

LABORAL: Criteris d'inspecció en la contractació temporal

La Direcció General de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social ha aprovat el Criteri Tècnic CT 95/2015 en matèria de contractació temporal. Us en fem un resum dels punts que ens semblen més destacables doncs són els que orientaran l'actuació inspectora en el control d'aquest tipus de contractes.

Contractes d'obra o servei determinat

L'obra o servei ha de tenir autonomia i substantivitat pròpia dins l'activitat de l'empresa, ser de durada incerta i el treballador ha d'estar efectivament ocupat en l'execució de l'obra o servei, i no en tasques diferents. La manca de precisió a l'hora d'identificar l'obra o servei contractat suposarà que el contracte es presumeixi celebrat per temps indefinit. No es considera suficient la simple identificació del local o instal·lacions on es presten els serveis, consignar les tasques pròpies de la categoria professional, o limitar-se a descriure l'objecte social de l'empresa.

Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

Encara que el conveni col·lectiu no ho especifiqui, l'increment d'activitat que justifica aquesta modalitat contractual ha de ser imprevisible, no poder atendre-la amb la plantilla habitual, i que l'increment sigui temporal. Les causes que justifiquen la temporalitat de la contractació, han de constar en el contracte amb precisió i claredat i no són admissibles si són genèriques. La insuficiència de plantilla per coincidència amb el període de vacances, justifica l'ús d'aquest tipus de contracte.

Possibles actuacions de la inspecció de treball

La Inspecció de Treball i Seguretat Social en la seva actuació inspectora i en el supòsit que, al seu criteri, l'empresa incompleixi la normativa en matèria de contractació laboral, podrà instar la conversió del contracte temporal que consideri irregular en indefinit, i aixecar una acta d'infracció, amb la imposició de la corresponent sanció econòmica. Així mateix, cal tenir en compte que la imposició d'una sanció per part de l'actuació inspectora pot suposar la pèrdua de bonificacions contractuals.

Supòsits de transformació forçosa dels contractes temporals en indefinits

- No donar d'alta al treballador a la Seguretat Social.
- Falta de formalització per escrit del contracte temporal o identificació insuficient de la causa de temporalitat.
- Prestació dels serveis després d'acabar-se el contracte temporal, sense denúncia prèvia.
- Fraus de llei en la contractació temporal.
- Successió de dos o més contractes temporals, quan en un període de 30 mesos, el treballador hagi estat contractat més de 24 mesos.

RECORDATORI: Comunicació d'altres de treballadors

Aprofitem l'ocasió per a recordar la importància de comunicar les altes dels treballadors a la Tresoreria General de la Seguretat Social **amb anterioritat** a la iniciació de la prestació de serveis del treballador. Volem fer èmfasi en que l'incompliment no únicament pot suposar una sanció entre els 3.126 € i els 10.000 € (o superior si el treballador estava cobrant la prestació de l'atur) sinó que, en cas d'accident, les responsabilitats poden ser molt més greus.

Restem a la vostra disposició per a qualsevol dubte o consulta al respecte.