



COMUNICACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El mes de agosto de 2019 la Inspección de Trabajo aprobó una instrucción cuyo objetivo es controlar la validez de los contratos temporales y de las contrataciones a tiempo parcial.

Desde entonces, la Inspección de Trabajo ha estado enviando comunicaciones de advertencia a las empresas. Es posible que en su empresa hayan recibido una:

Con el objetivo de prevenir prácticas abusivas y fraudulentas en materia de contratación a tiempo parcial y temporal, la Inspección de Trabajo ha avisado de que va a empezar a actuar del siguiente modo:

- Va a enviar comunicaciones a las empresas que puedan estar incurriendo en incumplimientos en las materias indicadas. Dichas comunicaciones advertirán de la realización de actuaciones inspectoras en caso de que no se regularice la situación (se prevé la concesión de un plazo de un mes para tal regularización).
- Si la Inspección comprueba la persistencia en el incumplimiento, procederá a actuar.

Por tanto, le interesa recordar cuáles son los incumplimientos habituales en materia de contratación a tiempo parcial y temporal, qué consecuencias acarrearán y cómo se debe solventar la situación.

1.- Contratos a tiempo parcial

Incumplimientos habituales: En la práctica, constituyen casos habituales de contratación fraudulenta a tiempo parcial los siguientes:

- La contratación a tiempo parcial para la realización de una jornada de trabajo superior a la estipulada. Por ejemplo, la formalización de un contrato a media jornada de mañanas cuando en realidad el trabajador acaba prestando sus servicios durante toda la jornada laboral (mañanas y tardes).

- La falta de formalización del contrato por escrito. Muchos empleados empiezan a trabajar a tiempo parcial sin haber firmado el contrato de trabajo, e incluso finalizan su relación laboral sin disponer de éste. Pues bien, los contratos a tiempo parcial se deben formalizar necesariamente por escrito [ET, art. 12.4.a].
- La falta de indicación en el contrato del número de horas de trabajo y su modo de distribución. Piense que la ley obliga a reflejar en el contrato el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su distribución [ET, art. 12.4.a]
- La falta de registro de la jornada. Recuerde que hay obligación de registrar día a día la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, de efectuar una totalización mensual, y de entregar al empleado –junto con la nómina– una copia de dicho registro donde se vea el resumen de las horas realizadas cada mes (sean ordinarias o complementarias) [ET, art. 12.4.c]

Consecuencias: Si se da cualquiera de los incumplimientos indicados, el contrato se presume celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios [ET, art. 8.2, 12.4.a y c]. Por ejemplo, se puede acreditar el carácter parcial de los servicios con cuadrantes horarios que reflejen que el empleado sólo trabaja de mañanas, con el horario de apertura y cierre del centro si sólo abre por las tardes, con la declaración de trabajadores...

Requerimientos de la Inspección: Si la Inspección de Trabajo inicia una actuación inspectora en materia de contratos a tiempo parcial, vea qué medidas adoptará:

- Si detecta la realización de una jornada superior a la pactada, requerirá a la empresa para adaptar el contrato a la jornada efectivamente realizada, o bien para su conversión a un contrato a tiempo completo.

- Podrá imponer sanciones (en cuyo caso extenderá un acta de infracción) por la comisión de dos faltas graves. En concreto: por la transgresión de las normas en materia de jornada y tiempo de trabajo [LISOS, art. 7.5] , y por no haber cotizado a la Seguridad Social por las cuantías correctas (al haber cotizado en base a una jornada inferior) [LISOS, art. 22.3] .
- Además, extenderá un acta de liquidación reclamando las cotizaciones por las diferencias no liquidadas en los últimos cuatro años (el plazo de prescripción para exigir el pago de las deudas por cuotas de la Seguridad Social es de cuatro años [LGSS, art. 24]).

2.- Contratación temporal

Incumplimientos habituales: Por otro lado, en materia de contratación temporal los incumplimientos más habituales de las empresas son los siguientes:

- Contratos celebrados en fraude de ley (sin una causa que justifique la temporalidad) [ET, art. 15.3]. Muchas empresas siguen utilizando contratos temporales para cubrir necesidades fijas de su ciclo productivo.
- El encadenamiento de contratos temporales que exceden de la duración máxima legal. En este sentido, un trabajador no puede estar contratado en una misma empresa o grupo de empresas, para el mismo o diferente puesto, con dos o más contratos temporales, durante más de 24 meses en un período de 30 [ET, art. 15.5].
- La superación del tiempo máximo de duración de cada contrato temporal. En concreto, la duración máxima del contrato eventual es de seis meses, prorrogable por seis más dentro de un período de 18 si el convenio lo permite [ET, art. 15.1.b] , y un contrato de obra o servicio no puede durar más de tres años, ampliable en 12 más si el convenio lo permite [ET, art. 15.1.a] .
- La falta de formalización por escrito en los supuestos en que así obliga la ley (como los de obra y servicio, o los temporales de duración superior a cuatro semanas) [ET, art. 8.2].
- La falta de alta en la Seguridad Social de los trabajadores una vez transcurrido el período de prueba [ET, art. 15.2].

Consecuencias: La Inspección dispone de una herramienta de uso interno (herramienta de lucha contra el fraude) que “cruza” los datos de Tesorería y permite detectar los contratos que exceden de los límites de duración indicados. En estos casos, el contrato también se presume celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Si la Inspección de Trabajo detecta la utilización de contratos temporales fraudulentos, requerirá a las empresas para la conversión del contrato temporal a contrato por tiempo indefinido. A partir de ahí, si la empresa incumple los requerimientos de la Inspección, ésta impondrá sanciones por transgresión de la normativa sobre contratos temporales. Dicha conducta supone una infracción grave [LISOS, art. 7.2].

Importe de la sanción: En todo caso, si una empresa recibe una sanción debe revisar que la Inspección de Trabajo la haya graduado de forma correcta. Si no lo ha hecho, tendrá argumentos para impugnarla. A estos efectos, el importe de la sanción por una falta grave es de entre 626 y 6.250 euros [LISOS, art. 40.1.b]

En general, la sanción se debe imponer en su grado mínimo y en su tramo inferior [LISOS, art. 39.6]. Por tanto, si se detecta uno de los incumplimientos indicados, la sanción que procede imponer es de 626 euros.

Únicamente si existen circunstancias agravantes – establecidas en la propia ley– se podrá imponer una sanción por un importe superior a 626 euros [LISOS, art. 39.2]. Los agravantes son la negligencia e intencionalidad, el fraude o la connivencia, el incumplimiento de las advertencias y requerimientos de la Inspección, la cifra de negocios de la empresa, el número de trabajadores afectados, el perjuicio y la cuantía defraudada.

Asimismo, la infracción por no haber cotizado por las cuantías correctas [LISOS, art. 22.3] conlleva una sanción del 50% al 65% del importe dejado de ingresar. Si la cuantía no ingresada, incluyendo recargos e intereses, es de entre 10.001 y 25.000 euros, la sanción es del 65,01% al 80%. Y si excede de 25.000 euros, del 80,01% al 100% [LISOS, art. 39.2 y 40.1.d.1].