (B.O.E. de 4 de julio de 2019) que establece que de conformidad con lo prevenido en el artículo 13 del Real Decreto

CORREO ELECTRÓNICO:
itmadrid@mitramiss.es
EA0021812
www.mitramiss.gob.es/ftss

Plaza José Moreno Villa, 1
28008 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80



1365/1985, *al personal contratado en relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo se prohíbe la realización de horas extraordinarias.* Esta norma reglamentaria se dicta en desarrollo del art. 41 de la Ley 13/1982, que se refiere a personas con discapacidad contratadas a través de centros especiales de empleo. Posteriormente, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (B.O.E. de 3 de diciembre) regula, en sus artículos 35 y siguientes, el derecho al trabajo y, en particular, en los artículos 43-46, el empleo protegido y los centros especiales de empleo.

Por su parte, el artículo 98 de la misma norma convencional indica que *la jornada semanal media tendrá una duración máxima de 38 horas y 30 minutos. El número de horas de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho diarias.*

Los trabajadores y trabajadoras de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1729 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal tendrá una duración máxima de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas.

Esta jornada anual podrá ser distribuida de forma irregular en los términos establecidos en el presente convenio, pudiendo la empresa hacer uso además de la bolsa de horas flexibles prevista en el convenio, debiéndose garantizar en todo caso el disfrute del descanso mínimo entre jornadas de doce horas y el semanal previsto en la legislación vigente.

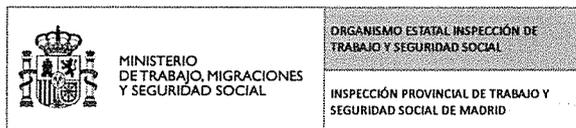
4. La regulación de la jornada irregular no podrá exceder el límite de 45 horas de jornada semanal. *4. La regulación de la jornada irregular no podrá exceder el límite de 45 horas de jornada semanal.*

QUINTO.- En relación con los contratos de interinidad formalizados por INTEGRA MGS I C.E.E, S.L. que se rigen, entre otras, por lo dispuesto en el art. 15.1 c) del 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 (B.O.E. de 24) y el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (B.O.E. de 8 de enero), por los que se establece que el objeto de esta modalidad de contratación es: sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

CORREO ELECTRÓNICO:
itmadrid@mitramiss.es
EA0021812
www.mitramiss.gob.es/itss

Plaza José Moreno Villa, 1
28008 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80



Pues bien, INTEGRA MGSI C.E.E., S.L. aporta 84 contratos de interinidad (clave 510), se ha realizado un muestro de 35 contratos de trabajo, comprobándose lo siguiente: los trabajadores han sido contratados por INTEGRA MGSI C.E.E., S.L. sin solución de continuidad, a través de un contrato temporal, por obra o servicio determinado, a tiempo completo (clave 401), para realizar funciones de auxiliar de información en el Palacio Real. Es decir, que el objeto de ambos contratos es idéntico.

III.- PRECEPTOS INFRINGIDOS Y PROPUESTA DE SANCIÓN:

Por todo lo expuesto, se aprecia la comisión de tres infracciones en materia laboral por INTEGRA MGSI C.E.E., S.L.

PRIMERA.- INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE REGISTRO DE JORNADA DE LOS TRABAJADORES:

INTEGRA MGSI C.E.E, S.L. ha incumplido el deber de registro de la jornada previsto en el art.12.4 c) del 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 (B.O.E. del 24), al menos, con respecto a todos los trabajadores con contrato, a tiempo parcial, que prestaron servicios de julio a septiembre de 2019 en el Palacio Real.

Asimismo, se ha comprobado que la empresa también incumplió el art.34.9 del Estatuto de los Trabajadores, ya mencionado, por cuanto tampoco registró en el período indicado la jornada de los trabajadores contratados, a jornada completa, que prestaron servicios en el centro de trabajo visitado.

Estos hechos constituyen una infracción GRAVE, que se encuentra tipificada en el art. 7.5 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), consistente en la transgresión de las normas y los límites legales o paccionados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA.- REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS POR ENCIMA DEL LÍMITE ESTABLECIDO EN CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN:

INTEGRA MGSI, C.E.E, S.L. ha incumplido lo previsto en el art. 35 E.T., ya mencionado, en conexión con el art. 43.4 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (B.O.E. de 4 de julio de 2019) que establece que de conformidad con lo prevenido en el artículo 13 del Real Decreto 1365/1985, *al personal contratado en relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo se prohíbe la realización de horas extraordinarias*. Esta norma reglamentaria se dicta en desarrollo del art. 41 de la Ley 13/1982, que se refiere a personas con

CORREO ELECTRÓNICO:
itmadr@mitramiss.es
EA0021812
www.mitramiss.gob.es/ftss

Plaza José Moreno Villa, 1
28008 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80



discapacidad contratadas a través de centros especiales de empleo. Posteriormente, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (B.O.E. de 3 de diciembre) regula, en sus artículos 35 y siguientes, el derecho al trabajo y, en particular, en los artículos 43-46, el empleo protegido y los centros especiales de empleo.

Estos hechos constituyen una infracción GRAVE, que se encuentra tipificada en el art. 7.10 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), consistente en establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

TERCERA.- FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS DE INTERINIDAD EN FRAUDE DE LEY:

Los hechos expuestos constituyen infracción a lo dispuesto en el art. 15.1 c) del 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 (B.O.E. de 24 de octubre), en relación con el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1.999), por cuanto, cuando el contrato de interinidad se concierte para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección, no podrá celebrarse otro contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. 1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

CORREO ELECTRÓNICO:
itmadrid@mitramiss.es
EA0021812
www.mitramiss.gob.es/ftss

Plaza José Moreno Villa, 1
28008 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80



En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

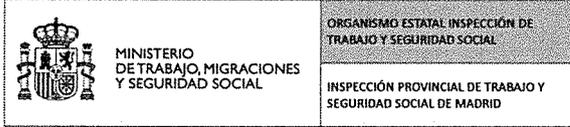
1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura

CORREO ELECTRÓNICO:

imadrid@mitramiss.es
EA0021812
www.mitramiss.gob.es/itss

Plaza José Moreno Villa, 1
28008 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80



definitiva.

2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

La INFRACCIÓN consistente en la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva está tipificada y calificada como GRAVE en el artículo 7.2 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto).

Muchas gracias por su colaboración,

INSPECTORIA DE TRABAJO

ROCIO PEÑA PORTILLO

CORREO ELECTRÓNICO:

itmadrid@mitramiss.es
EA0021812
www.mitramiss.gob.es/ftss

Plaza José Moreno Villa, 1
28008 MADRID
TEL: 91 363 56 00
FAX: 91 363 71 80