

Cuando comenzó la última campaña de naranjas, una trabajadora nos llamó desde La Rinconada con una duda directa: le habían encadenado varios contratos por obra y servicio en exactamente la misma empresa, con el mismo horario, mismas funciones y hasta el mismo puesto. Llevaba prácticamente un par de años sin un solo día de reposo entre contratos y temía que el próximo no llegaría. Ese caso, que resolvimos reconociendo la relación indefinida, no es una rareza. En Sevilla, con su peso en el turismo, la logística y el agro, los contratos temporales son una herramienta útil, mas también un terreno donde se cometen errores y, en ocasiones, fraudes.

Desde nuestro despacho abogado laboral en Sevilla, compartimos lo que vemos en el día a día a fin de que puedas identificar riesgos, saber cuándo un contrato temporal está bien usado y cómo actuar si sospechas que no lo está. No charlamos de teoría académica, sino más bien de casuística real, la que llega cada semana al despacho y se decide en los juzgados de lo social de Viapol.

Qué es un contrato temporal y cuándo sí corresponde

El contrato temporal existe para cubrir necesidades que no son estructurales. El ejemplo manual es la sustitución por baja de una persona específica con nombre y apellidos, o un pico de trabajo extraordinario por una campaña del ámbito. La reforma laboral que entró en vigor entre finales de dos mil veintiuno y dos mil veintidos cambió el mapa, limitando el contrato por obra y servicio y apostando por el indefinido como regla, con opciones como el fijo-intermitente para actividades estacionales.

En la práctica, seguimos viendo 3 supuestos que aún encajan con la temporalidad:

- Sustitución de una persona trabajadora con reserva de puesto, por poner un ejemplo, una baja por maternidad, paternidad o incapacidad temporal que se prevé de duración acotada.
- Incrementos eventuales e imprevisibles de la actividad, realmente excepcionales y de duración limitada, como un evento puntual no recurrente.
- Picos previsibles pero de duración reducida y no estructural, si la empresa puede justificarlo y el acuerdo no ofrece una opción alternativa mejor, aunque aquí el fijo-discontinuo suele ser más conveniente.

Estos casos requieren precisión. En la sustitución, el contrato debe identificar a la persona sustituida y la causa. En los picos de trabajo, la compañía debe poder explicar por qué ese incremento no es la regla. Cuando los contratos se repiten sin cambios sustanciales en las funciones y la plantilla funciona de manera estable, el contrato indefinido, o el fijo-discontinuo en actividades cíclicas, es la opción correcta.

Dónde comienza el fraude

El fraude no siempre y en toda circunstancia es un plan maquiavélico. A veces es una mala práctica que se cronifica. La ley y la jurisprudencia son claras: la temporalidad debe ser la excepción. Si no se justifican con hechos la causa y la duración, el contrato puede considerarse indefinido desde el primero de los días.

Típicamente, advertimos estas señales:

La causa es vaga o genérica. Oraciones como “necesidades de la producción” sin más detalle son un tradicional. Un contrato temporal sin causa concreta no supera un juicio.

Se encadenan contratos afines en el mismo puesto. Dos, 3 o más contratos con exactamente la misma persona, en exactamente las mismas funciones, solo mudando la fecha. Esto acostumbra a ser un rastro fuerte de fraude.

Te cambian el nombre del contrato para hacer lo mismo. Pasa de “eventual” a “obra y servicio” y después a “sustitución”, si bien en la práctica siempre y en todo momento has atendido el mismo mostrador con idéntico horario.

Cubres un puesto permanente. Si cada semana hay exactamente el mismo turno que cubrir, año tras año, hablar de “pico de trabajo” no cuadra con la realidad.

Te despiden y te recontratan al poco. En ocasiones hay uno o un par de días entre contratos para “resetear” antigüedad. Los jueces miran el fondo del tema, no el maquillaje.

Un abogado laboralista en Sevilla lo ve rápido porque conoce las rutinas locales: las recontrataciones ya antes de Semana Santa en el centro, los refuerzos que nunca se van en hostelería del Médano, o las campañas agrícolas que, en realidad, se suceden con muy poco descanso entre ellas y sin causa real de temporalidad.

Lo que cambia con la reforma laboral

La reforma limitó drásticamente el contrato por obra y servicio, que era la vía de escape de muchas empresas. Ahora se apuesta por dos figuras principales: el indefinido ordinario y el fijo-discontinuo, que se ha convertido en la solución para actividades estacionales o de prestación intermitente. Para la eventualidad pura, quedan contratos por circunstancias de la producción, con duraciones máximas y requisitos reforzados.

¿En qué afecta a trabajadores y empresas en Sevilla? En hostelería, las aperturas en temporada alta ya no se cubren con temporales encadenados de 3 meses, sino más bien con fijos-intermitentes que se activan en periodos de actividad. En logística, los picos por campañas específicas como el Black Friday se justifican mejor cuando son realmente puntuales. En el campo, el fijo-discontinuo convive con peonadas, pero la tendencia apunta a relaciones más estables entre campañas.

Nuestra experiencia confirmada con sentencias recientes en los juzgados de lo social es que los tribunales aplican con firmeza la exigencia de causa, y cuando no hay documentación o coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, declaran la relación indefinida.

Ejemplos reales que atendemos en el despacho

Una dependienta en la Alfalfa encadenó 5 contratos temporales por “incremento de ventas por turismo”. Trabajaba de lunes a sábado, todo el año, en el mismo horario. Transformamos su vínculo en indefinido y reclamamos diferencias salariales por convenio. En juicio, la compañía no pudo explicar por qué el turismo “temporal” se extendía por 12 meses a lo largo de un par de años sucesivos.

En una nave de Alcalá de Guadaíra, un mozo de almacén firmó 3 contratos por circunstancias de la producción para cubrir “incrementos derivados de nuevas rutas”. Las sendas se habían incorporado a la operativa habitual. El juez consideró que el puesto formaba una parte de la plantilla estructural y reconoció la condición de indefinido desde el primer contrato.

En el campo, una cuadrilla de recolectores trabajaba con consecutivos contratos cortos, saltando de cítricos a aceite y después a frutales. La empresa alegaba campañas independientes. Aportamos calendarios, nóminas y cuadrantes y demostramos continuidad material. Se reconoció la figura de fijo-intermitente, con antigüedad computada desde la primera contratación.

Estos casos tienen matices y no todos terminan igual. Si una tienda abierta por temporada cierra ciertamente en verano y en invierno no tiene actividad real, el fijo-discontinuo se ajusta bien y absolutamente nadie discute su legalidad. La frontera no es el título del contrato, sino más bien la realidad de la prestación.

Qué documentos guardamos cuando sospechamos fraude

Un expediente bien preparado marca la diferencia. Hay procedimientos que hemos ganado con un par de documentos clave y otros que se han perdido por falta de pruebas. Si eres trabajador, guarda estos elementos desde el primer día:

- Copias de contratos y prórrogas, con datas y causas aducidas.
- Horarios, cuadrantes, comunicaciones por WhatsApp o email sobre turnos y funciones asignadas.
- Nóminas, en especial si reflejan pluses que delatan continuidad o trabajo en festivos y domingos.
- Testimonios o declaraciones de compañeros, incluso en notas internas, sobre organización y cobertura de puestos.
- Publicidad de la empresa que muestre actividad estable, como horarios permanentes en Google Maps o redes sociales.

Como despacho letrado laboral, cruzamos esta información con el acuerdo aplicable y con la contabilidad de actividad cuando es accesible, por ejemplo, listados de cajas en comercios o rutas en logística. No siempre y en toda circunstancia hace falta todo, mas la congruencia entre causa alegada y práctica real debe quedar clara.

Plazos, tiempos y lo que acostumbra a pasar en los juzgados de Sevilla

La impugnación de un despido por finalización de contrato temporal tiene plazos cortos. Dispones de veinte días hábiles para presentar papeleta de conciliación desde la data de efectos del despido. La papeleta se presenta frente al CEMAC y, si no hay acuerdo, se demanda. En Sevilla, los señalamientos pueden tardar entre cuatro y 8 meses, según volumen del juzgado. A lo largo de ese tiempo, puedes cobrar prestación por desempleo si cumples requisitos y, si ganas, la empresa va a deber abonar salarios de tramitación en supuestos concretos o la indemnización correspondiente.



En muchas demandas pedimos la declaración de despido improcedente por uso fraudulento de temporalidad, con las consecuencias: readmisión o indemnización. La indemnización por improcedencia, calculada a treinta y tres días por año con encuentros, a veces resulta atrayente y muchas empresas prefieren abonar que readmitir. En otros casos, cuando hay fraude continuado y un puesto estable, peleamos por la readmisión, especialmente cuando la persona desea volver y el entorno laboral es razonable.

El papel del fijo-intermitente y por qué evita problemas

En campos estacionales, el fijo-discontinuo ha eludido bastantes pleitos. Deja contratos indefinidos con periodos de inactividad, llamadas al trabajo en campañas y antigüedad que se sostiene. Eso sí, exige orden y buena fe. La empresa debe llamar por orden y respetar antigüedades. Cuando se "salta" a alguien con más antigüedad para llamar a otro, aparecen conflictos. Y si la actividad se extiende más allá de lo estacional, hay que reconsiderar la modalidad.

Un ejemplo típico: un hotel de la costa que solo abría en primavera y otoño pasó a operar prácticamente todo el año por acontecimientos y grupos. Sostener fijos-discontinuos con llamadas intermitentes ya no tenía sentido. Lo

adecuado fue convertirla indefinidos a quienes trabajaban prácticamente todo el año, y reservar el fijo-discontinuo para refuerzos reales en picos de bodas y congresos.

Cómo te defendemos si encadenaste temporales

Cuando llega una persona con contratos encadenados, trabajamos en tres frentes. Primero, análisis documental, línea a línea, para detectar incoherencias entre causa, fechas y funciones. Segundo, un relato de hechos con soporte, donde cada periodo de trabajo se cruza con cuadrantes y mensajes. Tercero, estrategia procesal: conforme tu objetivo, priorizamos la readmisión o la indemnización, y valoramos posibilidades reales de acuerdo.

Hay que valorar asimismo el contexto económico. Empresas pequeñas en ocasiones no pueden readmitir o sostener una indemnización alta de golpe, por lo que proponemos fraccionamientos con garantías o mejoras en finiquito. En empresas grandes, el margen de negociación es diferente. Un letrado laboral Sevilla con práctica diaria conoce los patrones de cada sector y los perfiles de las asesorías contrarias, y esa experiencia se nota en el resultado.

Errores usuales que vemos en empresas bienintencionadas

No todo fraude es doloso. Pymes con buena voluntad tropiezan por desconocimiento. 3 fallos recurrentes: no describir la causa específica en el contrato, prorrogar por inercia sin repasar si la necesidad sigue siendo temporal y no ajustar el convenio al cambio de actividad. Un comercio que medró y abrió domingos no actualizó su planificación y prosiguió contratando “por picos”. Cuando la Inspección de Trabajo solicitó justificación, no la había. Evitar estos inconvenientes requiere orden y asesoramiento.

En nuestro despacho letrado laboral, cuando nos consulta una compañía, la receta es simple pero exigente: documenta la causa, mide la duración real, decide si lo que tienes entre manos es estructural, y si lo es, asume el indefinido. Es mejor un contrato bien hecho que diez temporales que alimenten un pleito.

Indicios claros de que tu contrato temporal no está bien

Hay señales que, si se repiten, merecen una visita a un letrado laboralista Sevilla:

- Tu contrato apenas explica la causa o copia y pega oraciones genéricas.
- Repites funciones y horario idénticos durante meses o años, si bien cambie el título del contrato.
- Te avisan por WhatsApp de turnos semanales sin variar tareas, tal y como si fueras plantilla fija.
- Te despiden por “fin de contrato” y, a los pocos días, la misma empresa publica la misma vacante.
- La empresa no llama a la persona con más antigüedad en fijos-intermitentes sin razón objetiva.

Si te reconoces en dos o más de estos puntos, no lo dejes pasar. Con plazos tan cortos, una consulta rápida evita perder derechos.

“TE HARE LA VIDA IMPOSIBLE”



Qué aguardar de la Inspección y de qué manera te puede ayudar

La Inspección de Trabajo en Sevilla actúa con intensidad variable conforme campañas y demandas. Cuando interviene, solicita contratos, cuadrantes y nóminas. Si detecta fraude en temporales, puede proponer actas de infracción y demandar alta como indefinido, aparte de cotizaciones retroactivas. Esto no sustituye tu reclamación judicial, pero la refuerza. Hemos ganado casos donde un acta anterior de Inspección patentizó el abuso sistemático de temporales, inclinando la balanza en juicio.

Para activar a la Inspección, puedes denunciar de forma anónima o identificada. Si trabajas aún en la compañía, es conveniente valorar el impacto. En ocasiones, primero negociamos y dejamos la vía inspectora como plan B. Cada caso pide un traje a medida.

Indemnizaciones, finiquitos y antigüedad: números que es conveniente manejar

Un error común es abandonar a cantidades por carencia de cálculo. El finiquito incluye salarios pendientes, parte proporcional de pagas extra y vacaciones no disfrutadas. La indemnización depende del tipo de terminación. Si el final de un temporal es declarado despido improcedente, la cantidad sube. Además, si se reconoce relación indefinida desde la primera contratación, la antigüedad cambia y con ella el cómputo de indemnización y trienios por convenio.

A modo orientativo, una persona con dos años de servicios reales que se reconocen como indefinidos podría pasar de una indemnización por fin de temporal de 12 días por año a una de 33 días por año por improcedente. En importes, la diferencia puede llegar a triplicarse. Por eso examinamos nómina **abogado laboralista Sevilla** a nómina y convenio a convenio, pues una pequeña línea a veces hace una gran diferencia en tu bolsillo.

Consejos prácticos si estás a puntito de firmar un nuevo temporal

Antes de firmar, pide que la causa específica figure de forma clara. Si sustituyes a alguien, que aparezca su nombre y la causa de su ausencia. Si es por incremento de actividad, que se describa el hecho concreto y su previsión de duración. Si te proponen otro temporal para la misma labor y ya vienes de múltiples, pregunta por qué no fijo-intermitente o indefinido. No temas parecer incómodo. Las cosas claras al comienzo evitan conflictos después.

Si no hay margen de negociación pues necesitas el trabajo, guarda toda la documentación desde el primer día. Con pruebas, vas a poder transformar un mal contrato en un buen caso.

Cuándo llamar a un abogado y qué esperar de la primera cita

Si te avisan fin de contrato, marca en el calendario el día de efectos y cuenta 20 días hábiles. Ese es tu plazo para empezar la reclamación. En la primera cita con un letrado laboralista Sevilla, lleva contratos, nóminas y cualquier mensaje o cuadrante que tengas. En una hora solemos poder decir si hay base para demandar, qué objetivos son razonables y qué escenario procesal te toca. Si el caso es sólido, la hoja de ruta es clara: papeleta, negociación en CEMAC, demanda, y mantener comunicación contigo para valorar ofertas.

Un buen despacho letrado laboral no promete imposibles, ni vende resultados garantizados. Explica opciones, peligros y costos. Y acompaña, desde la estrategia hasta el detalle, incluyendo de qué manera prepararte para declarar y qué esperar del juicio.

Cerrar la brecha entre lo que afirma el papel y lo que sucede en la empresa

Al final, este tema va de ajustar la realidad a la ley. Las compañías que planean y utilizan el contrato adecuado evitan sanciones y ganan estabilidad en sus equipos. Las personas trabajadoras que conocen sus derechos se resguardan de precariedad y sorpresas. En Sevilla, con su mezcla de sectores estacionales y actividad constante, el reto está en distinguir lo temporal de lo estructural, y obrar en consecuencia.

Si sospechas fraude en tu contrato temporal o encadenas contratos sin sentido, consulta. A veces la solución es tan fácil como reconducir a un fijo-discontinuo. Otras, hay que luchar la declaración de indefinido y la indemnización que corresponde. Sea como sea tu caso, muévete con método, guarda pruebas y no dejes pasar los plazos. Ahí es donde un abogado laboral [Abogado laboral Sevilla](#) en Sevilla marca la diferencia.

Ramos Abogado Laboralista Sevilla

P.º de las Delicias, 3, 1º D, Casco Antiguo, 41001 Sevilla

Teléfono: 620 71 09 97

Web: <https://ramosabogado.com>

Abogados laboralistas con amplia experiencia en Sevilla, referentes en Derecho Laboral y Seguridad Social. Proporcionamos orientación profesional tanto a empleadores y empleados. Nuestro objetivo es asegurar soluciones efectivas y acompañamiento jurídico en cualquier situación relacionada con el ámbito jurídico-laboral. Principales ámbitos de actuación: Asistencia en temas de derecho laboral Gestión de conciliaciones laborales ante CEMAC y SERCLA Representación ante juzgados Reclamaciones por accidentes laborales Impugnación de despidos injustificados Tramitación de incapacidades temporales y permanentes ¿Buscas un abogado laboralista en Sevilla? Este bufete está comprometido contigo para proteger tus derechos y resolver tus problemas laborales de manera transparente y efectiva. Solicita tu cita con un abogado laboralista en Sevilla si necesitas un abogado laboralista en Sevilla.