

Trabajo a tiempo parcial sin contrato escrito. Efectos en materia de liquidación de cuotas

En actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de septiembre, se constató fehacientemente la prestación de servicios del auxiliar administrativo Roberto L., para la empresa «XL», desde enero, quien realizaba una jornada laboral de 10 a 14 horas de lunes a viernes.

La empresa no había cursado el alta del trabajador en la Seguridad Social ni había incluido al mismo en los documentos de cotización. No se justifica que exista contrato de trabajo escrito entre empresa y trabajador.

1. Determinése en qué ilícito administrativo incurre la empresa «XL».
2. ¿Qué efectos tendrá la inexistencia de contrato de trabajo a tiempo parcial escrito para el cálculo de la liquidación de las cuotas debidas?

1. No haber cursado la empresa previamente el parte de alta del trabajador¹ ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, mediando actuación inspectora, es un hecho constitutivo de infracción administrativa grave a tenor de lo establecido en los [artículos 2.2](#), [20](#) y [22.2](#) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

¹ [Artículos 1](#) y [2](#) de la Orden de 17 de enero de 1994 y [artículo 32.1](#) del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

² [Artículo único](#) de la Orden TIN/2076/2010, de 27 de julio y [artículo 4.1.a\)](#) ^{1º} del R.D. 928/1998, de 14 de mayo.

Ese ilícito administrativo grave será sancionado con multas que, en función de la graduación realizada, oscilarán, entre 3.126 euros y 6.250 euros, de apreciarse en grado mínimo; entre 6251 euros y 8000 euros, de apreciarse en grado medio; y entre 8.001 y 10.000 euros, de apreciarse en grado máximo, todo ello de conformidad con el [artículo 40, apartado 1, e\)](#) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Procedimiento sancionador que se iniciará mediante Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (acta de infracción) extendida por un Inspector de Trabajo o por un Subinspector Laboral de Empleo y Seguridad Social, según se establece en los [artículos 22.5](#) y [14.5](#) de la Ley 23/2015, de 21 de julio. Acta de infracción que será resuelta por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social previa instrucción por el Jefe de Unidad de Seguridad Social en la Inspección Provincial del Trabajo y Seguridad Social, todo ello acorde con el [artículo 18.bis](#) del RD 928/1998 ².

2. Ante la falta de alta y cotización, la Inspección de Trabajo procederá a reclamar las cuotas de Seguridad Social del período devengado, y que no se halla prescrito, esto es, desde enero a julio (al ser una actuación de septiembre, ya que el mes de agosto aún está en periodo reglamentario de pago)³. Acta de liquidación que se extenderá conjuntamente con el acta de infracción, pudiendo el interesado prestar su conformidad con la liquidación de cuotas ingresando su importe en el plazo previsto para las alegaciones o dentro del mes siguiente a su notificación, en cuyo caso, si el importe de la liquidación supera el importe de la sanción propuesta, ésta se reducirá en un 50%⁴.

³ [Artículos 24](#) y [34](#) del Real Decreto Legislativo 8/2015, 30 de octubre; [artículos 65](#) y [66](#) del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio y [1](#), [2](#) y [29](#), [30](#), [31](#), [32](#), [33](#), [34](#) a [35](#) del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

⁴ [Artículos 34.4](#) Real Decreto Legislativo 8/2015, 30 de octubre, [33](#) y [34](#) del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo y [40.3](#) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Como quiera que no se formalizó el contrato de trabajo a tiempo parcial por escrito y en el pertinente modelo oficial, al amparo de lo establecido en los [artículos 8.2](#) y [12.4](#) del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre), y en el [artículo 18.3](#) del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, se establece una presunción «iuris tantum», de hallarnos ante un contrato de trabajo indefinido y a jornada completa, pudiéndose acreditar, por los medios de prueba admitidos en Derecho que la relación jurídico-laboral es temporal y, o, a tiempo parcial. Prueba que es de cargo de la empresa.