

GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

Por:

ESTHER GLORIA SOSA ARMAS

Introducción	6
Contrato de trabajo	6
Capacidad para contratar	6
Formas para la concertación del contrato de Trabajo	6
La Duración del contrato	7
Contenido del Contrato de Trabajo	7
Comunicación de las contrataciones al INEM.....	8
Derecho de información a los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación.....	8
Periodo de prueba.....	8
Derechos y deberes derivados del contrato	9
No discriminación en las relaciones laborales.	9
Inviolabilidad de la persona del trabajador.	9
Protección en materia de Seguridad e Higiene.....	9
Dirección y control de la actividad laboral.....	10
Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.....	10
Tipos de contratos de trabajo según su duración.....	10
Contratación Indefinida.....	11
Contratos indefinidos con derecho a bonificación	11
Contrato de Trabajo Indefinido para Jóvenes Trabajadores Menores de 30 años	12
Requisitos de los trabajadores:	12
Requisitos de la Empresa:	13
Incentivos:	13
Otras características:	13
Contrato de trabajo indefinido para trabajadores parados de larga duración	14
Requisitos de los trabajadores:	14
Contrato de trabajo indefinido de mujeres desempleadas de larga duración en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.....	15
Contrato de trabajo indefinido de trabajadores mayores de 45 años	16
Transformación en indefinidos de los contratos temporales con incentivos	17
Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida.....	19
Contratos Formativos.....	20
Contrato de trabajo para la Formación	20
Contrato en Prácticas.....	23
Contrato para trabajadores minusválidos	24
Contrato de trabajo indefinido para la contratación de trabajadores minusválidos	24
Contrato para la Formación para Trabajadores Minusválidos	25
Contrato en Prácticas para Trabajadores Minusválidos.....	27
Contratos de duración determinada	34
Contrato por obra o servicio determinado	34
Contrato eventual por circunstancias de la producción	35
Contrato de interinidad	36
Contratos a Tiempo Parcial	39
Contrato a tiempo parcial y contrato fijo discontinuo.....	39
Contrato de trabajo de Relevó.....	41
Otros contratos de trabajo.....	42
Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.	42
Contrato a domicilio.....	43
Contrato de trabajo en grupo.....	43
MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO	46
Movilidad Funcional (R.D.LG. 1/95, art.39)	46

Aspectos generales:	46
Polivalencia y multifuncionalidad	47
Movilidad Geográfica	47
Traslados	48
Desplazamientos Temporales	49
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	50
Suspensión del contrato de trabajo	52
Causas y efectos de la suspensión.	52
Jornada laboral	56
Jornada máxima legal	56
Calendario laboral	57
Clasificación de la Jornada	57
Descanso semanal y fiestas.	58
Cambios en la jornada laboral	144
Permisos y Vacaciones	59
NÓMINAS	60
Encabezado	60
Empresa	60
Trabajador	61
Devengos	62
Percepciones salariales	62
Percepciones no salariales	64
Deducciones	68
Determinación de las bases de cotización	71
¿Qué es la base de cotización?	71
¿Cómo se calcula la base de cotización para contingencias comunes?	72
¿Cómo se calcula la base de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP)?	73
Especialidades en la determinación de la base de cotización	73
• Situación de incapacidad temporal y de maternidad	73
• Alta sin retribución	75
• Desempleo	75
• Pluriempleo	76
• Contrato a tiempo parcial	76
• Incapacidad temporal y maternidad en contratos a tiempo parcial	77
• Huelga parcial	77
¿Qué son los tipos de cotización?	78
Conceptos	78
¿Qué es la cuota?	79
Contrato de aprendizaje y de formación	79
Cuadro de modelos de documentos de cotización del Régimen General	80
Liquidación complementaria por diferencias	81
¿Qué importancia tiene su presentación cuando no se ingresan las cuotas?	81
¿Dónde se ingresan y presentan?	81
¿Cuánto tiempo se deben conservar los documentos?	83
Indicaciones para la elaboración de la relación nominal de los trabajadores (modelo TC-2)	83
Identificación de la empresa	83
Relación de trabajadores	83
Columna 1.3: Centro de trabajo	83
Columna 1.2: Número de afiliación del trabajador	83
Columna 1.3: D.N.I.	83
Columna 2: Apellidos y nombre	84
Columna 3: Días de alta	84
Columna 4: Grupo de cotización:	84
Columna 5: Contrato de trabajo	84

Columna 6: Contingencias Comunes	84
Columna 7: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	84
Columna 8: Horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor	84
Columna 9: Horas extraordinarias no estructurales.....	85
Pago delegado	85
Columnas 10 y 11:.....	85
<u>Columna 12</u> : Enfermedad común o accidente no laboral.....	85
Columna 13: Días.	86
<u>Columna 14</u> : Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	86
TC-1.....	86
Identificación de la empresa	86
Casilla 101:.....	86
Casilla 102 y 103:	87
Casilla 104:.....	87
Casilla 105:.....	87
Trabajadores con contrato de aprendizaje	87
Trabajadores con contratos a tiempo parcial de duración inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes.....	87
Otros conceptos.	88
Deducciones por contingencias excluidas.....	88
Prestación por Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común o accidente no laboral.	88
Reducciones.	88
Otras deducciones.....	88
Bases de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	88
Cuotas por Incapacidad Temporal.	89
Cuotas por Invalidez, muerte o supervivencia (IMS)	89
Compensación por IT derivada de AT y EP.	89
Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.....	89
Bonificaciones, subvenciones y reducciones con cargo al INEM.....	89
Compensación por desempleo parcial.	89
Recargo de Mora	90
Importe a ingresar	90
Importe a recibir.....	90
Elaboración de la Relación Nominal de los Trabajadores.....	91
Concepto o modalidad y disposición.....	91
Porcentaje.....	91
Bases de cotización	91
Recuadro de calculo de la bonificación o reducción	91
Indicaciones de adecuación del modelo TC-2/1, para la deducción de las subvenciones por formación	92

Convenios Colectivos 93

Acuerdo Marco (R.D.L.G. 1/95, Art. 83)	93
Pacto Colectivo Extraestatutario (Libro IV. Título II, C. Civil)	93
Convenio Colectivo (R.D.L.G. 1/95, Tit. III y disp. adic. 13ª; R.D.L.G. 2/95)	93
La representación unitaria.....	94
Delegados de personal.....	94
Comité de Empresa	94
La representación sindical	97
Garantías de los representantes de los trabajadores.....	98
Negociadores del convenio	99
Iniciación del convenio.....	99
Constitución y composición de la comisión negociadora	99
Negociación y adopción de acuerdos.....	100
Validez del Convenio.	100
Contenido del Convenio.	101

Eficacia del convenio y cláusula de descuelgue.	101
Vigencia del Convenio.....	102
Adhesión y extensión.....	102
Concurrencia de Convenios.	102
Aplicación e interpretación.	102
Conflictos Colectivos de Trabajo	103
Procedimiento administrativo	103
Legitimados para promover el Conflicto Colectivo	103
Tramitación.....	103
Solicitud de inicio.	103
Presentación.	103
Citación de las partes.	104
Formas de Resolución.....	104
Acuerdo sobre Solucion Extrajudicial de Conflictos Laborales (Asec)	104
La Huelga	105
Procedimiento.....	105
Efectos	105
Resolución de la huelga	106
El Cierre Patronal	106
Actuaciones y efectos	106
Seguridad y Salud en el Trabajo	107
Introducción.....	107
Obligaciones empresariales y de los trabajadores	107
Obligaciones empresariales	108
Evaluación de riesgos.	108
Medios propios:.....	108
Medios externos	108
Adoptar las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y están convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que.....	108
garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.....	108
Vigilar la seguridad colectiva.....	108
El empresario debe formar, informar, consultar y dejar participar en materia de prevención de riesgos laborales a los trabajadores.	109
Establecer medidas de emergencia en supuestos de situaciones excepcionales e imprevisibles, de riesgo grave e inminente.	109
Garantizar y vigilar periódicamente el estado de salud del trabajador en función de los riesgos inherentes al trabajo.....	109
Adaptación del trabajo a la salud del trabajador.....	110
Obligación de todas las posibles empresas que presten servicios de forma conjunta en un centro de trabajo de coordinar y cooperar en la prevención de riesgos laborales.	110
Obligaciones individuales del trabajador.....	111
Obligación de vigilar y controlar su seguridad y la terceras personas.	111
Derechos individuales de los trabajadores.....	111
Derecho al ius resistentie.	111
Derecho de información	111
Derecho de consulta.....	112
La Organización Colectiva de los Trabajadores.....	112
Los Delegados de Prevención.....	112
El Comité de Seguridad y Salud	113
Responsabilidad Empresarial	114
Responsabilidad civil	114
Responsabilidad en materia de Seguridad Social.	114

Responsabilidad en orden a las prestaciones en caso de defecto de aseguramiento:	114
.....	114
Recargo de las prestaciones de la Seguridad Social	114
Responsabilidad Administrativa.....	114
Responsabilidad Penal	115
La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	116
Definición y objeto del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	116

INTRODUCCIÓN

Una parte muy importante del trabajo de un Director de Personal consiste en la gestión y administración del personal de la Organización y, aunque actualmente tienda cada vez más a desligarse de lo que son las tareas más rutinarias de la Administración de personal, como pueden ser la elaboración de nóminas, la redacción de contratos de trabajo, la realización de las retenciones del IRPF, de la Seguridad Social, etc. y a dejarlo en manos de órganos administrativos, esto no implica que deba olvidarse de ello, pues, como especialista, debe siempre supervisar que se esté realizando todo correctamente, de acuerdo con la legislación vigente y obteniendo las mayores ventajas para la empresa.

Así pues, debe tener conocimiento del contenido del contrato de trabajo, de los derechos y deberes que derivan del mismo, de los contratos de trabajo vigentes en cada momento, las subvenciones a las que da derecho el formalizar un tipo de contrato u otro, la forma, tiempo y lugar de realizar las retenciones del IRPF y de la Seguridad Social, las modificaciones, suspensiones y extinciones de los mismos, etc.

Contrato de trabajo

Es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste último se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

Capacidad para contratar

Por parte del trabajador podrán contratar la prestación de su trabajo:

- a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.
- b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

- c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

Formas para la concertación del contrato de Trabajo

El contrato de trabajo puede celebrarse tanto por escrito como de palabra.

Deberán celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso:

- los de prácticas y para la formación,
- los contratos a tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo,
- los contratos de trabajo a domicilio,
- los celebrados para la realización de una obra o servicio determinado,
- los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Igualmente constarán por escrito:

- los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

El contrato de trabajo debe constar por escrito dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador a la empresa. Ahora bien, si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días, el plazo disminuye debiendo el contrato constar por escrito dentro del plazo de cinco días.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

El empresario está obligado a mantener una copia del contrato en el lugar de trabajo. Si la empresa tiene varios centros de trabajo dentro de una misma ciudad o a través del país, debe mantener en cada uno de ellos la documentación relativa a la relación laboral de cada uno de los trabajadores que trabajan en ese centro de trabajo.

La duración del contrato

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. La duración determinada del contrato estará en función del tipo de contrato efectuado y de lo establecido al respecto en el mismo.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguiente supuestos:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (servicio militar, maternidad, etc.), siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Contenido del Contrato de Trabajo

Todo contrato de trabajo debe contener como mínimo las siguientes estipulaciones o menciones:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Datos personales del empresario y del trabajador, incluyendo la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
3. Determinación de la naturaleza (o tipo) de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
4. Forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo. Si en la empresa existe el sistema de turnos, su duración y distribución se determinará según el reglamento interno de ésta;
6. Precisar si el contrato es de duración indefinida o de plazo fijo;
7. Cualquier otra condición o pacto que determinasen las partes contratantes, tales como por ejemplo: gratificaciones, indemnizaciones en circunstancias específicas, movilidad geográfica o funcional, etc.

Una clara y detallada relación de las condiciones de trabajo evitará a posteriori gran parte de los conflictos laborales que se producen en la empresa, lo cual repercutirá positivamente en el clima laboral de la empresa. El trabajador debe tener claro qué es lo que se le exige y, por supuesto, que se le da a cambio de su trabajo.

Comunicación de las contrataciones al INEM

Los empresarios están obligados a registrar en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, los contratos que deban celebrarse por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

Derecho de información a los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación

Cuando así lo exija la ley, la empresa habrá de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas, en un plazo de 10 días, los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado o entregar copia básica de los mismos. Igualmente, se les notificará, en el mismo plazo, las prórrogas de dichos contratos así como las denuncias de los mismos.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción de aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal del interesado como por ejemplo: número del documento nacional de identidad, domicilio, estado civil.

Periodo de prueba.

Su establecimiento es optativo, excepto cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, en cuyo caso no se podrá fijar período de prueba alguno.

Durante el periodo de prueba se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contra.

En caso de concertarse un periodo de prueba deberá hacerse constar por escrito en el contrato de trabajo y su duración máxima será la establecida en los Convenios Colectivos, en su defecto, ésta no podrá exceder de:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses para el resto de los trabajadores.

* En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Durante este periodo el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla y se computará a efectos de antigüedad si al finalizar el mismo el trabajador continúa prestando sus servicios en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes, es decir, si se establece un periodo de prueba de 15 días y al 2º día de trabajo el trabajador sufre un proceso de incapacidad, una vez que éste obtenga el alta médica y se reincorpore a la empresa aún le restan 13 días de prueba.

Derechos y deberes derivados del contrato

Entre los derechos y deberes que derivan del contrato de trabajo destacaremos los siguientes.

No discriminación en las relaciones laborales.

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

No obstante, el Gobierno podrá regular las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientan prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de los contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

La legislación en este aspecto es muy cambiante lo que nos obliga a estar permanentemente actualizados si queremos lograr una planificación efectiva y, además, ahorrar costes laborales a la empresa.

Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Protección en materia de Seguridad e Higiene

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene y, a su vez, está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Asimismo, tiene derecho a participar, por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, en la inspección y control de las medidas de seguridad e higiene que sean de observancia obligada por el empresario, y a recibir formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene tanto si se acaba de incorporar a la empresa o cuando cambie de puesto de trabajo o tenga que aplicar

una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para él mismo o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dicha formación y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, en este último caso el empresario deberá pagar por estas horas que a todos los efectos se considerarán como de trabajo efectivo.

Dirección y control de la actividad laboral.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

El trabajador y el empresario se someterán, en sus prestaciones recíprocas, a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

Un trabajador no podrá prestar sus servicios para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa.

El pacto de no competencia no podrá, después de extinguido el contrato de trabajo, tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores y sólo será válido si:

- El empresario tiene un efectivo interés industrial o comercial en ella
- Se satisface al trabajador una compensación económica adecuada.

En el supuesto de compensación por plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiendo la compensación económica y cualquier otro derecho vinculado a esta dedicación plena.

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Tipos de contratos de trabajo según su duración

Existen tres grandes grupos de Contratos de Trabajo agrupados desde la óptica de la duración de los mismo: Contratos Indefinidos, Contrato Formativo y en Práctica y Contratos Temporales. Los primeros no establecen un tiempo determinado para su finalización, mientras, el contrato para la formación y el contrato en prácticas sí fijan un tiempo concreto para su finalización, este tiempo varía de seis meses a cuatro años, como veremos cuando los analicemos más detalladamente. Los contratos temporales tienen, en principio, una vigencia mucho más corta, pudiendo durar sólo unos días o hasta que se cumplan las condiciones especificadas en el mismo (retorno de la persona sustituida, finalización de la obra o servicio, etc.)

Contratación Indefinida

El contrato indefinido es aquél que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios objeto del mismo.

El contrato de trabajo común u ordinario se presume concertado por tiempo indefinido y a jornada completa y se puede celebrar por escrito o de palabra. Asimismo, adquirirán la condición de trabajadores fijos, independientemente de la modalidad de su contratación:

- Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho (sanciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reclamación de cuotas, recargos, etc.).
- Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley, es decir aquellos celebrados para la realización de una tarea cuyo carácter no era temporal.

Contratos indefinidos con derecho a bonificación

Las empresas que contraten indefinidamente y a tiempo completo a trabajadores de ciertos colectivos o que cumplan unos requisitos determinados, gozarán de una serie de bonificaciones y reducciones de las cuotas que deben ingresar en la Seguridad Social.

Quedan excluidos de la aplicación de estos beneficios los siguientes supuestos:

- Relaciones laborales de carácter especial.
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos directivos o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

Además la Empresa debe cumplir los siguientes requisitos:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de seguridad social.
- No haber sido excluidos del acceso a beneficios derivados del Programa de empleo por la Comisión de infracciones.

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

Los contratos que gozan de bonificaciones y reducciones suelen variar, aunque no sustancialmente. Los tipos de contratos que vamos a relacionar a continuación son los

que recoge el R.D. Ley 9/1997, convalidado como Ley 64/1998 modificado por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

El R.D. Ley 9/1997, convalidado como Ley 64/1998 estableció distintos incentivos por la contratación indefinida a tiempo completo de una serie de colectivos de trabajadores, así como por la transformación en indefinidos de determinados contratos temporales. La promulgación de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre) ha modificado los incentivos establecidos en la Ley 64/98, reduciendo los porcentajes de bonificación de cuotas a la Seguridad Social, aunque extiende estas bonificaciones a los contratos a tiempo parcial.

Los contratos con derecho a bonificación de cuotas a la Seguridad Social son los siguientes:

- Contrato de trabajo indefinido para jóvenes trabajadores menores de 30 años
- Contrato de trabajo indefinido para trabajadores parados de larga duración
- Contrato de trabajo indefinido de mujeres desempleadas de larga duración en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino
- Contrato de trabajo indefinido de trabajadores mayores de 45 años
- Transformación en indefinidos de los contratos temporales con incentivos
- Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida
- Contrato de trabajo para la formación
- Contrato en prácticas
- Contrato de trabajo indefinido para la contratación de trabajadores minusválidos
- Contrato para la formación para trabajadores minusválidos
- Contrato en prácticas para trabajadores minusválidos
- Transformación en indefinido de contratos de trabajo concertados inicialmente como temporales.

Veamos cada uno de estos contratos con más detenimiento.

Contrato de Trabajo Indefinido para Jóvenes Trabajadores Menores de 30 años

Los contratos por tiempo indefinido objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y formalizarse por escrito en el modelo que sea dispuesto por el Instituto Nacional de Empleo.

Requisitos de los trabajadores:

- Jóvenes desempleados, inscritos en la Oficina de Empleo, menores de 30 años.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, con el empresario.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado una relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la fecha de formalización de este nuevo contrato.

Requisitos de la Empresa:

- La Empresa deberá hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- La Empresa no debe haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, según lo previsto en el artículo 45.2 de la Ley 8/88, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente, contratos bonificados al amparo del R.D. Ley 9/97, quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en esta última norma.

Incentivos:

- Cada contrato indefinido dará derecho, durante un período de 24 meses siguientes a la fecha de la contratación, a las siguientes bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social:
 - por contingencias comunes del 35% durante el primer año de vigencia del contrato y
 - 25% durante el segundo año de vigencia del contrato.
 - En caso de que estas contrataciones se realicen con mujeres, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en 5 puntos, siempre que dichas contrataciones se efectúen a tiempo completo.
- Las bonificaciones aplicables a las contrataciones a tiempo parcial serán proporcionales al tiempo efectivo de trabajo, aplicándose a las bases de cotización correspondientes.

Otras características:

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo correspondiente.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido (33 días de salario por año de servicio), establecida en la Ley 63/97, de 26 de diciembre siempre que se cumplan los requisitos exigidos en la citada norma.

Contrato de trabajo indefinido para trabajadores parados de larga duración

Los contratos por tiempo indefinido objeto de las ayudas podrán celebrarse a **tiempo completo** o a **tiempo parcial** y formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Instituto Nacional de Empleo.

Requisitos de los trabajadores:

- Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo por un período mínimo de 12 meses.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, con el empresario
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado una relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la fecha de formalización de este nuevo contrato.

Requisitos de la Empresa:

- La Empresa deberá hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- La Empresa no debe haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, según lo previsto en el artículo 45.2 de la Ley 8/88, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente, contratos bonificados al amparo del R.D. Ley 9/97, quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en esta última norma.

Incentivos:

- Cada contrato indefinido dará derecho, durante un período de 24 meses siguientes a la fecha de la contratación, a las siguientes bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social:
 - por contingencias comunes una reducción del 40% durante el primer año de vigencia del contrato y
 - 30% durante el segundo año de vigencia del contrato.
 - En caso de que estas contrataciones se realicen con mujeres, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en 5 puntos, siempre que dichas contrataciones se efectúen a tiempo completo.
- Las bonificaciones aplicables a las contrataciones a tiempo parcial serán proporcionales al tiempo efectivo de trabajo, aplicándose a las bases de cotización correspondientes.

Otras características:

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo correspondiente.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido (33 días de salario por año de servicio), establecida en la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) siempre que se cumplan los requisitos exigidos en la citada norma.

Contrato de trabajo indefinido de mujeres desempleadas de larga duración en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino

Los contratos por tiempo indefinido objeto de las ayudas para este colectivo específico podrán celebrarse a **tiempo completo o a tiempo parcial** y formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Instituto Nacional de Empleo.

Requisitos de los trabajadores

- Mujeres desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo, por un período mínimo de 12 meses, contratadas para prestar servicios en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino de acuerdo con lo establecido en la O.M. de 16-9-98 (B.O.E. de 29 de septiembre).
- La trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, con el empresario.
- La trabajadora no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.
- Quedan excluidas las trabajadoras que hayan finalizado una relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la fecha de formalización de este nuevo contrato.

Requisitos de la Empresa:

- La Empresa deberá hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- La Empresa no debe haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, según lo previsto en el artículo 45.2 de la Ley 8/88, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente, contratos bonificados al amparo del R.D. Ley 9/97, quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en esta última norma.

Incentivos:

- Cada contrato indefinido dará derecho, durante un período de 24 meses siguientes a la fecha de la contratación, a las siguientes bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social:
 - por contingencias comunes una reducción del 45% durante el primer año de vigencia del contrato y
 - 40% durante el segundo año de vigencia del contrato.
- Las bonificaciones aplicables a las contrataciones a tiempo parcial serán proporcionales al tiempo efectivo de trabajo, aplicándose a las bases de cotización correspondientes.

Otras características:

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo correspondiente.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido (33 días de salario por año de servicio), establecida en la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) siempre que se cumplan los requisitos exigidos en la citada norma.

Contrato de trabajo indefinido de trabajadores mayores de 45 años

Los contratos por tiempo indefinido objeto de las ayudas podrán celebrarse a **tiempo completo o a tiempo parcial** y formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Instituto Nacional de Empleo.

Requisitos de los trabajadores:

- Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, mayores de 45 años.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco, por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado una relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la fecha de formalización de este nuevo contrato.

Requisitos de la Empresa:

- La Empresa deberá hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- La Empresa no debe haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, según lo previsto en el artículo 45.2 de la Ley 8/88, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.

- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente, contratos bonificados, quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en esta última norma.

Incentivos:

- Cada contrato indefinido dará derecho durante su período de vigencia, a la concesión de una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes que será del 45% durante el primer año de vigencia del contrato y 40% durante el resto de la vigencia del contrato.
- En caso de que estas contrataciones se realicen con mujeres, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en 5 puntos, siempre que dichas contrataciones se efectúen a tiempo completo.
- Las bonificaciones aplicables a las contrataciones a tiempo parcial serán proporcionales al tiempo efectivo de trabajo, aplicándose a las bases de cotización correspondientes.

Otras características:

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo correspondiente.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido (33 días de salario por año de servicio), establecida en la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) siempre que se cumplan los requisitos exigidos en la citada norma.

Transformación en indefinidos de los contratos temporales con incentivos

Los contratos transformados por tiempo indefinido objeto de las ayudas podrán celebrarse a **tiempo completo o a tiempo parcial**, en este último caso, siempre que el contrato que se transforma lo fuese a tiempo parcial, y formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Instituto Nacional de Empleo.

Requisitos de los trabajadores:

- El trabajador deberá tener suscrito y en vigor, con independencia de la fecha de su celebración, un contrato de prácticas, aprendizaje, relevo, formación o sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con el empresario.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Requisitos de la Empresa:

- La Empresa deberá hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- La Empresa no debe haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, según lo previsto en el artículo 45.2 de la Ley 8/88, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente, contratos bonificados al amparo del R.D. Ley 9/97, quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en esta última norma.

Incentivos:

- Cada contrato transformado en indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 25% durante los 24 meses siguientes a dicha transformación. En caso de que la transformación afecte a un contrato celebrado con un trabajador mayor de 45 años, la bonificación del 25% se prolongará durante toda la vigencia del contrato transformado.
- Dará derecho a la misma bonificación la transformación de contratos temporales a tiempo parcial en indefinido a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos.
- En este caso las bonificaciones aplicables a las contrataciones a tiempo parcial serán proporcionales al tiempo efectivo de trabajo, aplicándose a las bases de cotización correspondientes.

Otras características:

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo correspondiente.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido (33 días de salario por año de servicio), establecida en la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 diciembre) siempre que se cumplan los requisitos exigidos en la citada norma.

Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida

El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca a tal fin.

Requisitos de los trabajadores:

El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

- a) Trabajadores desempleados en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
 - Jóvenes desde 18 hasta 29 años de edad, ambos inclusive.
 - Parados de larga duración, que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo.
 - Mayores de 45 años.
 - Minusválidos.
- b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal.

Requisitos de la Empresa:

- No podrá concertar este contrato la empresa que, en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes.

Incentivos:

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

Otras características:

- Esta modalidad de contrato puede acogerse a las bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social por contingencias comunes, según el colectivo al que pertenezca el trabajador, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 64/1997, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la citada norma.

Contratos Formativos

Contrato de trabajo para la Formación

Tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación que sea susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Requisitos del trabajador:

El trabajador deberá ser mayor de 16 años y menor de 21. En el marco de los programas públicos de empleo-formación de Escuelas Taller, Casas de Oficios y programas de garantía social podrán celebrarse con trabajadores menores de 24 años.

No tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.

No haber sido contratado bajo esta modalidad durante más de dos años.

No haber desempeñado el puesto de trabajo cuya cualificación sea objeto de la formación en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

Si el trabajador hubiera tenido una contratación de aprendizaje con anterioridad, inferior a 2 años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.

Forma del contrato:

El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito, en modelo oficial, haciendo constar expresamente en el mismo el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. Los cambios que se produzcan sobre los anteriores elementos deberán formalizarse igualmente por escrito.

Jornada:

La establecida a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en la empresa).

Duración:

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas que, en ningún caso, podrán ser inferiores a 6 meses ni superiores a 3 años; o a 4 años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de 2 meses.

Número máximo de contratos para la formación.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, así como los convenios colectivos de las empresas que cuenten con un plan formativo podrán establecer el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden celebrar en función del tamaño de su plantilla.

Si los convenios a los que se refiere el apartado anterior no lo determinase, el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

- Hasta 5 trabajadores:	1
- De 6 a 10 trabajadores:	2
- De 11 a 25 trabajadores:	3
- De 26 a 40 trabajadores:	4
- De 41 a 50 trabajadores:	5
- De 51 a 100 trabajadores:	8
- De 101 a 250 trabajadores:	10 ó el 8% de la plantilla
- De 251 a 500 trabajadores:	20 ó el 6% de la plantilla
- Más de 500 trabajadores:	30 ó el 4% de la plantilla.

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación, ni los trabajadores minusválidos contratados para la formación.

Formación teórica:

El empresario estará obligado a proporcionar al trabajador la formación y el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato. Asimismo, deberá conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación.

El empresario deberá igualmente tutelar el desarrollo del proceso formativo, ya sea asumiendo personalmente dicha función, ya sea designando como tutor a un trabajador de ésta. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación, salvo que en convenio colectivo se disponga lo contrario.

La formación teórica será de carácter profesional y se vinculará, en su caso, a los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo a desempeñar.

El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, se fijará en el contrato en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y, en ningún caso, dicho tiempo de formación será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio o en su defecto, de la jornada máxima legal.

Cuando los trabajadores contratados para la formación no hayan finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá como primer objetivo completar dicha educación.

A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. El trabajador podrá solicitar de la Administración competente que, a la finalización del contrato y previas las pruebas de evaluación oportunas, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

Retribución:

La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, la retribución de los trabajadores contratados para la formación menores de dieciocho años no podrá ser inferior al 85% del salario mínimo interprofesional.

Cotización a la Seguridad Social.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación, comprenderá como contingencias situaciones protegidas y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

- Cotización en los contratos para la formación y aprendizaje.

Durante 1999, la cotización por los trabajadores que hubieran celebrado un contrato para la formación, o de aprendizaje con anterioridad a 17-5-97, se realizará de acuerdo con lo siguiente:

- a) La cotización a la Seguridad Social consistirá en una cuota única mensual, en los siguientes términos:

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE				
	Empresario			Trabajador
Contingencias Comunes (Formación)	3.891 pts.			776 pts.
Contingencias Comunes (Aprendizaje)	3.176 pts.			633 pts.
Contingencias Profesionales	535 pts	Incapacidad Temporal	300 pts.	
		Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia	235 pts.	
Fondo de Garantía Salarial	298 pts.			
Formación Profesional	142 pts.			23 pts.

Las retribuciones percibidas en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente.

Contrato en Prácticas

El objeto de este contrato es obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Requisitos del trabajador:

Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

El contrato en prácticas podrá celebrarse dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos, dicho plazo será de 6 años.

Formalización:

Deberá formalizarse por escrito, en el modelo oficial que se facilitará en las Oficinas de Empleo, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Jornada:

A tiempo completo o a tiempo parcial.

Duración:

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de 2 años, salvo dispuesto en Convenio Colectivo de ámbito sectorial.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Retribución:

Será la fijada en Convenio Colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 ó 75 por ciento durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

Contrato para trabajadores minusválidos

Contrato de trabajo indefinido para la contratación de trabajadores minusválidos

Objeto

Facilitar la contratación de trabajadores minusválidos.

Requisitos del trabajador:

- Ser trabajador minusválido y estar reconocido como tal por el organismo competente.
- Estar inscrito en la Oficina de Empleo.

Requisitos del empleador:

En empresas de nueva creación el número de minusválidos contratados bajo esta modalidad contractual, no podrá superar el 51% del total de los trabajadores de la plantilla, excepto en caso de que el trabajador minusválido sea el único componente de la misma.

Obligaciones del empleador:

- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años y en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- El incumplimiento de las obligaciones anteriores supondrá la devolución de las ayudas recibidas, el cese voluntario del trabajador no tiene la consideración de incumplimiento.

Incentivos para el empleador:

- Subvención de 650.000 pesetas por contrato a tiempo completo.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la duración del contrato, en las siguientes cuantías:
 - 70% por cada trabajador contratado menor de 45 años y
 - 90% por cada trabajador contratado mayor de 45 años.

Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, se mantendrán las bonificaciones en las cuotas descritas en el apartado anterior, si bien la subvención de 650.000 ptas. se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 150.000 pesetas.

Duración y jornada:

El contrato se celebrará por tiempo indefinido y su jornada puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Otras características:

Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 63/97 que será de 33 días de salario por año de servicio.

Contrato para la Formación para Trabajadores Minusválidos

Tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación que sea susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Requisitos del trabajador:

- Ser trabajador minusválido y estar reconocido como tal por el Organismo competente.
- Al ser trabajador minusválido no existe límite de edad.
- No tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- No haber sido contratado bajo esta modalidad durante más de dos años.
- No haber desempeñado el puesto de trabajo cuya cualificación sea objeto de la formación en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.
- Si el trabajador hubiera tenido una contratación de aprendizaje con anterioridad, inferior a 2 años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.

Forma del contrato:

El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito, en modelo oficial, haciendo constar expresamente en el mismo el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. Los cambios que se produzcan sobre los anteriores elementos deberán formalizarse igualmente por escrito.

Jornada:

La establecida a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en la empresa).

Duración:

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, que en ningún caso podrán ser inferiores a 6 meses ni superior a 4 años.

Las partes podrán acordar hasta 2 prórrogas, salvo disposición en contra de los convenios colectivos, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada

duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de 2 meses.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

Número máximo de contratos para la formación:

Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de contratados para la formación que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.

Formación teórica:

El empresario estará obligado a proporcionar al trabajador la formación y el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato. Asimismo deberá conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación.

El empresario deberá igualmente tutelar el desarrollo del proceso formativo, ya sea asumiendo personalmente dicha función, ya sea designando como tutor a un trabajador de la empresa. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

La formación teórica será de carácter profesional y se vinculará, en su caso, a los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo a desempeñar.

El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, se fijará en el contrato en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, y en ningún caso dicho tiempo de formación será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio o en su defecto, de la jornada máxima legal.

Las acciones de formación podrán ser objeto de ayudas con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del Instituto Nacional de Empleo.

Cuando los trabajadores contratados para la formación no hayan finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria la formación teórica tendrá como primer objetivo completar dicha educación.

A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. El trabajador podrá solicitar de la Administración competente que, a la finalización del contrato y previas las pruebas de evaluación oportunas, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

Retribución:

La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, la retribución de los trabajadores contratados para la formación menores de dieciocho años no podrá ser inferior al 85% del salario mínimo interprofesional.

Cotización a la Seguridad Social:

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación, comprenderá como contingencias situaciones protegidas y prestaciones las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Otras características.

En los contratos para la formación con una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por el empresario del plazo señalado dará lugar a una indemnización.

Los beneficiarios de la pensión no contributiva de invalidez, prevista en la Ley 26/90, de 20 de diciembre, que sean contratados para la formación, recuperarán automáticamente dicha pensión cuando se les extinga el contrato, a cuyo efecto no se tendrá en cuenta en el cómputo anual de sus rentas, las que hubieran percibido en virtud de su trabajo como contratados para la formación.

Contrato en Prácticas para Trabajadores Minusválidos

El objeto de este contrato es obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

A la terminación del contrato el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Requisitos del trabajador:

- Ser trabajador minusválido y estar reconocido como tal por el Organismo competente. Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.
- Los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos, podrán celebrarse dentro de los 6 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- No haber sido contratado en prácticas en virtud de la misma titulación, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a dos años.

Formalización:

- Deberá formalizarse por escrito, en el modelo oficial que se facilitará por las Oficinas de Empleo, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- El contrato se registrará en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- El empresario estará obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la finalización del contrato en el plazo de los 10 días siguientes a su terminación.

Jornada:

A tiempo completo o a tiempo parcial.

Duración:

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de 2 años, salvo dispuesto en Convenio Colectivo de ámbito sectorial.

Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente ni superior a la duración total del contrato.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Retribución:

Será la fijada en Convenio Colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 ó 75 por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

Incentivos al empleador:

Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes, siempre que el contrato se celebre a tiempo completo.

Otras características:

En los contratos en prácticas con una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por el empresario del plazo señalado dará lugar a una indemnización.

Quedan expresamente excluidas de la normativa de esta modalidad de contratación, las prácticas profesionales realizadas por estudiantes como parte integrante de sus estudios académicos o de los cursos de formación profesional.

Transformación del contrato en indefinido:

Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, y en la Ley 63/97, por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.

Tipo de Contrato	Sujetos	*Incentivos	Normativa
Contrato Indefinido Inicial (Bonificaciones hasta el 16 de Mayo de 1999)	Desempleados menores de 30 años.	Bonificación del 40% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, hasta un máximo de 24 meses siguientes a la contratación.	Ley 64/1997, de 26 de diciembre
	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo por un período de, al menos 12 meses	Bonificación del 40% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, hasta un máximo de 24 meses siguientes a la contratación.	
	Mujeres contratadas para prestar servicios en profesiones u oficios en los que el colectivo femenino se halle subrepresentado	Bonificación del 60% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, hasta un máximo de 24 meses siguientes a la contratación.	
	Desempleados inscritos en la Oficina de empleo mayores de 45 años.	Bonificación del 60% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante los dos primeros años y 50 % durante el resto de la vigencia del mismo	

Transformación de contratos temporales y de duración determinada, en indefinidos (Bonificaciones hasta el 16 de Mayo de 1999)	Transformación de contratos temporales y de duración determinada así como transformación de los contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.	Bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante un período máximo de 24 meses siguientes a la transformación. Si la transformación afecta a mujeres que prestan servicios en actividades u oficios en los que se hallen subrepresentadas la bonificación será del 60%	Ley 64/1997, de 26 de diciembre
	Transformación de contratos de aprendizaje, formación y prácticas	50 % durante los 24 meses siguientes a su transformación.	
	Transformación en indefinidos de contratos temporales y de duración determinada que afecte a mayores de 45 años	60 % durante los 24 meses siguientes a su transformación.	
Tipo de Contrato	Sujetos	*Incentivos	Normativa
Indefinido para Jóvenes menores de 30 años	Desempleados menores de 30 años inscritos en la Oficina de Empleo.	Bonificación del 35% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año de vigencia del contrato y 25 % durante el segundo año. Si la contratación afecta a mujeres las bonificaciones se incrementarán en 5 puntos si la contratación es a tiempo completo.	Ley 50/98 de 30 de diciembre.
Trabajadores parados de larga duración	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo por un periodo mínimo de 12 meses	Bonificación del 40% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año de vigencia del contrato y 30 % durante el segundo año. Si la contratación afecta a mujeres las bonificaciones se incrementarán en 5 puntos si la contratación es a tiempo completo.	Ley 50/98 de 30 de diciembre.

Mujeres desempleadas de larga duración en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino	Mujeres desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo por un periodo mínimo de 12 meses contratadas para prestar servicios en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.	Bonificación del 45% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año de vigencia del contrato y 40 % durante el segundo año.	Ley 50/98 de 30 de diciembre. O.M. 16-9-98
Trabajadores mayores de 45 años	Desempleados mayores de 45 años inscritos en la Oficina de Empleo.	Bonificación del 45% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año de vigencia del contrato y 40 % durante el segundo año. Si la contratación afecta a mujeres las bonificaciones se incrementarán en 5 puntos si la contratación es a tiempo completo.	Ley 50/98 de 30 de diciembre.
Tipo de Contrato	Sujetos	*Incentivos	Normativa
Transformación en indefinido de los contratos temporales con incentivos	Tener suscrito y en vigor un contrato de prácticas, aprendizaje, relevo, formación o sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Bonificación del 25% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los 24 meses siguientes a dicha transformación. Si la contratación se lleva a cabo con un trabajador mayor de 45 años, la bonificación del 25 % se prolongará durante la vigencia del contrato transformado.	Ley 50/98 de 30 de diciembre. R.D.-Ley 5/99 de 9 de abril.
Fomento de la contratación indefinida	Jóvenes desde 18 hasta 29 años, ambos inclusive Parados que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo. Mayores de 45 años Minusválidos.	Esta modalidad de contrato puede acogerse a las bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social por contingencias comunes según el colectivo al que pertenezca el trabajador.	Ley 63/97, de 26 de diciembre

Trabajadores minusválidos	Desempleados declarados minusválidos. Estar inscritos en la Oficina de Empleo.	650.000 pts. por contrato a tiempo completo. Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la duración del contrato: - 70% para menores de 45 años - 90% para mayores de 45 años Hasta 150.000 pts. para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal.	R.D. 1451/83, de 11 de mayo. O.M. de 13 de abril de 1994. Ley 40/98 de 9 de diciembre Ley 63/97 de 26 de diciembre. R.D. 4/99 de 8 de enero.
Formación para trabajadores minusválidos	Trabajador minusválido No tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.	El empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social el 50 % de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para los contratos para la formación.	Ley 63/97 de 26 de diciembre. R.D. Legislativo 1/95 de 29 de marzo. Ley 65/97 de 30 de diciembre. Orden del 14 de julio de 1998
Prácticas para trabajadores minusválidos	Trabajador minusválido Tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.	Reducción, durante la vigencia del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes, siempre que el contrato se celebre a tiempo completo.	Ley 63/97 de 26 de diciembre. R.D. Legislativo 1/95 de 29 de marzo. R.D. 488/98, de 27 de marzo

Tipo de Contrato	Sujetos	*Incentivos	Normativa
Para la Formación	Mayor de 16 años y menor de 21. No tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.	El empresario sólo deberá cotizar a la Seguridad Social 4.866 pts.	Ley 63/97 de 26 de diciembre R.D. 488/98 de 27 de marzo Orden del 14 de julio de 1998 Resolución del 26 de octubre de 1998 Orden 15 de enero de 1999
Prácticas	Haber obtenido la titulación que habilite para el ejercicio profesional.	El empresario sólo deberá cotizar a la Seguridad Social 4.151 pts.	Ley 63/97 de 26 de diciembre R.D. 488/98 de 27 de marzo

Contratos de duración determinada

Contrato por obra o servicio determinado

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Duración:

Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente.

Se transformará en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará, asimismo, que el contrato se presuma celebrado a jornada completa salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- También se presumirán por tiempo indefinido, los celebrados en fraude de ley.

Formalización y registro:

El contrato, y en su caso las prórrogas, se registrarán en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato así como el trabajo a desarrollar.

Extinción y denuncia:

- El contrato se extinguirá previa denuncia de cualquiera de las partes:
- Cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
- Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días.
- Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.
- Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

- El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado en el punto anterior, le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se conciertan para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Podrá concertarse a tiempo **completo** o a tiempo **parcial**.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya determinado las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales o haya fijado criterios generales relativos a la adecuada relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa, se estará a lo establecido en el mismo para la utilización de esta modalidad contractual.

Duración:

La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

- 1º La duración máxima del contrato.
- 2º El período dentro del cual puede celebrarse.
- 3º La duración máxima del contrato y el período dentro del cual puede celebrarse.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- También se presumirán por tiempo indefinido, los celebrados en fraude de ley.

Formalización y registro:

Escrita en los que excedan de 4 semanas y en aquellos que se concierten a tiempo parcial.

En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, el carácter de la contratación, la duración y el trabajo a desarrollar.

El contrato y, en su caso, la prórroga, se registrarán en la Oficina de Empleo, en los diez días siguientes a su concertación.

Extinción y denuncia:

El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.

Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Contrato de interinidad

Tiene por objeto 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.

Jornada:

Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:

- a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

Duración:

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.

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, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones Públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- También se presumirán por tiempo indefinido, los celebrados en fraude de ley.

Formalización y registro:

El contrato, y en su caso las prórrogas, se registrarán en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato así como el trabajo a desarrollar.

Extinción:

El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

- 1º. La reincorporación del trabajador sustituido.
- 2º. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación
- 3º. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- 4º. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas.

Los contratos de interinidad que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

Producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento:

Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Dichos beneficios se extenderán también a los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, con independencia del régimen de afiliación.

La duración máxima de las bonificaciones previstas coincidirá con la de los períodos de descanso fijados por ley. En los supuestos en que el trabajador no agote el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.

Los beneficios anteriormente expuestos no serán de aplicación en los siguientes casos:

- a) Contrataciones de interinidad que se suscriban con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario, o de aquellos que sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.
- b) Contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos.
- c) Contratos de puesta a disposición.

Contratos a Tiempo Parcial

Contrato a tiempo parcial y contrato fijo discontinuo.

Permite la contratación de un trabajador para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a 2/3 de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

También se considerará como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y su salario de entre un mínimo del 30% y un máximo del 77 % cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a 5 años como máximo a la edad de jubilación.

Duración:

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse:

- Por tiempo indefinido.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido, cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

También se considerará el contrato a tiempo parcial como indefinido cuando el contrato se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

- Por duración determinada.

En los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

En el supuesto de jubilación parcial, la duración será equivalente al período de tiempo que le falte al trabajador para alcanzar la edad necesaria para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria, en cuyo momento se extinguirá el contrato, y que en ningún caso será superior a cinco años.

Jornada:

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado tercero del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores

Formalización:

El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contra que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

Retribución:

Será proporcional al número de horas trabajadas al día, a la semana, al mes o al año respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate.

En el caso de jubilación parcial será compatible la retribución del trabajador que se jubila con la pensión que la Seguridad Social le reconozca.

Cotización a la Seguridad Social:

La base de cotización a la Seguridad Social estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

Incentivos:

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo parcial, incluidos los fijos discontinuos, que se celebren desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1999 darán derecho, durante un período de 24 meses siguientes a la fecha de la contratación, a las siguientes bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes:

- a) Contrataciones de jóvenes menores de treinta años: 35 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 25 por 100 durante el segundo año de vigencia del contrato.
- b) Contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de Empleo durante un período mínimo de doce meses: 40 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato, 30 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.
- c) Mujeres inscritas en la Oficina de Empleo, por un período mínimo de 12 meses, contratadas para prestar servicios en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino establecidas en la Orden Ministerial de 16 de septiembre de 1998 para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino: 45 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 40 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.
- d) Mayores de 45 años: 45 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 40 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

Contrato de trabajo de Relevo

Este tipo de contrato se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

Duración:

Será igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad necesaria para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria. En todo caso, la duración habrá de ser inferior a cinco años.

Jornada:

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

Otros contratos de trabajo

Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Este contrato tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

Duración:

Como mínimo de un año. Al trabajador que se jubila le debe faltar un año como máximo para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. El contrato de sustitución podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación.

Excepto:

- la contratación a tiempo parcial
- modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (acumulación de tareas)

Otras características del contrato:

En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores de la edad mínima de sesenta y cinco años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de 64 años.

Por otra parte debe hacerse constar en el contrato el nombre del trabajador que se sustituye.

Obligaciones de la Empresa:

Si durante la vigencia del contrato cesa el trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo máximo de 15 días, por otro trabajador desempleado, por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima, salvo caso de fuerza mayor.

En caso de incumplimiento, la Empresa deberá abonar a la Entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengada desde el cese del trabajador.

Contrato a domicilio

El contrato de trabajo a domicilio es aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador, o lugar libremente elegido por éste, y sin la vigilancia del empresario.

Duración:

Puede ser indefinido o por tiempo determinado.

Obligaciones del empresario:

El empresario deberá poner a disposición de los trabajadores a domicilio, un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que deberán consignarse:

- el nombre del trabajador,
- la clase y cantidad de trabajo,
- cantidad de materias primas entregadas,
- tarifas acordadas para la fijación del salario,
- entrega y recepción de objetos elaborados y
- cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

Contrato de trabajo en grupo

Es el contrato celebrado entre un empresario y un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no teniendo el empresario frente a cada uno de los miembros del grupo los derechos y deberes que como tal le competen.

Duración:

Este tipo de contrato puede ser concertado por tiempo indefinido o puede tener una duración determinada.

Formalización:

El contrato se registrará en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Características del grupo:

El jefe de grupo ostenta la representación de trabajadores que lo integran respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociase a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el empresario de aquel lo será también de éste.

Características del empresario:

El empresario sólo puede ejercer sus derechos y obligaciones con el jefe de grupo.

Tipo de Contrato	Sujetos	Duración	Incentivos	Normativa
Contrato por obra o servicio determinado	Cualquier trabajador	Duración incierta, lo que dure la obra o servicio	Se acogerán a los incentivos por la transformación de un contrato de obra en contrato indefinido.	Ley 63/97 de 26 de diciembre R.D. 2720/98 de 18 de diciembre.
Contrato eventual por circunstancias de la producción	Cualquier trabajador	Máximo de 6 meses dentro de un período de 12 meses. Por el carácter estacional de la actividad se puede ampliar hasta 18 meses el período establecido.	Se acogerán a los incentivos por la transformación en contrato indefinido.	Ley 63/97 de 26 de diciembre R.D. 2720/98 de 18 de diciembre.
Contrato a tiempo parcial y fijo discontinuo La duración de la jornada será inferior a 2/3 de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación	Cualquier trabajador	Puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada.	Menores de 30 años: 35% durante el primer año de vigencia del contrato y 25% durante el segundo año. Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo durante más de un año: 40% durante el primer año de vigencia del contrato y 30% durante el segundo año. Mujeres inscritas en la Oficina de Empleo durante más de un año contratadas para prestar servicios en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino: 45% durante el primer año de vigencia del contrato y 40% durante el segundo año. Mayores de 45 años: 45% durante el primer año de vigencia del contrato y 40% durante el resto de la vigencia del mismo. Podrán acogerse a los incentivos por la transformación de los contratos a tiempo parcial en indefinidos	R.D. Ley 15/98 de 27 de noviembre. Ley 50/98 de 30 de diciembre

Tipo de Contrato	Sujetos	Duración	Incentivos	Normativa
Contrato de interinidad	Cualquier trabajador	Temporal, igual al tiempo que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo sustituido. Cuando se trate de un proceso de selección éste no podrá exceder de 30 meses.	Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento tendrán derecho a una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales a la Seguridad Social Podrán acogerse a los incentivos por la transformación de los contratos de interinidad en indefinidos.	Ley 63/97 de 26 de diciembre Ley 11/98 de 4 de septiembre R.D. 2720/98 de 18 de diciembre Ley 50/98 de 30 de diciembre
Contrato de relevo	Desempleados, que simultáneamente ocuparán la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada.	Por el tiempo que falte el trabajador sustitutivo para causar derecho a la pensión contributiva ordinaria por jubilación (máximo 5 años)	Se establecerán incentivos por la transformación de un contrato de relevo en contrato indefinido.	R.D. 1991/1984 de 31 de octubre. R.D. Ley 15/98, de 27 de noviembre
Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Desempleados	Mínimo 1 año	Se establecerán incentivos por la transformación de un contrato por anticipación de la edad de jubilación en contrato indefinido.	R.D. 1194/85, de 17 de julio. Ley 63/97 de 26 de diciembre.
Contrato de trabajo a domicilio La prestación laboral se realiza en el lugar elegido libremente por el trabajador	Cualquier trabajador	Duración determinada o indefinida	Ninguno	R.D.L.1/95
Contrato de trabajo de grupo Contrato de trabajo celebrado entre el empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad.	Cualquier trabajador	Duración determinada o indefinida	Ninguno	R.D.L.1/95

MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

A lo largo de una relación laboral, se pueden dar circunstancias que produzcan modificaciones en las condiciones del contrato relativas a:

- Movilidad funcional.
- Movilidad geográfica.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Movilidad Funcional (R.D.LG. 1/95, art.39)

Aspectos generales:

Se denomina **movilidad funcional** al cambio de funciones o de contenido del trabajo, dentro o fuera del marco de la categoría o el grupo profesional, con carácter temporal o permanente y sin otro límite que el exigido por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

La empresa no podrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

La movilidad funcional puede darse:

- Dentro de un mismo grupo profesional (a falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes)

La efectuará el empresario, siempre que el trabajador tenga las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer dicho puesto de trabajo y pertenezca al grupo profesional requerido.

- Entre distintos grupos o categorías profesionales:

Si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Podrán hacerse:

- A inferior grupo profesional o categoría. Si está justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.
- A superior grupo profesional, o categoría equivalente. Si es realizado por un período superior a 6 meses durante un año o superior a 8 durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio aplicable en la empresa. En negociación colectiva podrán fijarse períodos distintos de ascensos.

Retribución de los trabajadores:

- Si la actividad realizada es de inferior grupo profesional o categoría la retribución será la del puesto de origen.
- Si la actividad realizada es de superior grupo profesional o de categoría equivalente la retribución será la del puesto desempeñado, de ser este superior.

Polivalencia y multifuncionalidad

La empresa, y en particular la Dirección de los Recursos Humanos, pueden tener incorporada la movilidad a la vida ordinaria de la organización, es decir que la cultura y el plan empresarial han incorporado la movilidad como elemento habitual de la gestión. No se contempla como un trauma, sino como un efecto natural de la actividad laboral.

Se denomina **polivalencia** o **multifuncionalidad** a la capacidad de realizar trabajos de distinto contenido.

La Dirección de Recursos Humanos tiene a su disposición una serie de medios para hacerla posible. Los más conocidos son:

1. Formación general, que permita pasar de un trabajo a otro mediante procesos sencillos de adaptación
2. Rotación, en este caso no estamos haciendo referencia a la rotación externa, que analizaremos en un capítulo posterior, sino que nos referimos a la rotación interna y que es entendida por algunas empresas como un elemento de formación, que además permite adquirir una visión más global de la actividad de la empresa. Otro aspecto a tener en cuenta es que puede servir como un factor integrador.
3. Trabajo en grupo, que permite compartir experiencias, descubrir otros puntos de vista y recibir y dar apoyo
4. Sustitución, cuando, por cualquier motivo el trabajador que suele desempeñar un puesto de trabajo no lo puede hacer, en vez de recurrir a alguien externo a la empresa que lo sustituya temporalmente, se traslada a otro trabajador de la misma empresa permitiéndole a éste conocer y desempeñar funciones distintas a las habituales.

No siempre la movilidad tiene su origen en un cambio organizativo o en políticas de la empresa sino que puede tener su origen en un cambio de trayectoria profesional del trabajador por razones de todo orden (promoción o ascenso, preferencias personales, etc.)

Movilidad Geográfica

Se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que implique a éste un cambio de residencia.

Puede ser de dos tipos:

1. Traslados
2. Desplazamientos temporales

Traslados

Definición:

Se considera traslado cuando el trabajador que no haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, sea destinado a un centro de trabajo de la misma empresa pero distinto de aquel para el que fue contratado, que le exija cambios de residencia, de forma temporal o definitiva, o cuando la duración del mismo exceda de doce meses en un período de 3 años.

Causas:

Los traslados de trabajadores que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que la justifiquen, o bien circunstancias referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Procedimiento.

Éste varía si el traslado es individual o colectivo. Aunque, en ambos casos, los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo.

Traslado Individual de Trabajadores

Actuación del empresario

El empresario comunicará, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de la efectividad del traslado, al trabajador afectado y a sus representantes legales, la decisión adoptada.

Cuando el empresario, tratando de evitar el procedimiento establecido para los traslados colectivos realice traslados en períodos sucesivos de 90 días en número inferior a los establecidos para dicho procedimiento, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, se considerará en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efectos.

Actuación del trabajador

El trabajador puede estar de acuerdo con el traslado, percibiendo una compensación por los gastos propios que se produzcan por ese motivo, así como por los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca podrá ser inferior a los mínimos establecidos en los convenios.

En caso de no mostrarse de acuerdo con la decisión de traslado, el trabajador podrá optar por la extinción de la relación laboral, percibiendo, en este caso, una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo establecido, el trabajador, si se muestra disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante el Juzgado de lo Social.

La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Traslado Colectivo de Trabajadores

Se considera traslado colectivo cuando afecte a la totalidad de trabajadores de un centro de trabajo siempre que éste ocupe a más de cinco o, cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un plazo de 90 días afecte a un número de trabajadores de, al menos:

- a) 10 trabajadores, en las empresas que ocupan menos de 100 trabajadores.
- b) El 10% del número de trabajadores de la empresa que ocupe entre 100 y 300 trabajadores.
- c) 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Actuación del empresario

La decisión de traslado debe ir precedido de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no inferior a 15 días. Durante el mismo se indicarán las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Asimismo, debe comunicarse de la apertura del período de consultas y de las posiciones de las partes tras su conclusión al Director Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales o unidad correspondiente de la Comunidad Autónoma que tenga esas competencias.

Finalmente, debe comunicarse a los trabajadores de su decisión de traslado, tras la finalización del período de consultas, con al menos 30 días de antelación a la fecha de efectividad del mismo.

Actuación del trabajador

Los trabajadores afectados podrán, cada uno de ellos, efectuar las acciones indicadas en el apartado Traslado Individual, es decir pueden presentar solicitud de extinción del contrato de trabajo. Así mismo, podrán reclamar en conflicto colectivo lo cual paralizará la tramitación de las acciones individuales hasta su resolución, teniendo esta resolución el efecto de cosa juzgada sobre los procedimientos individuales iniciados con antelación al planteamiento del conflicto colectivo.

Actuación de la autoridad laboral

A la vista de las posiciones de las partes, y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, se podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a 6 meses.

Desplazamientos Temporales

Las empresas podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por circunstancias referidas a la actividad empresarial a otros centros de trabajo que exijan la residencia en población

distinta de la de su domicilio habitual, siempre que este período sea inferior a 12 meses en 3 años.

Actuación de la empresa:

Ésta deberá comunicar al trabajador afectado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad que no podrá ser inferior a cinco días laborables en casos de desplazamientos de duración superior a tres meses.

Actuación del trabajador:

Comunicado el desplazamiento el trabajador podrá:

- Aceptar el desplazamiento, percibiendo del empresario, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si el desplazamiento tiene una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin que se pueda computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.
- Si no está de acuerdo, podrá recurrir la decisión del empresario ante el Juzgado de lo Social, sin perjuicio de la ejecutividad del desplazamiento.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

La dirección de la empresa, en caso de existir probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tienen ésta consideración las que afecten a materias como:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional vimos cuando hablamos de ella.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo, teniendo consideración de cambios de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. No obstante, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En el caso de modificaciones en la jornada de trabajo, horario o régimen de trabajo a turnos si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que en su conjunto representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, la cual surtirá efectos una vez transcurrido treinta días.

Contra la decisión de modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual, aunque la interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la modificación de alguna condición de trabajo a pesar de que la empresa haya llegado a un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas, tendrá derecho a rescindir su contrato de trabajo y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

Suspensión del contrato de trabajo

Causas y efectos de la suspensión.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de cinco años.
- e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- f) Ejercicio de cargo público representativo. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de sueldo y empleo por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente, que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.
- j) Excedencia forzosa. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, es decir, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

- k) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- l) Cierre legal de la empresa.

La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Extinción del contrato

El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- f) Por jubilación del trabajador
- g) Por muerte, jubilación, incapacidad del empresario o extinción de la personalidad jurídica de la empresa o empresario contratante.
- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada por la Autoridad Laboral.
- i) Por despido colectivo, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que éste haya sido debidamente autorizado. Se considera despido colectivo cuando en un periodo de noventa días la extinción afecta al menos a:

- 10 trabajadores en empresas que ocupan a menos de 100 trabajadores
- al 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores
- 30 trabajadores en empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.
- Cuando afecte a la totalidad de la plantilla en empresas con más de cinco trabajadores.

Para llevar a cabo un despido colectivo, la empresa debe comunicarlo a la Autoridad Laboral competente y a los representantes legales de los trabajadores.

La indemnización a la que tienen derecho los trabajadores cuyos contratos se extingan por despido colectivo será de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario. Entre éstos incumplimientos contractuales citaremos:
 - Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscaben su dignidad.
 - La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
 - Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones empresariales.

El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 45 días por año trabajado.

- k) Por despido del trabajador. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, estos incumplimientos son:
 - Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

El despido puede ser calificado como procedente, improcedente o nulo:

Despido procedente: extingue la relación laboral, no teniendo derecho el trabajador a recibir indemnización de algún tipo.

Despido improcedente: cuando así sea declarado, bien por sentencia judicial o acuerdo entre las partes ante el Servicio de Conciliación y Arbitraje, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 45 días por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

Despido nulo: se considerará como tal aquél que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. El efecto de que el despido sea declarado nulo es la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

- l) Por causas objetivas legalmente procedentes. Estas causas objetivas, a las que hacemos referencia son:
- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
 - Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación, con el fin de dar tiempo al trabajador para la adaptación a las nuevas técnicas. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.
 - Cuando exista la necesidad, objetivamente acreditada, de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas que vimos para el despido colectivo pero en un número inferior al mínimo considerado para que pueda catalogarse como tal.
 - Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes, que alcancen:
 - Al 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos
 - Al 25 % de las jornadas hábiles en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, aunque no se considerarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal, accidente de trabajo, maternidad, ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, licencias, vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos

El trabajador, en caso de despido fundado en alguna de estas causas, tendrá derecho a percibir una indemnización igual a 20 días por año trabajado con un máximo de doce mensualidades.

Prescripción de acciones derivadas del contrato

Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

- a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.
- b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único (que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato) el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.

Jornada laboral.

Jornada máxima legal.

Según viene recogido en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 34, la jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, ahora bien hay que tener en cuenta que el cómputo de la jornada es anual, esto quiere decir que podemos flexibilizar las jornadas diarias y semanales, respetando siempre el cómputo anual. Esta duración que fija el Estatuto de los Trabajadores tiene carácter de máximo, pudiendo bien por pacto individual o colectivo, la empresa y los representantes de los trabajadores, establecerse jornadas de trabajo distintas a la mencionada.

Cuando el Estatuto de los Trabajadores habla de trabajo efectivo esta haciendo mención al tiempo que el trabajador permanece en su puesto de trabajo y se dedica a la realización del mismo.

La jornada de trabajo puede ser continua o partida. El establecimiento de un tipo de jornada u otra corresponde a la empresa atendiendo ésta a sus necesidades de tipo productivo, organizativo y/o económicos.

En el caso de que se optase por la jornada partida, el descanso ininterrumpido de más de una hora de duración no constituye tiempo de trabajo efectivo ya que, en la mayoría de los casos, el trabajador se ausenta del centro de trabajo o de su puesto para efectuar el descanso reglamentario. Sin embargo, en las jornadas continuadas el tiempo de descanso del que disponen los trabajadores sí se considera como tiempo de trabajo efectivo, siempre y cuando así se haya establecido por acuerdo individual o colectivo, entre el trabajador o representantes de los trabajadores y la empresa.

Este descanso está establecido legalmente en un tiempo no inferior a 15 minutos en jornadas de trabajo superiores a las seis horas, aunque por convenio se puede disponer una duración distinta. En el caso de trabajadores menores de dieciocho años el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, siempre que la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media. Si se tratase de jornada partida también se suele establecer un periodo corto de descanso en el tramo de jornada más extensa, de tal forma que si la jornada que se establece es de 8:00 a 14:00 y de 17:00 a 20:00 durante el horario de mañana se suele pactar un descanso de 15 o 20 minutos.

La distribución de la jornada a lo largo de la semana, del mes e incluso del año, se deja a criterio de la empresa y de los trabajadores. Cada vez más empresas optan por dar a sus empleados la posibilidad de confeccionarse su propio horario diario, es lo que se denomina **horario flexible**, con esto lo que se pretende es adaptarse a las cada vez más diversas circunstancias personales de los empleados. Habrá quien prefiera entrar más tarde al trabajo para así poder dejar a sus hijos en el colegio, para evitar los atascos a la entrada de la ciudad si vive a las afueras, otros, en cambio, optarán por salir antes del trabajo para poder recoger a los niños a la salida del colegio, para asistir a cursos, etc.

Dentro de lo que es el concepto de flexibilización del tiempo de trabajo se han realizado algunas experiencias con la jornada de cuatro días (**semana reducida**) aunque su nivel de aceptación ha sido, en líneas generales, menor del que en un principio se esperaba.

Los únicos límites que existen para la introducción de estas modalidades de horario flexible y de "semana reducida" son los que habíamos visto anteriormente de capacidad organizativa y disponibilidad de medios, económicos y productivos, de las empresas así como el marco legal de referencia que establece que, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar como mínimo doce horas.

Para los menores de edad la jornada laboral no puede superar las ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

Normalmente, las empresas que posibilitan a sus empleados el acogimiento a un horario flexible lo hacen dentro de unos límites y ponen a disposición de éste un **"menú"** del que deben elegir la posibilidad que más le satisfaga o se adecue a sus intereses personales:

Ejemplo:

Posibilidad 1: Jornada Continua:		de 08:00 a 16:00
Posibilidad 2: Jornada Partida	Entrada	de 08:00 a 10:00
	Salida	de 18:00 a 20:00
	Descanso	de 13:00 a 15:00

En esta segunda posibilidad el empleado puede entrar a la hora que quiera entre las 8:00 y las 10:00, dependiendo de la hora de entrada, si hace o no un descanso entre jornada y jornada y observando cumplir con las 8 horas diarias de trabajo efectivo, podrá salir a una u otra hora en la tarde. Al trabajador se le exige estar en su puesto de trabajo de 10:00 a 13:00 y de 15:00 a 18:00 el resto de las dos horas las puede distribuir como mejor le convenga.

Este es un ejemplo aunque las posibilidades son muchas y muy variadas.

Calendario laboral

Las empresas tienen la obligación de exponer, en un lugar visible de cada centro de trabajo de que dispongan, el calendario laboral, el cual será elaborado anualmente por la empresa.

Además de recogerse la jornada ordinaria de trabajo en los convenios colectivos correspondientes y en el contrato individual de trabajo, en el calendario laboral deberá comprenderse el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles.

Clasificación de la Jornada

Dependiendo del horario en el que se presten los servicios y de la forma de agrupar las horas de trabajo nos encontramos con distintas clasificaciones de la jornada laboral, así pues tenemos:

Jornada ordinaria: es la habitual y efectiva y viene establecida, normalmente, por los convenios colectivos, con carácter general para todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, aunque puede mejorarse por pacto de empresa, acuerdo individual o por concesión unilateral de la empresa. La jornada ordinaria puede ser:

- Diurna: es aquella que se realiza entre las 06:00 y las 22:00
- Nocturna: es la que se realiza, al menos en una parte no inferior a tres horas de jornada ordinaria entre las 22:00 y las 06:00. Este tipo de jornada tiene una regulación especial. En primer lugar, su retribución monetaria será distinta y se determinará en la negociación colectiva salvo cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descanso. Por otra parte, la duración de la misma no puede superar las ocho horas diarias de promedio en un periodo de referencia de quince días. Los menores de 18 años no podrán desarrollar este tipo de jornada.

- Continua: cuando se desarrolla sin interrupción. La jornada continua puede ser en horario diurno o nocturno. Asimismo, ésta puede ser fija, es decir, siempre tiene el mismo horario, o rotativa, es decir, el empleado puede tener que realizar su jornada de mañana una semana y a la siguiente corresponderle la tarde o la noche, este tipo de jornada se da especialmente en el sector de la hostelería así como en aquellas empresas industriales de producción continua, como las centrales hidroeléctricas, la siderometalurgia (los altos hornos), etc. En la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
- Partida: Su realización se prolonga durante dos periodos de tiempo diferenciados, con un descanso mínimo entre ellos de una hora.
- A tiempo parcial: la duración de la jornada se reduce en al menos un 33 % de la jornada ordinaria, realizándose el cómputo de la misma en horas, días, semanas o meses. Al igual que las anteriores puede desarrollarse tanto en horario diurno como nocturno.

Jornada extraordinaria: es aquella jornada que excede el tiempo máximo de jornada ordinaria de trabajo. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias es de carácter voluntario y su número no podrá ser superior a 80 horas al año. A efectos de este cómputo no se incluirán las horas que hayan sido compensadas con periodos de descanso en los cuatro meses siguientes a la prestación de las mismas. Tampoco se tendrá en cuenta a estos efectos cuando las horas extras se hayan efectuado con el fin de prevenir o reparar siniestros o otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias (con dinero o tiempo de vacaciones)

Jornada indeterminada: es la que se da en ciertos tipos de contratos en los que la naturaleza de la prestación laboral no permite controlar la actividad o las horas dedicadas al mismo por el trabajador. Estamos haciendo referencia, principalmente a:

- Representantes de comercio
- Relación laboral especial de alta dirección
- Contrato de trabajo a domicilio.

Descanso semanal y fiestas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general (se puede pactar algo diferente en convenio o pacto individual), comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. En el caso de los menores de dieciocho años la duración del descanso semanal será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Las fiestas laborales tendrán carácter retribuido y no recuperables y no podrán superar la cifra de catorce fiestas al año, de las cuales dos serán de carácter local. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de:

- Natividad del Señor (25 de diciembre)
- Año Nuevo (1 de enero)
- 1º de Mayo

- 12 de Octubre

Las Comunidades Autónomas podrán señalar aquellas fiestas que por tradición le sean propias.

Permisos y Vacaciones

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho o remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio
- b) 2 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador, y con tal motivo, necesita hacer un desplazamiento el plazo será de cuatro días.
- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a la que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la ley o por los Convenios Colectivos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una de ellas. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Aquellas personas que tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En cuanto a las **vacaciones**, los trabajadores tienen derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas, que no podrá ser sustituido por compensación económica y que será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración de este periodo será inferior a treinta días naturales.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo que establezcan los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa debiendo el trabajador conocer las fechas que le corresponden, al menos, dos meses antes del comienzo del disfrute de las mismas.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. Se suele dar preferencia a aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar para que el disfrute de sus vacaciones coincida con las vacaciones escolares de ellos, también se atiende a la antigüedad del empleado en la empresa y cualquier otra circunstancia que se considere importante y así se explicita en los Convenios Colectivos.

NÓMINAS

La elaboración y confección de Recibos de Salarios o Nóminas, la liquidación de cuotas a la seguridad Social y los pagos a cuenta del IRPF suponen una gran parte del volumen de trabajo del departamento de Recursos Humanos y aunque, como ya hemos comentado con anterioridad, el director del departamento cada vez delega más la realización de estas actividades en órganos administrativos no se nos escapa la importancia que el conocimiento de dichos elementos tiene para el responsable del departamento que debe en todo momento efectuar un control de la correcta elaboración de los recibos salariales, de la confección de los seguros sociales, etc. en prevención de futuros problemas, reclamaciones y/o sanciones.

Comenzaremos, así pues, con el análisis detenido del modelo oficial de nómina para a continuación ver cuales son los modelos que deberemos rellenar en nuestra liquidación de cuotas a la Seguridad Social y que datos deben figurar en éstos.

Siguiendo el modelo oficial de nómina u hoja de salario nos encontramos, en primer lugar, con el encabezado en el que deben figurar los datos referentes a la empresa y al trabajador.

Encabezado

Empresa

Entendiendo como tal a la unidad organizativa y autónoma dedicada a la producción de bienes o al mantenimiento o prestación de ciertos servicios, dirigidos al consumo de la comunidad, y en cuyo seno se desarrollan las relaciones laborales, y que tiene una finalidad lucrativa, ya sea económica o moral.

El domicilio que debe figurar en el recibo de salario es el domicilio del centro de trabajo en el que el trabajador desempeña su labor. No siempre este domicilio coincidirá con el de la empresa.

La empresa, antes de iniciar su actividad y como requisito previo e indispensable, debe solicitar su inscripción en el sistema de la Seguridad Social, en dicha solicitud debe hacer constar quien asumirá la protección por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional del personal a su servicio (debe optar por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o por una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).

Al formular la inscripción, el empresario debe solicitar la apertura de una cuenta de cotización en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de la provincia en que desarrolle su actividad. Debe solicitar tantas cuentas de cotización como actividades diferentes desarrolle en la provincia o modalidades de cotización tenga reconocidas por contar con trabajadores que, por estar excluidos de algunas situaciones o contingencias protegidas, deban cotizar por diferentes conceptos (contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas a la semana o 48 horas al mes).

El Código de Identificación Fiscal (CIF) lo proporciona Hacienda a las empresas para facilitar, de esta forma, el pago de los impuestos.

Trabajador

En cuanto al trabajador, debemos hacer constar el nombre y apellidos así como su Número de Identificación Fiscal. También debe figurar su número de afiliación a la Seguridad Social.

La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para todas las personas incluidas en su campo de aplicación y única para la vida de las mismas y para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que lo integran, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

Las empresas están obligadas a solicitar la afiliación de los trabajadores, en caso de que éstos no estén afiliados, así como a darlos de alta antes de que comiencen a prestar servicios en la empresa. El alta supone el acto formal de adscripción a un determinado régimen del sistema. Asimismo, deben comunicar cualquier variación que se produzca durante la vigencia de la relación laboral.

La clasificación profesional a la cual se adscribe a un trabajador se determina por acuerdo entre éste y el empresario, conforme a lo establecido en el convenio colectivo del sector o convenio de empresa.

El número de categorías profesionales existentes en cualquier empresa puede variar mucho de unas a otras, sin embargo, la Seguridad Social sólo reconoce once grupos o categorías profesionales a la hora del ingreso de cuotas por parte de las empresas y a las que éstas habrán de ajustarse:

1. Ingenieros y Licenciados
2. Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes técnicos titulados.
3. Jefes administrativos y de taller
4. Ayudantes no titulados
5. Oficiales administrativos
6. Subalternos
7. Auxiliares administrativos
8. Oficiales de primera y segunda
9. Oficiales de tercera y especialistas
10. Trabajadores mayores de dieciocho años no cualificados
11. Trabajadores menores de dieciocho años

El número de Libro de Matrícula hace referencia al orden en el que figura inscrito el trabajador en dicho documento. Toda empresa debe llevar al día un libro de matrícula del personal, en modelo oficial y habilitado por el jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que serán inscritos todos sus trabajadores desde el momento en que inicien la prestación de servicios.

Deberá llevarse un libro de matrícula por cada centro de trabajo del que disponga la empresa. En caso de baja de un trabajador se anotará, la fecha de la baja; si más tarde el mismo trabajador volviese a prestar sus servicios para el mismo centro de trabajo, se le deberá registrar de nuevo y darle también nuevo número de matrícula. Lo mismo sucederá si lo que se produce es un traslado de centro de trabajo, en este caso se le dará de baja en el libro de matrícula de un centro y de alta en el del nuevo centro de trabajo al que haya sido trasladado.

Una vez completados los datos referentes a la empresa o empresario y al trabajador debemos indicar el periodo de liquidación al cual corresponde el salario devengado y el número de días naturales que tenga el mes de que se trate o los días trabajados, en el caso de que el ingreso del trabajador en la empresa se haya producido en un día distinto

al de comienzo del mes o haya cesado de prestar sus servicios antes de la finalización del mismo.

A continuación aparecen los devengos, los cuales hacen referencia por un lado a las percepciones salariales, es decir, aquellas sujetas a cotización al Régimen General de la Seguridad Social y por otro a las percepciones no salariales, las cuales al contrario de las anteriores, están excluidas de cotizar.

Devengos

Percepciones salariales

En primer lugar habrá que calcular el **salario base**, que es aquella parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra sin atender a ninguna otra circunstancia. Su cuantía viene establecida, para todas las categorías profesionales, por los convenios colectivos o de empresa y su valor económico puede ser inferior al salario mínimo interprofesional fijado para el grupo o categoría profesional al que pertenezca, siempre y cuando los ingresos profesionales en su conjunto sean superiores a dicho salario mínimo.

Complementos salariales. Son aquellos que derivan de las condiciones personales de los trabajadores y que no fueron valoradas cuando se fijó el salario base. Estos complementos salariales son:

Antigüedad: Muchos convenios colectivos, aunque es una práctica que cada vez se repite menos, reconocen el derecho a un complemento salarial en función del tiempo que el trabajador lleve en la empresa, de tal forma que por cada año, trienio, quinquenio o cualquier otra forma de medir el tiempo que las partes consideren oportuno negociar, el trabajador tiene derecho a cobrar una cantidad. La antigüedad no suele ser una cantidad igual para todos, sino que normalmente es un porcentaje, el cual se aplica sobre el salario base que perciba cada trabajador.

Conocimientos especiales: Es aquel complemento que el trabajador percibe en función de unos conocimientos que éste posee y de los que la empresa se sirve a pesar de no haber sido valorados a la hora de fijar el salario base. Éste sería el caso de los idiomas, conocimientos especiales de informática, titulación universitaria, etc.

Penosidad, toxicidad, peligrosidad: estos complementos, al igual que el de antigüedad, vienen reconocidos por Convenio Colectivo, el cual, además, debe fijar qué trabajos son los que tienen esta consideración y por tanto el derecho de los trabajadores que lo desempeñen a recibir dicho complemento salarial.

Turnos: al igual que lo que sucede con otros complementos salariales viene fijado por Convenio Colectivo y tiene la función de compensar a los trabajadores por la incomodidad y trastorno que suele acarrear tener que desarrollar el trabajo en diferentes turnos. Estamos hablando de los supuestos en que el trabajador deba ir unas veces de mañana, otras de tarde o de noche, etc., siempre y cuando el salario base no haya sido fijado atendiendo a esa circunstancia.

Responsabilidad: es un complemento salarial que se concede a aquellos trabajadores que se consideren tienen una responsabilidad especial por el tipo de puesto que desempeñan, por el número de personas que tenga a su cargo, por el valor de la producción de la que sea responsable, etc.

Nocturnidad: el trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario base se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Incentivos: muchas empresas, como factor motivacional, incorporan un sistema de primas e incentivos tendentes a recompensar aquel rendimiento superior al que se considera normal, de tal forma que suele haber un estándar de cantidad establecido por trabajador y cada vez que éste estándar se supera se recompensa al trabajador con una cantidad extra, esta cantidad dependerá a su vez de en cuanto sea superado el estándar. La cantidad del incentivo, los estándares y la forma de cuantificar el rendimiento suele ser establecido en convenio colectivo.

Asistencia y puntualidad: con el fin de disminuir el absentismo y la impuntualidad algunas empresas recompensan a aquellos trabajadores que no tienen faltas de asistencia o a aquellos que diariamente llegan a la hora fijada como de entrada y no abandonan el puesto de trabajo hasta la hora fijada para la salida, con una cantidad económica fija.

Comisiones: es aquella retribución que se calcula sobre los negocios mediados por el trabajador, operaciones en las que ha intervenido por cuenta del empresario.

El derecho a la comisión nace en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiese intervenido el trabajador, aunque, salvo pacto en contra, se liquidará y pagará al finalizar el año.

La cuantía de las comisiones será la que hayan fijado las partes en convenio, de no haberse establecido cantidad alguna de antemano, ésta se determinará de acuerdo a los usos y costumbres locales en la misma actividad.

En el caso de que se hubiese establecido que el trabajador sólo tendría como sueldo las comisiones devengadas de los negocios en los que interviniese, éste nunca podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

Durante el periodo de vacaciones, el trabajador con derecho a comisión seguirá devengando una cantidad por dicho concepto.

De residencia: remunera la prestación de servicios en ciertos lugares geográficamente determinados, siempre que el trabajador fije o tenga fijada en él su residencia habitual. Su finalidad es compensar al trabajador por la prestación de sus servicios en algunas poblaciones, en las que bien por encontrarse éstas alejadas, bien por sus especiales condiciones climatológicas, etc. no siempre es sencillo encontrarse con personas cualificadas para desempeñar ciertos trabajos.

Horas extraordinarias: como ya hemos visto, la hora extraordinaria es aquella hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y tiene la limitación legal de 80 horas al año por trabajador. Su valor viene fijado por convenio colectivo.

Sólo figurarán aquellas horas que no sean compensadas con tiempo de descanso.

Gratificaciones extraordinarias: por convenio colectivo se determinarán el número de pagas extras y el importe de las mismas, aunque, tal como establece el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tienen, como mínimo, derecho a recibir dos pagas extraordinarias, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes

de los trabajadores. Normalmente, en el supuesto de acordarse sólo el cobro de dos pagas extras, esta segunda suele abonarse en el mes de julio.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones se prorrateen en las doce mensualidades.

Salario en especie: es aquella remuneración que el trabajador recibe a cambio de su trabajo en bienes distintos al dinero: manutención, alojamiento, coche, etc. La cantidad que el trabajador recibe de esta forma no puede superar, en ningún caso, el 30% del total de las percepciones salariales del trabajador.

Es un poco complicado el calcular monetariamente el valor de los beneficios otorgados al trabajador en especie, pero es obligatorio hacerlo pues hay que cotizar por ellos, así pues, en el caso de que, como contraprestación por sus servicios, permitamos a un trabajador usar el coche de la empresa, deberemos acudir a la ley tributaria que establece que para estos casos se computará como salario anual recibido por dicho concepto el 15% del coste del vehículo. En el supuesto de ofrecer alojamiento, se cotizaría según el valor del alquiler que la empresa paga por el alojamiento del trabajador, etc.

Percepciones no salariales

A continuación en el recibo salarial figuran todas aquellas cantidades o complementos que recibe el trabajador y por las cuales la empresa no tiene obligación de cotizar a la Seguridad Social ya que no las recibe como contraprestación por su trabajo sino como indemnización o compensación por un gasto en el que incurrió el trabajador con motivo del trabajo y son:

Indemnizaciones o suplidos: en este grupo están incluidos todos aquellos complementos que suponen un reintegro de un gasto en el que, por motivo de su actividad laboral, tuvo que incurrir el trabajador o en compensación por desajustes cuando se maneja dinero:

Quebranto de moneda: este complemento viene establecido en su cuantía y en los puestos de trabajo donde se aplica por Convenio Colectivo y su fin es compensar a aquellos trabajadores que suelen manejar gran cantidad de dinero en metálico, puesto que es normal que se produzcan desajustes de saldo, los cuales se descuentan de este complemento. Este es un plus muy frecuente entre los cobradores de autobuses, personal de ventanilla de bancos, etc.

Desgaste de herramientas: no es un plus muy frecuente ya que normalmente las herramientas y materiales que usan los trabajadores son de la empresa.

Ropa de trabajo: en el caso de que, bien por convenio colectivo bien por acuerdo entre las partes, el empresario exija al trabajador un atuendo especial para la realización de su trabajo o cuando las circunstancias en las que debe realizarse la prestación de servicios desgaste de forma importante la ropa, el empresario deberá abonar al trabajador una cantidad suficiente para comprar el uniforme exigido o compensarlo por los desperfectos que pueda sufrir su vestuario.

Gastos de locomoción: compensan al trabajador de los gastos ocasionados en transporte durante su desplazamiento por causa del trabajo que desempeñan y realizados por orden de la empresa.

La empresa puede abonarle el importe de los mismos previa entrega de los justificantes de dichos gastos o abonarle un precio por kilómetro recorrido, este precio será fijado por convenio colectivo o pacto individual entre las partes.

Dietas de viaje: si por motivos de trabajo el empleado debe desplazarse de su residencia habitual, o de la localidad del centro de trabajo, teniendo por ello que pernoctar y/o realizar comidas fuera de su domicilio la empresa, le compensará por los gastos en los que incurra. El importe de las dietas suele venir fijado por convenio y es una cantidad fija.

Plus de distancia: es la cantidad que percibe el trabajador cuando el centro de trabajo se encuentra lejos del casco urbano de su localidad de residencia y la empresa no facilita un medio de transporte propio. Dicha cantidad es fija y se establece a través de convenio colectivo.

Plus de transporte: es aquella cantidad que se percibe por el incremento de las tarifas de los transportes que el trabajador deba utilizar para acudir al centro de trabajo.

Compensación por gastos de traslado: tal como establece la ley, el trabajador que sea trasladado de centro de trabajo tiene derecho a percibir una compensación por los gastos que dicho traslado le pueda originar tanto a él como a los familiares a su cargo en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los Convenios Colectivos.

Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social: en este apartado están incluidas las indemnizaciones que el trabajador recibe por Incapacidad Temporal como consecuencia de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, enfermedad profesional o desempleo parcial.

Incapacidad temporal: prestación que recibe el trabajador que, como consecuencia de una enfermedad o accidente, tanto laboral como no laboral, no puede prestar temporalmente sus servicios para la empresa, por lo cual se suspende por parte de ésta la obligación de pagar, al menos transcurrido el tiempo que establece la ley:

- Del primer al tercer día de baja por enfermedad común o accidente no laboral, ambos inclusive, el trabajador no tiene derecho a recibir prestación alguna ni pago de salario, aunque la mayoría de las empresas sí abonan estos días con el mismo importe que el que le corresponde del 4º al 15º día de baja.
- Del cuarto al decimoquinto día de baja por enfermedad común o accidente no laboral, ambos inclusive, el trabajador percibirá, a cuenta de la empresa, el 60% de su base reguladora.
- Del decimosexto día de baja por enfermedad común o accidente no laboral, ambos inclusive, el trabajador percibirá el 75% de su base reguladora.
- En caso de tratarse de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador tiene derecho a percibir el 75% de su base reguladora desde el día siguiente a la baja, contabilizándose el día de la baja como día de trabajo efectivo, aún cuando el accidente ocurriese un minuto después de comenzada la jornada laboral.

Ahora bien, independientemente de quien sea responsable del pago de las prestaciones en último término (el INSS o una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales), la empresa está obligada a efectuar el pago delegado. Sólo se interrumpe esta obligación en el caso de empresas de menos de diez trabajadores y que lleven más de seis meses consecutivos pagando a alguno de ellos una prestación económica por incapacidad temporal.

La prestación económica por incapacidad temporal trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Ahora bien, para tener derecho a percibir dicha prestación el trabajador debe:

- Estar afiliado y en alta, o en situación asimilada al alta, en la fecha del hecho causante, mientras reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y estar impedido para realizar el trabajo que desempeñaba. Si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.
- Tener cubierto un período de cotización de:
 - En caso de enfermedad común, 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
 - En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige período previo de cotización.

La base reguladora se calcula dividiendo el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere. (Este divisor será concretamente: 30, si el trabajador tiene salario mensual; 30, 31 ó 28, 29 si tiene salario diario).

No obstante, si el trabajador ingresa en la empresa en el mismo mes en que se inicia la incapacidad, se tomará para la base reguladora la base de cotización de dicho mes, dividida por los días efectivamente cotizados.

También, se tomará como divisor los días efectivamente cotizados, cuando el trabajador no ha permanecido en alta durante todo el mes natural anterior.

El derecho al subsidio no nace durante las situaciones de huelga o cierre patronal, es decir que si el trabajador se encuentra en huelga no puede, mientras dure ésta, acogerse a un proceso de incapacidad temporal, o más concretamente, no genera el derecho a percibir prestaciones por este concepto. Una vez desconvocada la huelga sí podría comenzar a percibir prestaciones por incapacidad laboral si persiste la enfermedad o causa que originó la baja laboral.

La duración de este derecho a percibir prestaciones es el siguiente:

En caso de accidente o enfermedad, cualquiera que sea su causa:

- 12 meses prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación. A efectos del período máximo de duración y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y de observación.
- En caso de períodos de observación por enfermedad profesional, seis meses prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

Cuando la incapacidad temporal se extinga por agotamiento del plazo máximo de duración de 18 meses, el Instituto Nacional de Seguridad Social examinará necesariamente, en el plazo máximo de 3 meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado que corresponda, como inválido permanente.

Cuando, continuando la necesidad de tratamiento médico, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la calificación, ésta podrá retrasarse por el período preciso que en ningún caso podrá rebasar los 30 meses siguientes a la fecha de iniciación de la incapacidad temporal. En este caso, los efectos de la situación de incapacidad temporal se prorrogarán hasta el momento de la calificación de la incapacidad permanente, en cuya fecha se iniciarán las prestaciones económicas de esta. Durante estos períodos de prórroga de efectos no existe la obligación de cotizar.

Desempleo parcial: es cuando la empresa debe reducir temporalmente la jornada ordinaria de trabajo de sus empleados o de algunos de ellos, al menos en una tercera parte, siempre y cuando el salario sea reducido en la misma proporción. En estos casos el trabajador percibiría un salario por la parte de trabajo efectivo que desempeñe y el subsidio de desempleo al que tenga derecho por la parte de la jornada que no trabaje. Al igual que en el caso anterior la empresa está obligada a efectuar el pago delegado de la prestación.

Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos: debe indicarse siempre el concepto del que se trate:

Indemnización por traslado: se refiere a aquella indemnización a la que tiene derecho el trabajador en caso de optar por rescindir su contrato con la empresa cuando ésta le traslada a otro centro de trabajo que implique tener que cambiar de residencia habitual. Esta indemnización asciende a veinte días por año trabajado.

Indemnización por suspensión de contrato: habíamos visto que la suspensión del contrato de trabajo implica la suspensión de la obligación del trabajador de prestar sus servicios y de la obligación del empresario de pagar salario. Sin embargo, en ocasiones, aunque de forma voluntaria, la empresa puede seguir dando parte del salario al trabajador en concepto de ayuda o complemento al subsidio de desempleo temporal que perciba durante el tiempo que dure la suspensión del contrato. Asimismo, se incluyen en este supuesto los casos en que los convenios recogen la obligación del empresario de continuar pagando el salario a trabajadores con el contrato de trabajo suspendido por algunos motivos y que también son recogidos por estos convenios (el más frecuente suele ser por prestación del Servicio Militar), pero como en realidad no se entregan a cambio de trabajo efectivo debe incluirse en este apartado.

Indemnización por despido: tal como establece la ley no tienen consideración de salario las indemnizaciones que por este concepto reciba el trabajador, siempre que su cuantía no supere la que la ley establece reglamentariamente para cada caso (y que ya hemos visto en capítulos anteriores). En caso de que estos límites se rebasaran el trabajador sí debe cotizar por la cantidad que exceda de lo que le correspondería recibir.

Otras percepciones no salariales: aquí podrán hacerse constar las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social que hayan sido homologadas o autorizadas de acuerdo con las normas reguladoras de las mismas, en el régimen general, así como los productos en especie voluntariamente concedidos por las empresas. También podrán hacerse constar aquí las asignaciones de carácter asistencial concedidas por las empresas.

Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social: bien por decisión unilateral de la empresa bien por acuerdo entre las partes o por convenio colectivo, puede existir una mejora en alguna de las prestaciones de la Seguridad Social, normalmente esta mejora se refiere a que la empresa complete la

prestación por Incapacidad Temporal hasta que ésta iguale al 100 por 100 de la base reguladora del trabajador.

Asimismo, tienen esta consideración las aportaciones económicas de las empresas a los planes de pensiones o de jubilación de los trabajadores, o la suscripción de pólizas de seguros con una entidad mercantil.

Productos en especie voluntariamente concedidos por las empresas: son aquellos regalos que la empresa concede de forma voluntaria al trabajador, sin que éstos sean, en ningún caso, exigibles. Al igual que el salario en especie, debe ser valorado económicamente y reflejarse en la hoja de salario.

Un ejemplo de estos productos podría ser la típica cesta de Navidad que muchas empresas regalan a todos sus empleados por dichas fechas.

Asignaciones asistenciales concedidas por la empresa: no forman parte del salario los siguientes conceptos:

- a) Los servicios asistenciales y de Seguridad Social complementaria que puedan establecer las empresas. Pro ejemplo, ayudas por hijos en edad escolar, indemnizaciones por fallecimiento del trabajador a favor de sus familiares, premios por matrimonio o nacimiento de hijos, aguinaldos de Navidad, bolsas de vacaciones, contribuciones a la manutención.
- b) La asistencia social relativa a fines formativos, culturales, deportivos, o recreativos: ayudas para la adquisición de libros, subvenciones para las prácticas deportivas.
- c) Prestaciones referentes a economatos, comedores, guarderías o instituciones de la misma índole, cantidades abonadas directamente por las empresas para abaratar los productos a cargo, en parte, de los propios trabajadores.
- d) Cualesquiera otros beneficios que tengan el mismo carácter.

Deducciones

Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta: al igual que el empresario, el trabajador tiene la obligación de cotizar a la Seguridad Social por algunas contingencias, las cuales serán satisfechas por él mismo siendo nulo todo pacto en contrario, para ello el empresario procederá a su descuento en el recibo de salario para, a continuación, liquidarla a la Seguridad Social junto con la parte de la cuota responsabilidad suya. En el régimen general, los tipos que le corresponden al trabajador son:

- Para contingencias comunes: 4,7 %
- Para desempleo 1,6 % sobre la base de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Para formación profesional: 0,10 % sobre la base de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Horas extraordinarias:
 - 2% sobre el importe total por las horas extraordinarias estructurales y las debidas a fuerza mayor.
 - 4,7% sobre el importe total por las demás horas extraordinarias que se hayan realizado.

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas: el empresario está obligado a retener e ingresar en Hacienda determinadas cantidades en concepto de pago a cuenta por el IRPF, siempre que pague por la prestación de servicios o satisfaga prestaciones dinerarias por cuenta de la Seguridad Social.

La cuantía de dicha retención se obtendrá aplicando al rendimiento íntegro que se satisfaga el porcentaje establecido por ley para cada caso en concreto, atendiendo al nivel de ingresos y a las circunstancias familiares, aunque por algunos conceptos el porcentaje mínimo puede estar ya establecido, como vimos para el caso de la retribución en especie, que era del 15%.

La empresa debe liquidar trimestralmente, a través del modelo 190, todas las retenciones efectuadas al trabajador.

Anticipos: el trabajador tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. La cuantía máxima del anticipo, y su devolución, aparece regulada en los convenios colectivos o, en su defecto, en los contratos individuales de trabajo. Llegado el día del pago, el empresario puede deducir de la hoja de salario el pago ya anticipado.

El trabajador también puede solicitar anticipos a cuenta del trabajo aún no realizado aunque la cuantía de dicho anticipo no puede superar el salario base de tres meses.

Deducción de los productos recibidos en especie: en el caso de que se hubiese valorado una retribución en especie que posteriormente el trabajador no recibiera en especie sino que la abonase en efectivo, o a la inversa, la empresa puede deducir dicha cantidad del salario, pues en caso contrario se duplicaría el concepto.

Otras deducciones:

Indemnizaciones por extinción del contrato por causas objetivas: en el supuesto de que la empresa, por causas objetivas haya despedido a un trabajador e indemnizado a éste con la cantidad que estipula la ley (veinte días por año trabajado) y posteriormente sea declarado improcedente dicho despido y la empresa opte por la readmisión del mismo, procederá a descontar del salario la indemnización dada al trabajador, normalmente si la cuantía de la indemnización era importante, dicho reintegro se realizará en varios meses.

En el caso de que la empresa opte por indemnizar al trabajador, deberá pagar la diferencia entre la indemnización abonada y la que legalmente le corresponde, recordemos que en caso de declararse el despido improcedente el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de 45 días por año trabajado, así pues la empresa debe abonar la diferencia: 25 días por año trabajado.

Préstamo con garantía de salario: también puede ser objeto de deducción el importe de las cuotas de amortización de los préstamos que las empresas hayan concedido a sus trabajadores, siendo válido el pacto que impone el reintegro total del préstamo en el momento de extinguirse el contrato, cualquiera que fueran los vencimientos acordados inicialmente.

Mientras le esté impedido el trabajo: si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasa en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el tiempo de trabajo que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo, aunque si durante ese tiempo el trabajador hubiese recibido salario por otro trabajo

realizado en otra empresa, éste se descontará de las obligaciones del empresario primero.

Como indemnización por cumplimiento de deber o cargo: el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo. Ahora bien, en el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento de dicho deber, perciba una compensación económica, el importe de ésta, se descontará del salario al que tuviese derecho en la empresa. Este es el caso de los componentes de las mesas electorales, los cuales reciben una compensación económica por el desempeño de su cargo durante el día de la votación. Si el trabajador hubiese faltado a su trabajo por dicha obligación el empresario podrá descontar del salario del mismo la cantidad que el Estado les abona por el cumplimiento de este deber.

Compensación de salarios de tramitación: si el despido de un trabajador es declarado improcedente el empresario deberá abonar a éste una indemnización de 45 días por año trabajado, además, deberá pagar por el tiempo que haya transcurrido desde el momento del despido hasta la fecha en que el trabajador se reincorpore a la empresa si ésta opta por la readmisión; en caso de que la empresa decida no readmitir al trabajador hasta el momento en que comunique dicha intención (para ello tiene 5 días desde la fecha de la sentencia o acuerdo que declare la improcedencia del despido) o bien hasta la fecha en que consignó el importe de la indemnización, como si de trabajo efectivo se hubiese tratado (es lo que se conoce como salarios de tramitación). Sin embargo, si durante ese tiempo el trabajador recibió alguna compensación económica por trabajos realizados, ésta se descontará de la cantidad debida en concepto de salarios de tramitación.

Cuota sindical: previa autorización de los trabajadores, el empresario descontará de la nómina de los trabajadores que así lo deseen, las cuotas que el sindicato al que esté afiliado pase al cobro.

Deducción por razón de mandamientos judiciales de embargo del salario: la empresa está obligada a efectuar las retenciones sobre el salario de un trabajador que por sentencia le comuniquen los Tribunales de Justicia. Tal como establece la ley el salario, en la cuantía del salario mínimo interprofesional, es inembargable excepto cuando el embargo o la retención tenga por objeto el pago de alimentos debidos al cónyuge o a los hijos en virtud de resolución de los Tribunales en procesos de nulidad o separaciones matrimoniales, o de divorcio, o de alimentos provisionales o definitivos, en cuyos supuestos el Juez fijará la cantidad a retener. Las retenciones de salarios, sueldos, pensiones, jornales o retribuciones que sean superiores al salario mínimo legal se registrarán por la siguiente escala, cualquiera que sea la clase de deuda de que se trate:

- para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe de un segundo salario mínimo interprofesional, el 30 %.
- Para la cuantía adicional que suponga el importe hasta un tercer salario mínimo interprofesional, el 40%.
- Para la cuantía adicional que suponga el importe hasta un cuarto salario mínimo interprofesional, el 50%.
- Para la cuantía adicional que suponga el importe hasta un quinto salario mínimo interprofesional, el 70%.
- Para la cuantía adicional que suponga el importe hasta un sexto salario mínimo interprofesional, el 80%.
- Para cualquier cuantía que exceda de dicha cuantía, el 90%.

Deducción por sanción disciplinaria: por convenio colectivo puede acordarse que determinadas faltas, consideradas como graves o muy graves, lleven aparejadas una suspensión temporal de empleo y sueldo para el trabajador responsable de dicha falta.

Deducción en caso de huelga o cierre patronal: los trabajadores tienen derecho a la huelga pero este derecho implica la suspensión, por parte de la empresa, de la obligación de pagar salarios y cotizar, por lo cual la empresa procederá al descuento de los días en que el trabajador haya estado de huelga. Lo mismo sucede en caso de cierre patronal.

Determinación de las bases de cotización

El tercer gran bloque que podemos diferenciar en una hoja de salario, y uno de los más complejos, es la determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del IRPF. Ya en el apartado de deducciones vimos algunas de estas contingencias aunque, en ese caso, hacía referencia a la parte responsabilidad del trabajador.

El determinar estas bases correctamente es de fundamental importancia para poder confeccionar los boletines de cotización (TC-1 y TC-2) y proceder a una correcta liquidación de las cuotas, tanto las que son responsabilidad del empresario como las de responsabilidad del trabajador. Asimismo, en ocasiones, si tenemos derecho a algún tipo de subvención o reducción debemos rellenar el TC 2/1.

Veamos como se calculan las bases de cotización y como se confeccionan dichos modelos:

¿Qué es la base de cotización?

La base de cotización se determina en función de las retribuciones que percibe el trabajador por cuenta ajena con independencia de su forma de percepción y denominación. A esta base se aplican los tipos de cotización, es decir, los porcentajes que estén establecidos para obtener de esta forma la cuota a ingresar en favor de la Seguridad Social.

Se excluyen de este cómputo los siguientes conceptos:

- Las dietas de viajes, gastos de locomoción, plus de distancia y plus de transportes urbanos.
- Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.
- Las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda y las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo.
- Los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.
- Las horas extraordinarias no se computan para las contingencias comunes pero sí para contingencias profesionales (AT-EP) y cuotas de recaudación conjunta.
- Existe una cotización adicional por ellas según sean estructurales o no estructurales.
- Las prestaciones de la Seguridad Social y sus mejoras.

En la hoja de salario es fácil distinguirlo si hemos realizado correctamente la liquidación de salarios pues estaría sujeto a cotización todo el importe que figura en conceptos salariales.

¿Cómo se calcula la base de cotización para contingencias comunes?

1. Se tomarán las retribuciones que correspondan al mes al que se refiere la cotización, computando todos los conceptos no excluidos expresamente.
2. A estas retribuciones se suma la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de aquellos conceptos retributivos que no tengan carácter periódico y que vayan a pagarse durante el año en curso.

Para calcular el importe arriba indicado se tomará la suma anual de las cantidades a percibir por esos conceptos y:

- Si son trabajadores cuyas retribuciones tienen carácter diario se dividirá entre 365 días (número de días del año) y la cantidad obtenida, se multiplica por el número de días a que corresponda la cotización.
- En el caso de trabajadores cuyas retribuciones tienen carácter mensual ese importe anual se divide entre 12 (número de meses del año).

Este es el caso de los empleados que reciben comisiones y que, como vimos cuando analizamos la nómina u hoja de salario, suelen cobrar todo junto a la finalización del año.

3. Si la base de cotización que resulte de acuerdo con los puntos 1 y 2 no estuviese comprendida entre la cuantía de la base mínima y de la máxima, correspondiente al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador (conforme a las cuantías fijadas cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado) se cotizará por la base mínima o máxima, según que la resultante sea inferior a aquella o superior a ésta. La indicada base mínima será de aplicación cualquiera que fuese el número de horas trabajadas diariamente, excepto en aquellos contratos de trabajo en que por disposición legal se disponga lo contrario (contratos a tiempo parcial).

Estas bases máximas y mínimas según el grupo de cotización al que pertenezca un trabajador y el tipo de contrato que tenga son para 1999 las siguientes:

Categoría Profesional	Base Mínima (mes)		Base Máxima (mes)	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
1. Ingenieros y Licenciados	120.570	724,64	399.780	2.402,73
2. Ingenieros Técnicos, Peritos, y Ayudantes titulados	99.990	600,95	399.780	2.402,73
	86.940	522,52	399.780	2.402,73
3. Jefes administrativos y de taller	80.820	485,74	399.780	2.402,73
4. Ayudantes no titulados	80.820	485,74	345.180	2.074,57
5. Oficiales administrativos	80.820	485,74	345.180	2.074,57
6. Subalternos	80.820	485,74	345.180	2.074,57
7. Auxiliares administrativos				
	Diaria		Diaria	
8. Oficiales de 1ª y 2ª	2.694	16,19	11.506	69,15
9. Oficiales de 3ª y Especialistas	2.694	16,19	11.506	69,15
10. Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	2.694	16,19	11.506	69,15
	2.694	16,19	11.506	69,15
11. Trabajadores menores de 18 años				

- El importe de la base mensual de cotización se normalizará ajustándolo al múltiplo de 3.000 más próximo por defecto o por exceso; si dicho importe equidistara de dos múltiplos consecutivos, se aplicará el inferior. La normalización no procederá en el caso de que el importe de la base de cotización coincida con el de la base mínima o de la máxima correspondiente. Si la retribución es diaria se normalizará a múltiplo de 100.

¿Cómo se calcula la base de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP)?

Se calcula esta base de forma similar a la de contingencias comunes, pero con la particularidad de que no existen bases máximas y mínimas por categorías profesionales sino que estos topes son los mismos para todas las categorías y son los siguientes:

Base mensual de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales

Trabajadores	Base Mínima (mes)		Base Máxima (mes)	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Trabajadores mayores o menores de 18 años	80.820	485,74	399.780	2.402,73

Especialidades en la determinación de la base de cotización

- Situación de incapacidad temporal y de maternidad**

La base de cotización será la que corresponda al mes anterior a la baja, no obstante se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- En caso de trabajadores que reciban sus retribuciones con carácter diario o cuando, aún teniendo carácter mensual, el trabajador no hubiese permanecido en alta en la Empresa durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiera la cotización, que estuvo dado de alta. El cociente resultante será la base diaria de cotización, que se multiplicará por el número de días en que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal o período de disfrute de descanso por maternidad para determinar la base de cotización durante dicha situación, previa normalización de la base diaria.
- Si el trabajador recibe una retribución mensual y ha estado en alta todo el mes natural anterior al de la situación de incapacidad temporal o maternidad, la base de cotización de ese mes se dividirá entre 30 a efectos de lo establecido en la regla anterior.
- En el supuesto de que el trabajador tuviera retribuciones mensuales y no hubiese estado en alta durante todo el mes anterior, la base de cotización (de ese mes) se dividirá entre el número de días trabajados (y efectivamente cotizados). El cociente resultante, debidamente normalizado (tal como vimos anteriormente) será la base diaria de cotización, que se multiplicará por 30, de permanecer todo el mes en la situación de incapacidad temporal o de disfrute de los períodos de descanso por maternidad, o por el número de días que efectivamente esté en dicha situación.
- Cuando el trabajador hubiera ingresado en la Empresa en el mismo mes en que haya iniciado la situación de incapacidad temporal o maternidad, se aplicará a ese mes lo establecido en las reglas anteriores.

5. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Al cálculo de la base de cotización, efectuado conforme a la regla general, hay que sumarle el importe de las horas extraordinarias efectuadas por el trabajador durante los 12 meses anteriores a la fecha de la baja en el trabajo y dividirlo por 365. Este cociente diario se añadirá al hallado conforme a la regla general y que comprende la base de cotización del mes anterior (de la que se habrá excluido el importe de las horas extraordinarias de dicho mes si las hubo).

El importe del total de esas horas (importe anual) se dividirá entre 12 ó 365, según sean retribuciones mensuales o diarias.

Cuando en el transcurso de dicha situación la base de cotización inicial sea inferior a la base mínima de cotización correspondiente a la categoría profesional del trabajador (ver tabla), la base aplicable será la mínima.

En el caso de producirse una elevación de salarios por disposición legal, convenio colectivo o sentencia judicial, con efectos anteriores al inicio de la incapacidad temporal o descanso por maternidad, se modificará la base de cotización, al existir obligación de cotizar por esas diferencias, y consecuentemente, el subsidio económico correspondiente.

Veamos con un poco más de detenimiento el caso especial de la baja por **maternidad**:

Es una prestación que cubre la pérdida de rentas del trabajo durante los períodos de descanso laboral legalmente establecidos, en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento previo.

Podrán acogerse a esta prestación los trabajadores del Régimen General y de los Regímenes Especiales, incluidos los aprendices y trabajadores a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten los períodos de descanso correspondientes, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de: 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La prestación consiste en un subsidio cuya cuantía está en función de la base reguladora y del porcentaje aplicable a la misma.

La base reguladora se calcula siguiendo el mismo proceso que para la Incapacidad Temporal, en cuanto al porcentaje éste es el 100% de la base reguladora desde el día en que se produce el nacimiento del derecho.

En caso de parto múltiple, se reconoce un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponde percibir por el primero durante el período de descanso obligatorio.

El derecho, en caso de maternidad, nace desde el mismo día de la fecha de baja en el trabajo. En caso de fallecimiento de la madre, si ésta era perceptora del subsidio, la efectividad del derecho a esta prestación para el padre comenzará desde la fecha inicial de su permiso de trabajo.

En los casos de que la madre opte por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas, la efectividad del derecho al subsidio se inicia desde la fecha del

comienzo del descanso del padre, cuya fecha coincidirá con la elegida al ejercitar la opción.

En caso de adopción y acogimiento, el derecho a percibir subsidio nace a partir de la fecha de la resolución judicial de adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, si bien el percibo de la misma está condicionado al disfrute efectivo del permiso, tanto por parte del padre o de la madre.

La duración del este derecho es de dieciséis semanas ininterrumpidas en caso de parto simple, este periodo se amplía hasta dieciocho semanas en caso de parto múltiple.

Distribución del período de descanso:

- A opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de dichas seis semanas para el cuidado del hijo recién nacido.
- En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta podrá optar, al iniciarse el período de descanso por maternidad, porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que, en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.
- En caso de adopción y acogimiento, se tendrá derecho a un permiso, a ejercitar por el padre o la madre cuando ambos trabajen, a elección bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Su duración varía según la edad del hijo adoptado u acogido:
 - Menor de nueve meses: 16 semanas ininterrumpidas.
 - Mayor de nueve meses y menor de cinco años: 6 semanas ininterrumpidas.

Como hemos dicho anteriormente, la empresa ya no está obligada a efectuar el pago delegado de las prestaciones por maternidad, sino que este subsidio es gestionado directamente por el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), sin perjuicio de que aquél pueda concertar la encomienda de gestión para el pago de la prestación con el Instituto Nacional de Empleo (INEM), en el supuesto de que el trabajador estuviese percibiendo la prestación de desempleo total antes de pasar a la situación de maternidad.

- **Alta sin retribución**

Cuando el trabajador permanezca en alta en el Régimen General y se mantenga la obligación de cotizar, sin que perciba retribuciones computables, se tomará como base de cotización la mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional. A efectos de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se tendrán en cuenta los topes mínimos de cotización.

- **Desempleo**

La base de cotización por contingencias comunes de aquellos trabajadores que se encuentren en situación de desempleo y por los que exista obligación de cotizar, será el promedio de las bases de los últimos seis meses de ocupación cotizada por dichas contingencias, anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

- **Pluriempleo**

En caso de que el trabajador preste sus servicios en más de una empresa inscrita en el Régimen General, se debe solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social la distribución de los toques de cotización con arreglo a la remuneración percibida en cada empresa. Ello facilita la gestión y contribuye a evitar molestias a las empresas al detectarse de una manera más eficaz situaciones de duplicidad no reales que afectan de forma negativa a las empresas y al trabajador. La situación de pluriempleo sólo se da en el Régimen General. En caso de tratarse de actividades incluidas en dos Regímenes distintos es pluriactividad, y no existe esta distribución.

- **Contrato a tiempo parcial**

La cotización a la Seguridad Social, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional derivadas de los contratos de trabajo a tiempo parcial se efectuará en razón de las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas en el mes que se considere.

Para determinar la base de cotización mensual correspondiente a las contingencias comunes, se aplicarán las siguientes normas:

1. Se computarán las retribuciones devengadas en el mes al que se refiera la cotización, cualquiera que sea su forma o denominación, con independencia de que hayan sido satisfechas diaria, semanal o mensualmente.
2. A dichas retribuciones se sumará la parte proporcional que corresponda en concepto de domingos y festivos, pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tenga carácter periódico.
3. La base mensual de cotización obtenida de la aplicación de las normas anteriores, será redondeada al múltiplo de 3.000 más próximo. En caso de equidistancia se tomará el inferior.
4. Si la base de cotización mensual, calculada conforme a las normas anteriores, fuese inferior a las bases mínimas que se fijan en el cuadro adjunto multiplicadas por el número de horas trabajadas en el mes, o superior a las máximas establecidas con carácter general para los distintos grupos de categorías profesionales, se tomarán éstas o aquéllas, respectivamente, como bases de cotización. Para determinar la base de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, se tendrán en cuenta las normas primera, segunda y tercera, sin que en ningún caso la base así obtenida pueda ser superior al tope máximo de 399.780 pesetas, ni inferior a las cuantías reflejadas en el cuadro de bases mínimas de AT y EP.

La base mínima de cotización será el resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base horaria que se establece en el cuadro citado. Dicho resultado será redondeado al múltiplo de 3.000 más próximo.

En los supuestos de contratos a tiempo parcial cuya prestación de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes, la cotización por contingencias comunes se efectuará aplicando a la cuota íntegra el coeficiente multiplicador del 0,40, siendo el resultado la cuota a ingresar. A la base de cotización que corresponda se le aplicará el tipo del 11,32%, del que el 9,44% será a cargo de la empresa y el 1,88 % a cargo del trabajador. Esta

cotización reducida se perderá en el caso de que por concurrencia en un mismo trabajador de dos o más contratos de este tipo, se exceda en cómputo global, el límite de 12 horas a la semana o 48 al mes.

Cotización a tiempo parcial por contingencias comunes

Las bases mínimas aplicables a los contratos a tiempo parcial son durante 1999 las siguientes:

Categoría Profesional	Base Mínima (hora)	
	Pesetas	Euros
1. Ingenieros y Licenciados	603	3,62
2. Ingenieros Técnicos., Peritos, Ayudantes titulados	500	3,01
3. Jefes administrativos y de taller	435	2,61
4. Ayudantes no titulados	403	2,42
5. Oficiales administrativos	403	2,42
6. Subalternos	403	2,42
7. Auxiliares administrativos	403	2,42
8. Oficiales de 1ª y 2ª	403	2,42
9. Oficiales de 3ª y Especialistas	403	2,42
10. Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	403	2,42
11. Trabajadores menores de 18 años	403	2,42

Cotización a tiempo parcial para accidentes de trabajo y enfermedad profesional

Las bases mínimas aplicables a los contratos a tiempo parcial son durante 1999 las siguientes:

Trabajadores	Base Mínima (hora)	
	Pesetas	Euros
Trabajadores mayores o menores de 18 años	403	2,42

• Incapacidad temporal y maternidad en contratos a tiempo parcial

La base diaria de cotización durante la situación de incapacidad temporal, o período de descanso por maternidad será la que resulte de dividir la cotización del año anterior por el número de días a los que se ha referido dicha cotización.

La base diaria de cotización resultante se multiplicará por el número de días en que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal o maternidad, para determinar la base de cotización durante dichas situaciones.

La base diaria de cotización se redondeará al múltiplo de cien más próximo por defecto o por exceso, como ya se expuso en el apartado de las bases de cotización.

Si el trabajador no acreditara un año de cotización, se dividirá la que acredite en el período o períodos correspondientes por los días efectivamente cotizados.

• Huelga parcial

En aquellos casos de huelga en que el trabajador mantenga parte de su actividad laboral, se cotizará por los salarios realmente percibidos, aún cuando su importe resulte inferior a la base mínima de cotización para la categoría profesional de que se trate, aplicando en todo caso la base mínima prevista, por hora de trabajo.

¿Qué son los tipos de cotización?

El tipo de cotización es el porcentaje que se aplica a la base de cotización resultando la cuota o importe a pagar.

El tipo único de cotización por contingencias comunes al Régimen General de la Seguridad Social será para el año 1999 el 28,30 por 100 del que el 23,6 por 100 será a cargo de la empresa y el 4,7 por 100 a cargo del trabajador.

Para las contingencias profesionales, se mantiene vigente la reducción del 10 por 100 sobre la Tarifa de primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aprobada por Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, que continúan siendo a cargo exclusivo de la empresa.

Conceptos

- Contingencias comunes
- Horas extraordinarias:
 - Estructurales (hasta el límite de 80 horas por año) y fuerza mayor
 - No estructurales
- Desempleo dependiendo del tipo de contrato y su duración, el tipo a aplicar será diferente.
- Fondo Garantía Salarial
- Formación profesional

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	23.6 %	4.7 %	28.30 %
Accidentes de trabajo y enfermedades Profesionales	Tarifas R.D. 2930/79 reducidas un 10%	No cotiza	
Otras cotizaciones			
Desempleo			
• Tipo general	6.2 %	1.6 %	7.8 %
• C. duración determinada Tiempo completo	6.7 %	1.6 %	8,3 %
• C. duración determinada Tiempo parcial	7.7 %	1.6 %	9,3 %
• C. duración determinada (E.T.T.)	7.7 %	1.6 %	9,3 %
Fondo de Garantía Salarial	0.4 %	No cotiza	0.4 %
Formación Profesional	0.6 %	0.1 %	0.7 %
Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Cotiz. Adicional horas extraordinarias			
Horas extra fuerza mayor	12 %	2 %	14 %
Horas extra no estructurales y estructurales que superen las 80 h. Anuales	23.6 %	4.7 %	28.3 %

¿Qué es la cuota?

Es la cantidad que resulta de aplicar los tipos que acabamos de ver a la base de cotización que le corresponde a cada trabajador.

$$\text{CUOTA} = \frac{\text{BASE} \times \text{TIPO}}{100}$$

La liquidación puede ser positiva o negativa, dado que del importe de las cuotas se compensan las cantidades pagadas por la empresa a los trabajadores por prestaciones de pago delegado, de las que se hace cargo la Seguridad Social.

Son cuotas que se recaudan de forma conjunta (tanto la parte responsabilidad de la empresa como las que son responsabilidad del trabajador), y cuyo importe resulta de la aplicación de los porcentajes correspondientes a la base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP), que se incluyen en el Boletín de Cotización, modelo TC-1, con destino a:

- Desempleo.
- Fondo de Garantía Salarial.
- Formación Profesional.

Tal como vimos cuando estudiamos los contratos de trabajo vigentes en la actualidad, existen bonificaciones para las empresas que contraten a miembros de determinados colectivos con menores oportunidades de acceso al trabajo (beneficiarios de prestaciones por desempleo mayores o menores de 45 años y minusválidos).

Contrato de aprendizaje y de formación

De conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la cotización por cada aprendiz, cualquiera que sea la edad, consistirá en una cuota fija mensual de 5.665 pesetas para 1999, cuyo detalle será el siguiente:

Concepto	Empresa		Trabajador		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
-Por Contingencias Comunes	3.891	23,39	776	4,66	4.667	28,05
-Por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	IT	300	1,8			
	IMS:	235	1,41	-	535	3,22
-Fondo de Garantía Salarial	298	1,79	-	-	298	1,79
-Formación Profesional	142	0,85	23	0,14	165	0,99

En el modelo TC-2 se relacionará a cada aprendiz consignándose como base de cotización, a efectos exclusivos para prestaciones, el 75% de la base mínima que corresponda al trabajador en función de su edad, según sean mayores o menores de 18 años. El epígrafe de AT y EP se dejará en blanco.

El ingreso de la cuota fija descrita de 5.665 pesetas procederá únicamente mientras el contrato de aprendizaje exista como tal.

En cuanto a los contratos de formación su cotización será de acuerdo con las siguientes reglas establecidas para los contratos de aprendizaje señalados anteriormente con la siguiente particularidad:

Concepto	Empresa		Trabajador		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
-Por Contingencias Comunes	3.176	19,09	633	3,8	3.809	22,89

Cuadro de modelos de documentos de cotización del Régimen General

Una vez que se haya confeccionado el recibo de salarios y calculado la base de cotización y aplicado los tipos de cotización a éstas deberemos efectuar la liquidación de las cuotas resultantes. Para ello completaremos el modelo de cotización correspondiente y lo presentaremos en tiempo y lugar.

Existen muchos y variados modelos de cotización, una para cada régimen de la Seguridad Social, pero nosotros limitaremos nuestro estudio al modelo de cotización del Régimen General de la Seguridad Social pues es el usado, representando prácticamente un 100% de las liquidaciones a la Seguridad Social de las empresas. Algunos de estos modelos son:

TC-1	Boletín de cotización al régimen General de la Seguridad Social	
TC-2	Relación nominal de trabajadores	
TC-1/11	Boletín de cotización al régimen General la Seguridad Social de Artistas y profesionales taurinos responsables del pago	
TC-1/19	Boletín de cotización al Régimen General de la Seguridad Social de Artistas y profesionales taurinos.	
TC-2/19	Relación nominal de trabajadores de Artistas y profesionales taurinos	
TC-2113	Relación nominal de trabajadores de trabajadores ferroviarios, estatuto minero y personal de vuelo	
TC-1/3	Boletín de cotización al Régimen General de la Seguridad Social de los representantes de comercio.	
TC-2/1	Relación nominal de trabajadores con bonificación o reducción de cuotas. También se aplica para la deducción de las subvenciones por formación tecnológica	
Otros	TC-4/5	Justificantes de actuaciones Artistas y profesionales taurinos
	TC-4/6	Declaración anual de actividades Artistas y profesionales taurinos
	FLC	Cotización a la Fundación Laboral de la Construcción
	FLC1	Cotización a la Fundación Laboral de Construcción del Principado de Asturias.

El modelo se edita en papel continuo y puede ser cubierto a máquina de escribir o con medios informáticos, las empresas y sujetos responsables que dispongan de estos medios informáticos podrán utilizar los modelos que para este uso específico se aprueben por la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

- El empresario debe presentar para cumplir con sus obligaciones los siguientes documentos:
 - Boletín de cotización (TC-1)
 - Relación nominal de trabajadores (TC-2).
 - Relación nominal de trabajadores con derecho a bonificaciones o reducciones de cuotas (TC-2/1), cuando estas procedan.

Las empresas con un solo trabajador en alta durante el periodo de liquidación podrán utilizar un modelo de TC-1 con TC-2 y TC-2/1 Abreviado. Para ello la situación del trabajador no debe haber sufrido variaciones durante el período de liquidación en el grupo de cotización, tipo de contrato o epígrafe de accidentes de trabajo, y que no se encuentre en situación de descanso por maternidad.

Los primeros datos que hay que rellenar son los datos identificativos de la empresa: el código de cuenta de cotización, el número de identificación fiscal, domicilio del lugar de trabajo, etc.

Liquidación complementaria por diferencias

Cuando las empresas formulen liquidaciones por diferencias, descuentos indebidamente realizados o por trabajadores omitidos involuntariamente en anteriores liquidaciones deberán poner en el recuadro destinado a "fecha, firma y sello de la empresa" del modelo TC-1 y en la cabecera del TC-2 la expresión "liquidación complementaria por diferencias, por reintegro de prestaciones o por reintegro de deducciones" y en período aquel al que corresponda. Las relaciones nominales serán las referidas a cada uno de los meses que resulten afectados.

Deben acompañarse, estas liquidaciones complementarias, por copia del convenio, acto o acuerdo. De no existir éstos se aportarán nóminas acreditativas del abono de las diferencias.

¿Qué importancia tiene su presentación cuando no se ingresan las cuotas?

La presentación de documentos, aún cuando no se realice ingreso de las cuotas, dentro del plazo reglamentario, permitirá a los sujetos responsables la compensación de las prestaciones económicas satisfechas en régimen de pago delegado (colaboración obligatoria). Además el recargo será sólo del 5% durante los 2 meses siguientes.

Asimismo, evitará cometer una infracción tipificada como muy grave o grave, según haya existido o no retención de las aportaciones de los trabajadores, en los artículos 14 y 15 de la Ley 8/1 988, de 7 de abril sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

¿Dónde se ingresan y presentan?

- El pago de las cuotas dentro del plazo reglamentario puede efectuarse por los sujetos responsables de su ingreso, en cualquier Entidad Financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora, dentro o fuera del territorio del Estado. La oficina recaudadora devolverá los ejemplares sellados como justificante del ingreso.
El ingreso de las cuotas se efectuará por mensualidades vencidas dentro del mes siguiente al que corresponde su devengo.
Los ingresos fuera de plazo se efectuarán con el recargo que en cada momento establezca la legislación vigente.

- En los siguientes supuestos especiales, es imprescindible, con carácter previo al ingreso de cuotas, la autorización de la Dirección Provincial de la Tesorería General o Administración de la Seguridad Social:
 - Ingresos que se realicen fuera de los plazos establecidos sin recargo (no consignando ninguna cantidad en la casilla correspondiente a este concepto).
 - Liquidaciones que arrojen saldo a favor del empresario.
 - Cuando exista aplazamiento o fraccionamiento del pago.
 - Los supuestos expresamente contemplados en la Orden de 22.2.96 relativos a casos en que procede liquidación de diferencias fuera de plazo con exención de recargo.
- Cuando no se ingresen las cuotas, se deben presentar, ineludiblemente dentro del plazo de recaudación en período reglamentario, los documentos de cotización, que integran la liquidación, en la Dirección Provincial de la Tesorería General o Administración de la Seguridad Social correspondiente.

¿Cuánto tiempo se deben conservar los documentos?

Los empresarios deberán conservar los documentos de cotización a la Seguridad Social modelos TC-1, TC-2 y en su caso TC-2/1 conjuntamente con las copias de los recibos de salarios, durante un plazo mínimo de cinco años.

Indicaciones para la elaboración de la relación nominal de los trabajadores (modelo TC-2)

La relación nominal de los trabajadores (Modelo TC-2) se presenta unida al boletín de cotización (modelo TC-1) y se compone de los datos identificativos de la empresa, en la cabecera, los relativos a los trabajadores, en el cuerpo central, y las diligencias de formalización y movimiento cuantitativo, al pie de la misma.

Puede figurar en forma abreviada en el propio modelo TC-1. Solo podrá cumplimentarse bajo esta modalidad si la empresa reúne los requisitos para ello (un sólo trabajador durante el período de liquidación sin variaciones en la clave de contrato y epígrafe AT/EP). En este caso la empresa no presenta modelo TC-2.

A continuación veremos el Modelo TC/2 paso a paso analizando columna a columna, casilla a casilla los datos que deben figurar en el mismo:

Identificación de la empresa

La empresa debe identificarse convenientemente, para ello hará constar su números de inscripción a la Seguridad Social (Código Cuenta Cotización) y el NIF de la misma.

Relación de trabajadores

La relación nominal de los trabajadores, situada en la parte central, comprende a todos los que hayan estado dados de alta en la empresa durante el mes a que se refiera la liquidación, incluyendo los que estén en situación de incapacidad temporal, descanso por maternidad, vacaciones o cualquier otra circunstancia que no dé lugar a su baja en el Régimen General.

Columna 1.3: Centro de trabajo

Recordemos que habíamos definido como centro de trabajo a la unidad productora de bienes o servicios, situada en un emplazamiento geográfico individualizado, en el que realizan su actividad laboral trabajadores por cuenta de un mismo empresario y que esté reconocido como tal ante la Autoridad Laboral.

La empresa debe dar un número único y distinto a cada centro de trabajo (del 001 al 999) enumerándose de forma independiente los centros de trabajo en provincias distintas.

Columna 1.2: Número de afiliación del trabajador

Es el número que todo trabajador tiene asignado por la Seguridad Social cuando se da de alta por primera vez y que es único para toda la vida laboral del trabajador.

Columna 1.3: D.N.I.

Es el número del documento nacional de identidad del trabajador, en caso de que no disponga de éste se rellenará con el de otro documento identificativo como el pasaporte o la tarjeta de residente en el caso de trabajadores extranjeros.

Columna 2: Apellidos y nombre

Los trabajadores con sus apellidos y nombre, deben figurar agrupados de acuerdo con el epígrafe de la tarifa de primas (a efectos de la cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y por orden creciente según su número de afiliación a la Seguridad Social.

Columna 3: Días de alta

Se pondrá el número de días en los que cada trabajador haya estado en alta durante el periodo a que se refiera la liquidación.

Columna 4: Grupo de cotización:

Figurará el grupo de cotización que tenga atribuido el trabajador de acuerdo con su categoría profesional.

Columna 5: Contrato de trabajo

Está dividida en tres:

Tipo: Se debe poner la clave del tipo de contrato de trabajo formalizado dichas claves y tipos son facilitadas por el Instituto Nacional de Empleo

Número de días y número de Horas se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Contratos de trabajo a tiempo parcial. Se indicará el "número de horas" totales, según lo contratado, que deban realizarse durante el periodo de la liquidación, se deben incluir los periodos de incapacidad temporal, periodos de descanso por maternidad, vacaciones, permisos y otras situaciones similares.
- Otros tipos de contrato de trabajo: En la columna "número de días" se pondrá lo mismo que en la columna 3: "Días en alta"; pero en la columna "Número de horas" figurarán las que deban realizarse "diaria" y reglamentariamente, según el Estatuto, Reglamentación, Ordenanza Laboral, Convenio colectivo, etc., que sean aplicables en cada caso.

Columna 6: Contingencias Comunes

Se pondrá la base de cotización de las contingencias comunes que figuran en el recibo de salarios.

Columna 7: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Está dividida en dos: En la primera se pondrá el epígrafe que corresponda según el trabajo realizado por el empleado. En la segunda las bases de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.

Las cuantías de las bases de cotización se totalizarán por cada uno de los grupos de trabajadores que tengan el mismo epígrafe y al final de la relación se pondrá la suma total (casilla 7)

Columna 8: Horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor

Figurarán los importes que por horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor se abonen durante el periodo de la liquidación. Si el número de horas extraordinarias

estructurales excediera del límite máximo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (80 por año) cotizarán de forma adicional conforme al mismo tipo que las no estructurales.

Columna 9: Horas extraordinarias no estructurales

Figurarán los importes que por horas extraordinarias no estructurales se abonen durante el periodo de la liquidación.

Las horas extraordinarias estructurales y las no estructurales están incluidas en la base para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y son cotizaciones adicionales con destino a los fondos generales de la Seguridad Social sin sujeción a tope alguno.

Pago delegado

Las Prestaciones económicas pagadas son las cantidades abonadas en régimen de pago delegado durante el mismo período al que se refiere la liquidación.

Se entiende por prestación de pago delegado aquella que, reconocida antes por la Entidad Gestora competente, es pagada por el empresario y luego compensada al practicar la liquidación de las cuotas a la Seguridad Social, que así se hace cargo de la misma.

Las prestaciones de pago delegado (incapacidad temporal) podrán deducirse siempre que los documentos de cotización se presenten dentro del plazo reglamentario de ingreso.

El subsidio o prestación económica por incapacidad temporal, en los casos en que ésta derive de enfermedad común o accidente no laboral, entre los días 4º al 15º (ambos incluidos) de baja consecutiva en el trabajo, es del exclusivo cargo del empresario, no como pago delegado o por cuenta del Sistema de la Seguridad Social, sino como responsabilidad directa legalmente establecida. Ello implica que, las cantidades satisfechas en este periodo no son compensables del pago de cuotas a satisfacer por la empresa.

A partir del día 16, la empresa continuará abonando la prestación, pero en este caso, en régimen de pago delegado, y por tanto, deduciéndola del pago de cuotas por la empresa.

Columnas 10 y 11:

Actualmente esta dos columnas quedarán en blanco pues hoy en día no existe pago delegado por protección a la familia y por minusvalía.

Columna 12: Enfermedad común o accidente no laboral.

Se reflejarán las cuantías abonadas por las prestaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, anteponiendo la letra "E" o "A" (según se trate de enfermedad o accidente no laboral). Debe tenerse en cuenta que son a cargo del empresario las prestaciones correspondientes a los días 4ª al 1 5º.

La prestación por maternidad dejó de ser de pago delegado, por tanto no cabe compensación alguna, y aunque no haya que consignar cantidad alguna sí debe reflejarse la situación, por lo que, en caso de encontrarse el trabajador (recordemos que la baja por maternidad puede ser disfrutada por cualquiera de los padres respetando los límites que impone la ley) en baja por maternidad pondremos una "M"

Columna 13: Días.

Se pondrá el número de días indemnizados por incapacidad temporal, cualquiera que haya sido su causa, o por maternidad, con cargo a la Seguridad Social.

Se tendrá en cuenta que aunque el trabajador perciba salario mensual, la indemnización puede ser por todos los días naturales del mes (30, 31 ó 28).

Columna 14: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Se recogerán las cantidades abonadas por las prestaciones de incapacidad temporal, derivada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Sumas: al finalizar de rellenar las columna anteriormente vistas se debe sumar los totales de cada una de ellas y hacerlo constar en las casillas sumatorias que hay al final de cada columna.

TC-1

Este modelo se utiliza para la liquidación por las empresas de las cuotas del Régimen General, salvo que los trabajadores a los que se refiera pertenezcan a los colectivos de Artistas, Profesionales Taurinos o Representantes de Comercio.

Cada modelo consta de 5 ejemplares, los cuales deben ir fechados, firmados y sellados por la empresa. Los ejemplares de que consta el modelo deben ser cubiertos con máquina de escribir o mediante impresora.

Este modelo se rellena a partir de los datos que aparecen en la "relación nominal de trabajadores" (modelo TC-2) y, además, en su caso, de la "relación nominal de trabajadores con bonificaciones o reducciones de cuotas" (modelo TC-2/1). Los totales de los modelos TC-2 y TC-2/1 deben coincidir con los del TC-1.

Identificación de la empresa

Para la identificación de la liquidación de cuotas deben consignarse con exactitud los datos que figuran en la cabecera del modelo TC-1.

Como particularidad señalar que el número de expediente es el que conste en el documento de reclamación que, en su caso, haya sido cursado, y para cuyo ingreso se haya confeccionado el boletín.

En el período de liquidación, los recuadros "Desde" y "Hasta" son para consignar el primero y el último mes al que se refiera la liquidación y su correspondiente año.

Casilla 101:

En ella se consignan las bases de cotización por contingencias comunes del conjunto de trabajadores de la empresa a las que sea aplicable el tipo único general de cotización. El importe de las bases es la suma de la columna 6 del modelo TC-2 con la excepción de las bases correspondientes a los trabajadores con contratos en prácticas o para la formación.

A dichas bases se aplica el tipo único de cotización establecido con carácter general y el importe de la cuota obtenida se consigna en la casilla 111.

Casilla 102 y 103:

Recoge el importe de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores con el carácter de estructurales o que sean debidas a fuerza mayor, cuya suma figura en el total de la columna 8 del modelo TC-2 y en la casilla 103 el de aquellas otras que no reúnan dichas condiciones, cuya suma figure en el total de la columna 9 de dicho modelo TC-2. La aplicación a las bases de los correspondientes tipos determina el importe de las cuotas a figurar en las casillas 112 y 113 respectivamente.

Aquellas horas extraordinarias estructurales que, por exceder del límite de 80 h/año, deben cotizar como no estructurales se consignarán junto a éstas últimas en la casilla 103.

Casilla 104:

La aportación al sostenimiento de los Servicios Comunes es efectuada exclusivamente por las "empresas colaboradoras" en la gestión de las contingencias de incapacidad temporal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La base (casilla 104) para determinar la aportación es el importe a que asciendan las cuotas por Invalidez, Muerte y Supervivencia (IMS) (casilla 312); el tipo, el que esté establecido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para el año al que se refiere la liquidación, y la aportación a consignar en la casilla 114, la que resulte de aplicar a la base dicho tipo de cotización.

Casilla 105:

Cuando la empresa tenga trabajadores con contrato en prácticas o para la formación a los que les sea aplicable una reducción en sus aportaciones se consigna, en la casilla 101, el importe de las bases de los restantes trabajadores y en la 105 las bases específicas de dichos trabajadores. A las bases se aplica el tipo de cotización correspondiente y el importe de la cuota obtenida se consigna en la casilla 115.

En esta casilla, de futura desaparición, se consignaban las bases de los trabajadores con los que la empresa tenía suscrito contrato en prácticas o para la formación existiendo derecho a la aplicación de coeficiente reductor en la aportación de los trabajadores.

De estos contratos, suscritos antes de 8.4.92, no queda actualmente ninguno vigente por lo que esta casilla se dejará en blanco. La base por contingencias comunes de los trabajadores contratados en prácticas o para la formación, sin derecho a reducción en la aportación de los mismos (por ser posteriores a 8.4.92) se consignará junto a la de los restantes trabajadores en la casilla 101.

Trabajadores con contrato de aprendizaje

Cuando la empresa tenga trabajadores con contrato de aprendizaje, en la casilla 111 se consignará el total de los importes de la cuota mensual que corresponda a contingencias comunes de los diferentes trabajadores afectados.

Trabajadores con contratos a tiempo parcial de duración inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes.

Las cuotas por estos trabajadores, que figurarán en la casilla 111, se determinarán en función de las bases de la casilla 101, a las que se les aplicará el tipo del 11,32%.

Otros conceptos.

La casilla 106 se utiliza para consignar en ella las bases por otros conceptos de cotización distintos a los ya indicados que, no teniendo un modelo específico para efectuar el ingreso, se haya autorizado su ingreso en el modelo TC-1. Dichos conceptos deben ir precedidos por la clave que, en su caso, esté establecida. La aplicación a la base o bases correspondientes de los tipos que para ellas procedan, determina la cuantía a consignar en la casilla 116.

Cuando el ingreso o ingresos a efectuar no se determine en función de una base y un porcentaje, su importe se consigna directamente en la casilla 116.

Deducciones por contingencias excluidas.

Las casillas de la línea de "Deducciones por contingencias excluidas" son utilizadas únicamente por las empresas que las tengan concedidas.

Como base, en la casilla 121 se debe hacer constar el importe de las cuotas por contingencias comunes, como tipo, el coeficiente reductor o suma de coeficientes reductores que correspondan a las contingencias excluidas de la cotización, y como importe, en la casilla 131, el resultado de aplicar a las cuotas el coeficiente obtenido.

Prestación por Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Cuando la empresa en régimen de pago delegado haya satisfecho prestaciones económicas por IT, el importe figurado en la suma de la columna 12 del modelo TC-2 se traslada a la casilla 201 a efectos de su compensación. La prestación de Maternidad no es de pago delegado por lo que no cabe su compensación por parte de la empresa.

Reducciones.

A la casilla 209 se traslada el total de la suma de las reducciones que figuran en los correspondientes modelos TC-2/1 que hayan sido concedidas por la contratación de determinados colectivos, como medida de fomento del empleo, y sean a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social.

Otras deducciones.

La casilla 209 también se utilizará cuando existan deducciones distintas a las ya indicadas que deban ser practicadas en el modelo TC-1 y así se autorice.

En este caso, en el espacio que precede a la casilla 209 se consignará la clave que se haya indicado en la autorización.

En la situación de maternidad se indicará en esta casilla el importe de la aportación correspondiente al trabajador, haciendo constar en el espacio precedente un "6".

Bases de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En la casilla 301 se consigna el importe de las bases por Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales que figuran en la columna 7 del modelo TC-2.

Cuotas por Incapacidad Temporal.

En la casilla 311 se consigna el resultado que haya sido obtenido de aplicar a las sumas parciales por epígrafes de las bases figuradas en la columna 7 del TC-2 los tipos de cotización correspondientes a cada uno de ellos por incapacidad temporal.

Cuotas por Invalidez, muerto o supervivencia (IMS)

El importe a consignar en la casilla 312 se obtiene del mismo modo indicado en el apartado anterior, pero aplicando el tipo correspondiente a IMS.

Compensación por IT derivada de AT y EP.

El importe a consignar en la casilla 410 es la suma de la columna 14 del modelo TC-2

Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

En la casilla 501 se consigna el mismo importe de bases figurado en la casilla 301, es decir, la suma de la columna 7 del modelo TC-2.

El tipo de cotización es la suma de los establecidos para desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.

El importe de la cuota a figurar en la casilla 511 se determina por aplicación, a la base de cotización, del tipo que corresponda.

En los contratos de aprendizaje se consignará en la casilla 511 el importe en pesetas que anualmente se fije por cada uno de los aprendices incluidos en la cotización, correspondientes a la parte de cuota mensual referida al Fondo de Garantía Salarial, y Formación Profesional.

En los contratos a tiempo parcial de duración inferior a 12 horas a la semana ó 48 horas al mes, únicamente se cotizará al Fondo de Garantía Salarial, consignándose la base en la casilla 501 y en la casilla 511 el resultado de aplicar a dicha base el tipo 0,4%.

Bonificaciones, subvenciones y reducciones con cargo al INEM.

En la casilla 601 debe consignarse la cantidad que hay que deducir de las cuotas en concepto de bonificaciones, subvenciones a la formación tecnológica y reducciones, reconocidas unas y otras por el INEM a cargo de sus presupuestos.

No serán consignadas en esta casilla las reducciones, que deban figurar en la casilla 201, pero sí las subvenciones por los contratos en formación.

Las bonificaciones y reducciones no se consignarán si el boletín de cotización no corresponde a períodos de liquidación o conceptos que se ingresan dentro del plazo reglamentario.

Compensación por desempleo parcial.

Las empresas que hayan satisfecho a sus trabajadores prestaciones por desempleo parcial, para compensar su importe, deben indicar el mismo en la casilla 602 y acompañar la nómina correspondiente.

Recargo de Mora

Los ingresos fuera del plazo reglamentario deben efectuarse incrementando el importe de la liquidación con los siguientes recargos:

- Si los sujetos responsables han presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario.

- a) Si el ingreso se efectúa dentro de los dos meses naturales siguientes al del vencimiento del plazo reglamentario:

Recargo de mora del 5%.

- b) Si el ingreso se efectúa después de transcurridos los dos meses naturales siguientes al del vencimiento del plazo reglamentario y antes de iniciarse la vía de apremio:

Recargo de mora del 20%.

- c) Si el ingreso se efectúa después de iniciarse la vía de apremio.

Recargo de apremio del 20%.

- Cuando los sujetos responsables del pago no hayan presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario de ingreso:

- a) Si el ingreso se efectúa antes de iniciarse la vía de apremio:

Recargo de mora del 20%.

- b) Si el ingreso se efectúa después de iniciarse la vía de apremio.

Recargo de apremio del 35%

- Para los recursos distintos a cuotas: 20%

La base de cálculo es la suma de los importes de las casillas 299, 499 y 699 y el resultado se consigna en la casilla 099, pero debe tenerse en cuenta que cuando el ingreso se efectúa sin que hayan sido presentados los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario no pueden ser aplicadas compensaciones ni deducciones. Estas últimas requieren para poder ser aplicadas, además, que el ingreso se efectúe dentro del plazo reglamentario.

Importe a ingresar

Cuando la suma de las casillas 299, 499, 699, y en su caso, el de la 099, sea positiva, el importe a ingresar debe consignarse en la casilla 700.

Importe a recibir

Si la liquidación es presentada en plazo reglamentario, puede ocurrir que la suma de las casillas 299, 499 y 699 sea negativa, en cuyo caso el importe a percibir por la empresa debe consignarse en la casilla 800.

En este caso la liquidación de las cuotas debe presentarse en la Administración de la Seguridad Social a la que figure adscrita la empresa o en su defecto en la Dirección

Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Elaboración de la Relación Nominal de los Trabajadores

Este modelo se utiliza para poder deducir, de la liquidación de cuotas a la Seguridad Social, las bonificaciones o reducciones concedidas como medida para el fomento del empleo, por la contratación de trabajadores. Se debe redactar tantas relaciones como claves de tipo de contrato distintas haya.

Concepto o modalidad y disposición

Se especificará el tipo de contratación o de prestación de servicios que de lugar a la bonificación o reducción, según el caso. Asimismo, debe indicarse el Real Decreto o la Orden Ministerial que autoriza dicha bonificación o reducción.

Porcentaje

Debe indicarse el que haya sido fijado en la disposición de que se trate.

Bases de cotización

Se indicarán las mismas cuantías reflejadas en las columnas 6 y 7 del modelo TC-2 para los mismos trabajadores.

Recuadro de calculo de la bonificación o reducción

La parte inferior del modelo TC-2/1, se destinará al cálculo de la bonificación o reducción, para cada una de las contingencias o conceptos aplicables, según la disposición de que se trate:

1. En el supuesto de que la bonificación o reducción deba aplicarse a la cuota empresarial para las contingencias comunes se rellenará la primera línea de la parte inferior del modelo, de la siguiente forma:

- Columna "Porcentajes"

Se indicará el tipo de cotización vigente que corresponda a la participación de la empresa.

- Columna "bases de cotización"

Se pondrá la suma de las bases de cotización para contingencias comunes, obtenida en el cuerpo central del modelo.

- Columna "cuotas"

Son las cantidades obtenidas por aplicación del tipo de cotización a las bases.

- Columna "bonificación/reducción"

El porcentaje que figura en la parte superior del modelo, aplicado sobre el importe obtenido en la columna "cuotas", proporcionará la cuantía de la bonificación o reducción. (Se especificará si se trata de una u otra, tachando la que no proceda).

2. En el supuesto de que la bonificación o reducción sea aplicable también a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a las situaciones de desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, se actuará de forma análoga al supuesto de contingencias comunes.

- La suma total de bonificaciones o reducciones obtenida, se trasladará al boletín de cotización de la serie TC-1, de la forma siguiente:

Si la cuantía obtenida es, una bonificación o reducción con cargo al INEM, ésta se trasladará a "bonificaciones a deducir de las cuotas" (casilla 601).

Sin embargo, si la cuantía obtenida corresponde a una reducción de la cuota empresarial, su importe se trasladará a la casilla 209.

- Cualquier tipo de ayuda o compensación económica que, como consecuencia de las disposiciones de desarrollo de las medidas de fomento para el empleo, pueda establecerse con cargo al INEM, será consignada igualmente en la casilla 601.

En este caso, deberá utilizarse un juego del modelo TC-2/1 independiente para cada tipo de ayuda o compensación.

Indicaciones de adecuación del modelo TC-2/1, para la deducción de las subvenciones por formación

Cuando así esté concedida por la Dirección Provincial del INEM, la empresa procederá a deducir la indicada subvención de las liquidaciones efectuadas mensualmente a la Seguridad Social, consignando su importe total en la casilla 601 del modelo TC-1.

La primera subvención por formación se deducirá de la liquidación del mes siguiente a haber recibido la resolución por la que se conceda la misma.

Para ello, cumplimentará la "Relación nominal de trabajadores con bonificación o reducción de cuotas" del modelo TC-2/1.

Convenios Colectivos

Una de las responsabilidades más importantes y delicadas de las que tiene que asumir el responsable de la dirección de los recursos humanos es, probablemente, la negociación colectiva. En dicha negociación participan directivos de diversos departamentos de la empresa y por supuesto y, con un peso importante, el Departamento de Personal

Del éxito de la negociación colectiva dependerá, en buena medida, la marcha de la empresa pues no olvidemos que el Convenio Colectivo regulará conceptos como jornada, turnos, régimen disciplinario, salario, clasificación y movilidad funcional, etc.

El derecho a la Negociación Colectiva viene recogido en la Constitución española en su artículo 37.1: "la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios". Pero no sólo se trata de un derecho sino que además el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores va más lejos y establece la negociación colectiva como un derecho de las partes (tanto de la parte empresarial como de la parte de los trabajadores): "La representación de los trabajadores, o de los empresarios que promueve la negociación lo comunicará a la otra parte (...). La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida (...)"

Existen diferentes tipos de acuerdos: Acuerdo Marco, Pacto Colectivo Extraestatutario y Convenio Colectivo propiamente dicho:

Acuerdo Marco (R.D.L.G. 1/95, Art. 83)

Acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma y que tendrán el tratamiento establecido para los convenios colectivos

Pueden ser de dos tipos:

1. Acuerdos interprofesionales o estructurales: que podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este supuesto las materias que no puedan ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.
2. Acuerdos sobre materias concretas: reguladoras de las condiciones de trabajo.

Pacto Colectivo Extraestatutario (Libro IV. Título II, C. Civil)

Es un acuerdo suscrito entre los trabajadores y empresarios o entre los representantes de unos y otros, que regula aspectos de la relación laboral y no reúne todos los requisitos para ser calificado como convenio colectivo.

Este acuerdo solamente obliga a los que lo negocian bien directamente, bien por sus representantes.

Convenio Colectivo (R.D.L.G. 1/95, Tit. III y disp. adic. 13ª; R.D.L.G. 2/95)

Es un acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

A la hora de negociar estos acuerdos existen unas partes, tanto por la empresa como por los trabajadores, que tienen la representación y la capacidad.

Por parte de la empresa están legitimados para negociar el empresario o sus representantes, sin embargo del lado de los trabajadores la representación es un poco más compleja encontrándonos con dos tipos de representación: La representación unitaria y la representación sindical.

La representación unitaria

Los órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa son los delegados de personal y los comités de empresa.

Delegados de personal

La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 trabajadores y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente, podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los Delegados de Personal en la siguiente cuantía:

- | | |
|---------------------------|-------------|
| • Hasta 30 trabajadores | 1 Delegado |
| • De 31 a 49 trabajadores | 3 Delegados |

Podrán ser elegidos como Delegados de Personal aquellos trabajadores que así lo deseen y tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad del personal, se pacte en convenio un plazo inferior con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Sus competencias serán las mismas que las del Comité de Empresa.

Comité de Empresa

Es el órgano colegiado y representativo del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus interés, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| • De 50 a 100 trabajadores | 5 |
| • De 101 a 250 trabajadores | 9 |
| • De 251 a 500 trabajadores | 13 |
| • De 501 a 750 trabajadores | 17 |
| • De 751 a 1.000 trabajadores | 21 |
| • De 1.001 trabajador en adelante, | dos por cada mil o fracción, con el |
| máximo de 75 | |

Las competencias del Comité de Empresa serán las siguientes:

- a) Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.
- b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
- c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones
 - Planes de formación profesional de la empresa
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- d) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.
- e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral
- f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves
- g) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- h) Ejercer una labor:
 - De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- i) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.
- j) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.
- k) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en el apartado a) en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la negociación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses desde las elecciones anteriores.

Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo.

Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

En las empresas de más de 50 trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción.

La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.

La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

La representación sindical

La representación sindical de los trabajadores en la empresa se realiza fundamentalmente a través de las secciones sindicales que los sindicatos tienen en las empresas (no todas las empresas tienen secciones sindicales ni todos los sindicatos mantienen secciones en todas las empresas), representadas éstas a su vez por los delegados sindicales.

Una sección sindical puede constituirse en una empresa siempre que así lo deseen los trabajadores afiliados a un sindicato, con independencia del número de trabajadores que presten servicios en la empresa. Una vez constituida la sección sindical debe comunicar este hecho y la identidad de los trabajadores que la conforman a la empresa en orden a que se le reconozcan los derechos que pueden derivarse de su existencia:

- Derecho a celebrar reuniones
- A recaudar cuotas
- A distribuir información sindical

Aquellas secciones sindicales de los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico y las que tengan representación en los órganos unitarios de representación de los trabajadores tendrán, además, derecho a:

- A un tablón de anuncios
- A un local de reunión (en empresas de más de 250 trabajadores)
- A la negociación colectiva

Estas secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Existencia de un determinado número de trabajadores en la empresa: 250 trabajadores independientemente del tipo de contrato que tenga suscrito.
- Que el sindicato al que represente la sección sindical esté representado en el Comité de Empresa.

El número de Delegados Sindicales por cada sección sindical, siempre que se cumplan los requisitos anteriormente expuestos son (siempre que no se acuerde otra cosa en convenio):

- | | |
|---------------------------------|---|
| - De 250 a 750 trabajadores: | 1 |
| - De 751 a 2.000 trabajadores | 2 |
| - De 2.001 a 5.000 trabajadores | 3 |
| - De 5.001 en adelante | 4 |

Siempre y cuando obtengan el 10 % de los votos en la elección al Comité de empresa, en caso contrario, y siempre que la empresa tenga más de 5.000 trabajadores, tendrá derecho a sólo 1 Delegado Sindical.

Estos Delegados Sindicales serán elegidos por y entre los afiliados al sindicato correspondiente en la empresa o centro de trabajo. Es decir, el Delegado Sindical debe ser trabajador de la empresa. Una vez designados éstos debe remitirse comunicación al empresario, con el objeto, al igual que en el caso de las secciones sindicales, que le puedan ser reconocidos los derechos derivados de su condición de Delegados Sindicales.

Estos derechos a los que hacemos referencia son los mismos que enumeramos para los miembros del Comité de Empresa..

En caso de tratarse de Delegados Sindicales que no formen parte del Comité de Empresa los derechos de éstos serán los siguientes:

- Derecho de asistencia a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos correspondientes en materia de Seguridad e Higiene, con voz pero sin voto.
- Derecho a ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a un sindicato en particular.
- Equiparación en materia de información pasiva entre el Comité de Empresa y los Delegados Sindicales que no formen parte del mismo.

Garantías de los representantes de los trabajadores

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
2. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
4. Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
5. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:
 - a) Hasta cien trabajadores, quince horas.
 - b) De ciento uno o doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 - c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 - d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 - e) De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Negociadores del convenio

Dependiendo del ámbito de la negociación los interlocutores llamados a negociar variarán, tanto por la parte de la empresa como por la parte de los trabajadores:

- En los convenios de empresa o ámbito inferior.
 - Comité de empresa o delegados de personal (en su caso)
 - Representaciones sindicales (si las hubiere y ostentasen la mayoría en el comité de empresa), cuando el convenio afecte a la totalidad de los trabajadores de la empresa. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.
 - Empresario o representantes legales.
- En los convenios colectivos sectoriales.
 - Sindicatos más representativos de nivel estatal o de comunidad autónoma .
 - Sindicatos con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico o funcional del convenio.
 - Asociaciones empresariales, que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del convenio y que además ocupen, al menos, el 10 por 100 de los trabajadores de dicho ámbito.

En todos los casos es necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

Iniciación del convenio

La representación de los trabajadores, o de los empresarios que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Constitución y composición de la comisión negociadora

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

- Convenios de ámbito empresarial, o inferior,

La comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores. Ninguna de las partes superará el número de doce miembros

- Convenios de ámbito superior a la empresa,

La comisión negociadora quedará validamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio. El número de representantes de cada parte no excederá de quince.

La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquella. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar, en el acta de la sesión constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas junto con el secretario.

Negociación y adopción de acuerdos.

- Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de buena fe.
- En los supuestos que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquellas.
- Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

Validez del Convenio.

- Los convenios colectivos han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.
- Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, en el Juzgado de lo Social a los solos efectos de registro, adjuntando original y cuatro copias, actas de las sesiones y hojas estadísticas, según modelo oficial, en el plazo máximo de 15 días desde su firma, la cual ordena su registro y publicación en el "Boletín Oficial del Estado" o, en función del ámbito territorial del mismo, en el "Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma" o de la provincia a que corresponda el convenio, en un plazo de 10 días.
- El convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

Contenido del Convenio.

Dentro del respeto a las normas establecidas, los convenios colectivos pueden regular materias de índole:

- Económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.)
- Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; categorías profesionales; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.)
- Sindical (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.)
- Condiciones de empleo.
- Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.
- Asistencial (mejoras voluntarias de Seguridad Social).
- Medidas de promoción profesional.
- Condiciones de trabajo y de productividad.
- Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.

Como contenido mínimo debe expresar lo siguiente:

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ambito personal, funcional, territorial y temporal.
- Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa.
- Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.

Eficacia del convenio y cláusula de descuelgue.

Los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivo de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial de los mismos a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del convenio.

El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente lo regulado en el nuevo convenio.

Vigencia del Convenio.

Ésta será la aprobada por las partes negociadoras. Pueden, eventualmente, pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Los convenios se prorrogarán de año en año, si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto en contrario.

Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiera establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Adhesión y extensión

Las partes legitimadas para negociar un convenio podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor, a determinadas empresas y trabajadores siempre que exista especial dificultad para la negociación, o concurren circunstancias sociales o económicas de notoria importancia que así lo aconsejen.

La extensión sólo se puede realizar previo informe de una Comisión Paritaria, formada por representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de aplicación.

Concurrencia de Convenios.

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distintos, salvo pacto en contrario.

En todo caso, los sindicatos, las asociaciones empresariales más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de la empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigido para constituir la Comisión Negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Se consideraron materias no negociables en ámbitos inferiores, el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica.

Aplicación e interpretación.

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, en caso de discrepancias en la interpretación de los convenios colectivos, ésta será resuelta por la jurisdicción competente.

No obstante lo anterior, en los convenios colectivos se podrá establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

Conflictos Colectivos de Trabajo

Los conflictos que pueden surgir en el seno de una empresa pueden ser individuales, plurales o colectivos. La diferencia entre unos y otros no radica en el número de personas a las que afecta el conflicto sino al objeto de la controversia. Así pues, si el conflicto afecta a intereses colectivos, es decir a intereses generales de los trabajadores, considerados estos en su generalidad, es cuando propiamente podremos hablar de existencia de Conflicto Colectivo, mientras que si el problema afecta a uno o varios trabajadores pero en sus intereses singulares hablaremos de conflicto individuales o plurales, respectivamente.

Dentro de los conflictos colectivos cabe distinguirse entre:

- Conflicto jurídico, que surge con ocasión de la aplicación e interpretación de una norma.
- Conflicto económico o de intereses, que pretenden la modificación de una norma o su sustitución por otra.

Procedimiento administrativo

Durante el proceso de Conflicto Colectivo los trabajadores no podrán ejercer su derecho a la huelga, no obstante durante el ejercicio del derecho a huelga los trabajadores podrán desistir de la misma y someterse al procedimiento de Conflicto Colectivo de trabajo.

Legitimados para promover el Conflicto Colectivo

- Los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados, (los delegados de personal, actuando todos ellos; los comités de empresa, el comité intercentro; los sindicatos con suficiente implantación en la empresa o sector en el ámbito del conflicto).
- Los empresarios o sus representantes(asociaciones empresariales).

Tramitación

Solicitud de inicio.

- Por escrito ante la Autoridad Laboral, indicando nombres, apellidos, domicilio de las personas que lo plantean y carácter de la representación que ostentan.
- Debe determinarse los empresarios y trabajadores afectados, hechos que lo motiva y peticiones concretas que se formulan.

Presentación.

- Ante la Autoridad Laboral provincial, cuando afecta a una provincia.
- Ante la Dirección General de Trabajo, cuando afecta a trabajadores de más de una provincia.

- Ante el Departamento Laboral de la Comunidad Autónoma, que tenga transferencias en materia laboral, si el conflicto no tiene efectos fuera de su ámbito.

Citación de las partes.

- En las 24 horas siguientes a la presentación del escrito, la Autoridad Laboral remitirá copia a la otra parte.
- La Autoridad Laboral convocará ante ella a las partes, dentro de los tres días siguientes.
- Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de conflicto colectivo, queda en suspenso el derecho de huelga.

Formas de Resolución

- Acuerdo de las partes adoptado por mayoría simple.
- Nombramiento de uno o varios árbitros cuya propuesta de solución, de ser aceptada por las partes, tendrá la misma eficacia que el acuerdo entre las mismas.
- Si las partes no llegan a un acuerdo, ni designan árbitros, la autoridad laboral procederá a la remisión de las actuaciones al Juzgado de lo Social o Sala competente. Igualmente, podrán presentar la demanda quienes estén legitimados para promover estos procesos de conflictos.

Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

- El ASEC, es un acuerdo firmado por CEOE, CEPYME, UGT, y CCOO, que tiene por objeto la creación y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.
- En principio está vigente hasta el año 2.000, con posibles prórrogas por cinco años.
- Podrán someterse a los procedimientos previstos en el Acuerdo los siguientes tipos de conflictos colectivos:
 - Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo o decisión o práctica de empresa.
 - Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación.
 - Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
 - Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas que la legislación exige en las decisiones empresariales relativas a movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión del contrato de trabajo y despidos, siempre que sean de carácter colectivo.
- El Acuerdo será de aplicación a la totalidad del territorio nacional.

La Huelga

En ocasiones los Conflictos que se producen en la empresa pueden desembocar en Huelga que es la suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores. El derecho a la Huelga es un derecho fundamental que viene recogido en la Constitución Española en su artículo 28.2: "se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad."

La situación de huelga es una de las situaciones más estresantes y difíciles a las que debe enfrentarse la empresa tanto a nivel directivo como desde el punto de vista de los trabajadores. Durante el tiempo que dura la huelga las posturas suelen extremarse y mantener la tranquilidad y la perspectiva de la situación es fundamental a la hora de alcanzar un acuerdo que beneficia a todas las partes.

Los titulares del derecho a la huelga son los trabajadores subordinados y por cuenta ajena, así pues, todos los trabajadores con contrato de trabajo tendrán derecho a la huelga, incluidos los sometidos a relaciones laborales especiales.

Procedimiento

Para que la huelga sea legal ha de seguirse el siguiente procedimiento:

- Acuerdo, en reunión conjunta de los representantes de los trabajadores, por mayoría, levantando el acta correspondiente. Por votación de los propios trabajadores cuando así lo propongan, en este caso la votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. Por acuerdo adoptado por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral, al que la huelga se extienda.
- Comunicación al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por escrito y con 5 días naturales de antelación a la fecha del inicio, en caso de empresas de servicios públicos, el preaviso será de 10 días naturales.
- Creación del comité de huelga, que está formado como máximo por 12 trabajadores de los centros de trabajo afectados y que deberán ser elegidos con la antelación suficiente para que su composición pueda ser relacionada en la comunicación escrita de declaración de huelga.
- Corresponde a dicho comité participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto, y habrá de garantizar durante la duración de la misma, la prestación de los servicios necesarios para la seguridad y mantenimiento de la empresa.

Efectos

- El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo.
- Durante la huelga el contrato se considera en suspenso, y el trabajador no tendrá derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social.
- Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.
- A pesar del ejercicio del derecho a la huelga, algunos trabajadores podrán estar obligados a continuar su actividad, si tienen que atender servicios de seguridad o

mantenimiento de la empresa, o si la empresa tuviese que atender un servicio esencial para la comunidad (en este último caso por decisión de la Autoridad Gubernativa), en los demás casos la determinación de los trabajadores y de los servicios mínimos corresponderá al empresario y al comité de huelga.

- El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista.
- En caso de declararse ilegal la huelga, por no seguirse el procedimiento expuesto con anterioridad, las ausencias al trabajo se considerarán injustificadas pudiendo, por lo tanto, ser causa de sanción disciplinaria que puede llegar al despido si la participación del trabajador en la huelga activa, es decir, si ha instigado o inducido a la huelga, declarada ilegal, a los demás trabajadores.

Resolución de la huelga

- Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario y, en su caso, los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.
- El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá acordar el establecimiento de un arbitraje obligatorio, teniendo en cuenta las consecuencias de la huelga y el perjuicio grave de la economía nacional, respetando el requisito de imparcialidad de los árbitros.

El Cierre Patronal

El cierre patronal es una medida de presión utilizada por las empresas que consiste en el cierre del centro de trabajo por el empresario, en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurran algunas de las causas siguientes:

- Notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca.
- Inasistencia o irregularidades en el trabajo, que impidan gravemente el proceso normal de producción.

Actuaciones y efectos

- El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo deberá comunicarlo en el plazo de 12 horas a la autoridad laboral.
- La reapertura del centro de trabajo se efectuará, una vez extinguidas las causas que lo motivaron, a iniciativa del propio empresario o a instancia de los trabajadores o a requerimiento de la autoridad laboral.
- Durante el cierre patronal el contrato de trabajo se entenderá suspendido, no teniendo el trabajador derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social.
- El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Introducción

Toda organización debe velar por la seguridad y salud de sus trabajadores tanto física como mental, para ello debe establecer políticas tendentes a disminuir el riesgo de accidentes laborales o enfermedades profesionales (adecuación hombre-puesto, control de horas extras, etc.) y cumplir y hacer cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995.

Desgraciadamente nuestro país se encuentra a la cabeza de los índices europeos de siniestralidad laboral. La mejor manera de salvaguardar la salud de los trabajadores es llevando a cabo una buena política preventiva para lo cual debemos conocer cuáles son los principales factores agresivos para la salud que pueden ser introducidos en el ambiente de trabajo:

1. Agentes físicos o mecánicos. Estamos refiriéndonos a

A. Ruido y Vibraciones

- El ruido afecta, básicamente, al oído y se considera un riesgo para la salud. Los ruidos muy altos, superiores a 90-100 decibelios pueden producir sordera profesional, alteraciones nerviosas, etc.
- Vibraciones. Suele provocar molestias de tipo intestinal o estomacal, dolor de cabeza, etc.

B. La iluminación industrial repercute en la sensación de confort del trabajador, principalmente en dos planos:

- Calor, si la iluminación es excesiva puede generar calor
- También puede afectar a la seguridad laboral cuando el nivel de iluminación es inferior al necesario pues esta falta de visibilidad puede producir accidentes.

C. El ambiente térmico. Tanto el frío intenso como el calor excesivo contribuyen a aumentar el riesgo laboral por lo cual el tiempo de exposición a ambos factores está limitado por ley.

D. Radiaciones. El tiempo recomendado de exposición a este factor es muy reducido.

2. Factores químicos. En general son de naturaleza contaminante, teniendo el empresario la obligación de seguir las instrucciones para su uso al pie de la letra, así como utilizarlos y manipularlos con su envasado y etiquetado reglamentario.

3. Factores biológicos. Son factores de riesgo porque su empleo puede producir enfermedades. Se refiere a restos animales o vegetales (estiércol, pieles, pelos, huevos) que pueden transmitir enfermedades de los animales.

Obligaciones empresariales y de los trabajadores

Para evitar, en la medida de lo posible, los riesgos laborales la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece una serie de obligaciones tanto de las empresas como de los trabajadores.

Obligaciones empresariales

Evaluación de riesgos.

Los pasos a seguir para realizar dicha evaluación por parte de la empresa son:

- Evitar la aparición de riesgos eliminándolo en su origen y evitando aquellos riesgos que no sean eliminables.
- Identificar los riesgos
- Evaluar dichos riesgos
- Realizar controles periódicos de los riesgos mediante programas específicos de prevención.

La evaluación de los riesgos es de carácter obligatorio y puede ser realizada con medios propios o externos.

Medios propios:

- Por el propio empresario si la empresa tiene menos de 6 trabajadores, presta servicios con habitualidad y está capacitado para realizar dicha evaluación.
- Por los trabajadores si éstos están capacitados y además forman parte de los servicios de prevención de la empresa.
- Por los servicios de prevención de la empresa

Medios externos

- Por Mutuas de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Por entidades especializadas como servicios de prevención

La evaluación de riesgos no tiene establecida una periodicidad estándar pero debe realizarse cuando:

- Se alteren las condiciones de trabajo
- Cuando se produzcan daño o se produzcan lo que algunos autores llaman incidentes o accidentes blancos, en los cuales, aún sin producirse daños, existe un riesgo potencial de que éstos se produzcan.

Los resultados de la evaluación deben quedar reflejados en un documento que debe ponerse a disposición de la Autoridad Laboral, de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

Adoptar las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y están convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Los equipos de protección facilitados por la empresa al trabajador deben estar homologados por la Comunidad Europea y al entregarlos debe informarles de su correcta utilización en términos que sean asimilables por el trabajador.

Vigilar la seguridad colectiva.

Esto implica que se debe analizar las condiciones en el que el trabajador desarrolla su actividad laboral (jornada, turnos, horario...) puesto que la seguridad y salud en el trabajo implica readaptar, no sólo los componentes materiales, sino además organizar la actividad de tal forma que ambos se complementen.

La empresa no sólo debe poner a disposición del trabajador los equipos de protección sino que además está obligado a vigilar su correcta utilización individual

Estos equipos han de estar homologados por la Comunidad Europea, ser adecuado a la naturaleza del trabajo y al riesgo y estar adaptados a las instalaciones y al individuo.

El empresario debe formar, informar, consultar y dejar participar en materia de prevención de riesgos laborales a los trabajadores.

Se debe informar sobre los riesgos generales que existen en la empresa así como de los riesgos particulares existentes en los puestos de trabajo en el que el trabajador presta servicios.

Esta información debe darse directamente a los trabajadores y a sus representantes. Asimismo, debe informarse a los responsables en materia de prevención y a los servicios de prevención cuando éstos existan.

Se debe consultar a los representantes de los trabajadores o a estos últimos directamente si carecen de representantes, a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud, en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores.

Finalmente, el empresario está obligado a garantizar una formación teórica y práctica a los trabajadores sobre la forma de uso de las máquinas y de los equipos de protección individuales.

Establecer medidas de emergencia en supuestos de situaciones excepcionales e imprevisibles, de riesgo grave e inminente.

Deben existir unos procedimientos que deben ser seguidos por todos en caso de producirse un accidente o una situación de riesgo grave e inminente.

Garantizar y vigilar periódicamente el estado de salud del trabajador en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Así pues existe la obligación del empresario de realizar reconocimientos médicos de forma periódica. Dicho reconocimiento ha de realizarse en función de la relación existente entre la salud del trabajador y las funciones que desarrolla en el núcleo de trabajo. Y debe realizarse en una doble vertiente:

- Evitar que aparezcan alteraciones en la salud del trabajador
- Promover la pronta recuperación de la salud del trabajador

Ahora bien, los reconocimientos médicos son de carácter voluntario existiendo la obligación por parte del trabajador de someterse a ellos únicamente en caso en que sea imprescindible realizar esos reconocimientos médicos en atención a la propia seguridad del trabajador, de los restantes trabajadores, así como de cualquier otra persona que durante la jornada laboral puedan entrar en contacto con el trabajador.

El coste de estos reconocimientos médicos corresponde al empresario y deben realizarse de la manera que causen las menores molestias al trabajador y respetando la intimidad y dignidad de la persona, así como garantizando la confidencialidad de los datos relativos a la salud del trabajador.

Adaptación del trabajo a la salud del trabajador

En cuanto a la adaptación del trabajo en función de la salud del trabajador, podemos establecer cuatro grandes grupos:

- 1º. Los trabajadores hipersensibles a determinados riesgos, junto con los disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales. La ley establece la obligación por parte del empresario de garantizar, de forma especialmente eficaz a estos trabajadores, la protección frente a los riesgos derivados del trabajo, por lo cual se requiere que el trabajador o representante de éste haga saber la existencia de las condiciones personales o biológicas. En caso de que no se pongan en conocimiento estas condiciones existirá una infracción de no cooperación por parte del trabajador.

En caso que no sea posible eliminar todos los riesgos hay que cambiar al trabajador de puesto de trabajo.

- 2º. La mujer embarazada o que ha dado a luz recientemente (periodo de lactancia). El empresario debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo hasta el punto, si es necesario, de prohibir que la trabajadora realice trabajos nocturnos o se le asignen trabajos a turnos. Todo ello con el objetivo final de proteger a la mujer embarazada y al feto.
- 3º. Los menores. Aquellos que tienen una edad comprendida entre 16 y 18 años tienen una especial protección frente a los riesgos laborales estableciéndose una serie de prohibiciones y obligaciones especiales:
 - Prohibición de realizar jornadas superiores a 8 horas
 - Prohibición de realizar horas extraordinarias
 - Prohibición de realizar horas en jornada nocturna
 - Obligación de descansar dos días ininterrumpidos y descansar al menos 30 minutos cada 4,5 horas de trabajo efectivo.
- 4º. Los trabajadores con contrato de duración determinada o temporales y trabajadores de la E.T.T. Existe una obligación de protección reforzada de estos trabajadores basándose el legislador en la dificultad que tienen estos trabajadores de recibir formación adecuada en cuanto a prevenir los riesgos laborales debido a la alta rotación que se produce en los trabajadores temporales.

Obligación de todas las posibles empresas que presten servicios de forma conjunta en un centro de trabajo de coordinar y cooperar en la prevención de riesgos laborales.

La obligación corresponde al empresario principal, el cual debe informar y dar instrucciones adecuadas respecto a los riesgos que existen en el centro de trabajo y además tendrá que informar sobre las medidas de protección y de prevención y emergencia. Toda esta información deberá suministrarse a todas las empresas que estén presentes en el centro de trabajo.

Obligaciones individuales del trabajador

Obligación de vigilar y controlar su seguridad y la terceras personas.

Cada trabajador debe velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Relacionadas con esta obligación genérica existen otras más específicas:

- 1º. Hacer un uso adecuado, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, de las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su activadas
- 2º. Asimismo, debe utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones.
- 3º. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en el centro de trabajo.
- 4º. Informar inmediatamente a su superior jerárquico sobre la existencia de situaciones de riesgo laboral.
- 5º. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones que establezcan las autoridades competentes para proteger la seguridad y salud de los trabajadores
- 6º. Cooperar con el empresario en la protección de riesgos laborales.

El incumplimiento por los trabajadores de algunas de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral según se recoge en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Derechos individuales de los trabajadores

Derecho al ius resistendae.

Este derecho prevé la posibilidad de que el trabajador pueda negarse a cumplir una orden empresarial en caso de que ésta sea contraria a derechos correspondientes al trabajador en materia de riesgos laborales. Es decir, el trabajador está facultado para incumplir las ordenes manifiestamente irregulares o que supusiesen un ejercicio irregular de la facultad de organización y dirección de los empresarios, siempre y cuando éstas representen un atentado contra la seguridad y salud del trabajador.

Ahora bien, esta negativa ha de ser razonada y justificada y debe exponer la causa por la cual se niega al cumplimiento de la orden empresarial.

Derecho de información

El trabajador debe recibir del empresario información sobre cuáles son los riesgos existentes en la empresa así como sobre las medidas de protección, prevención y de emergencia.

En caso de existir representantes de los trabajadores, el empresario deberá informar a éstos, siendo los representantes de los trabajadores los que deben transmitir esta información a sus representados.

Derecho de consulta

El empresario tiene la obligación de someter a consulta, bien de los representantes de los trabajadores o bien de los propios trabajadores a falta de representantes, la adopción de una serie de decisiones relativas a la protección de la salud y a la prevención de riesgos profesionales. Esta consulta debe realizarse con la debida antelación con el propósito de que éstos tengan tiempo para responder a esa consulta.

Esta consulta, aunque de carácter obligatorio, no es vinculante aunque en el caso de no atender a las recomendaciones hechas por los trabajadores o representantes de éstos deberá hacerlo de forma motivada y razonando los motivos por los que no adopta tal recomendación.

Algunas de las materia objeto de consulta son:

- Planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en atención a las posibles consecuencias en materia de seguridad y salud.
- Organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.
- Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva
- Cualesquiera otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

La Organización Colectiva de los Trabajadores

Los Delegados de Prevención

El delegado de prevención es un órgano de representación especializado. Así a falta de Comité de Seguridad y Salud, en empresas de menos de 50 trabajadores asumirá directamente las facultades de representación técnica de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y serán designados por y entre los representantes del personal, siempre y cuando no se establezca algo distinto en el Convenio Colectivo de la empresa o sector.

El ámbito de elección será el del centro de trabajo y el tiempo de duración del mandato será de 4 años. Si durante este tiempo pierden la condición de representante de los trabajadores también perderán la condición de delegado de prevención.

En caso de no centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes de personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quién tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados.

El número de Delegados de Prevención que deben ser designados varía en función del número de trabajadores, así tenemos que:

- En empresas de menos de 30 trabajadores: 1 Delegado de Prevención
- De 31 a 49 trabajadores: 1 Delegado de Prevención
- De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención

- De 101 a 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención
- De 501 a 1.000 trabajadores	4 Delegados de Prevención
- 1.001 a 2.000 trabajadores:	5 Delegados de Prevención
- de 2.001 a 3.000 trabajadores:	6 Delegados de Prevención
- de 3.001 a 4.000 trabajadores:	7 Delegados de Prevención
- de 4.001 en adelante:	8 Delegados de Prevención

Las competencias de los Delegados de Prevención son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo de medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo en las visitas que éstos realicen en materia de prevención, excepto cuando el Inspector considere que su compañía podría perjudicar su actividad inspectora.
- Tener acceso a determinada información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Derecho a ser informado inmediatamente por el empresario cuando se produzcan daños en la salud de los trabajadores.
- Derecho a recibir del empresario las informaciones obtenidas de los servicios de prevención de la propia empresa y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Derecho a visitar los lugares o centros de trabajo para llevar a cabo su labor de control y vigilancia, así como comunicarse con los trabajadores durante la jornada de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Derecho a proponer a la representación unitaria la paralización de la actividad cuando concurran riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

Para poder realizar todas estas funciones los Delegados de Personal deben disponer de los materiales necesarios para el ejercicio de su actividad y de un crédito horario. Así como de una formación adecuada y continua adaptada a la evolución sucesiva de los riesgos en la empresa, dicha formación debe ser costeada por el empresario.

El Comité de Seguridad y Salud

Se trata de un órgano colegiado y paritario integrado por el número de Delegados de Prevención que corresponda de acuerdo con el número de trabajadores que tenga la empresa o centro de trabajo (el cual será de un mínimo de 2 y un máximo de 8) y está encargado de la consulta regular y periódica en materia de prevención. Estos comités de Seguridad y Salud se crearán en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

A las reuniones del Comité pueden acudir, con voz pero sin voto:

- 1º. Los delegados sindicales
- 2º. Los responsables técnicos de la seguridad en la empresa que no sean miembros del Comité de Seguridad y Salud.
- 3º. Asesores externos a propuesta de cualquiera de las representaciones
- 4º. Aquellos trabajadores especialmente cualificados o con una mayor formación en las materia que se debatan en el Comité.

Las principales responsabilidades del Comité de Seguridad y Salud serán la de participar en la elaboración y puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.

Responsabilidad Empresarial**Responsabilidad civil**

En caso de incumplimiento del deber de protección respecto al trabajador el empresario está obligado a reparar el daño causado siendo la indemnización por daños y perjuicios, que debe ser abonada al trabajador, fijada por el Tribunal competente.

Responsabilidad en materia de Seguridad Social.

En cuanto a la responsabilidad en materia de Seguridad Social en la que puede incurrir una empresa se pueden distinguir dos supuestos:

Responsabilidad en orden a las prestaciones en caso de defecto de aseguramiento:

- Si el trabajador no estaba dado de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social será la empresa responsable del pago de las prestaciones que el trabajador debiera percibir a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional (Incapacidad Laboral Temporal, Incapacidad Permanente, Incapacidad Total, etc.)
- En caso de que se cotizase menos de lo que correspondía o hubiese descubiertos en la cotización, la empresa será responsable del pago en la proporción que le correspondiera. Así pues si la empresa cotizaba por él la mitad de lo que le pertenecía, será responsable de abonar directamente el pago de la mitad de la prestación a la que tuviese derecho el trabajador accidentado o enfermo.

Recargo de las prestaciones de la Seguridad Social

En caso de apreciarse negligencia en el cumplimiento del deber de protección o de una normativa y de existir una relación de causa-efecto entre el accidente y dicho incumplimiento la empresa está obligada a pagar un recargo que oscila entre un 30 % o un 50%, de la prestación generada por el trabajador cuando sufre un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Responsabilidad Administrativa.

Las acciones u omisiones que constituyan incumplimientos de normas legales, reglamentarias y de cláusulas normativas de los convenios colectivos son calificadas como infracciones administrativas. En caso de apreciarse infracciones, la Inspección de Trabajo puede imponer multas por importes que oscilan desde un máximo de 100.000.000 de pesetas para las infracciones muy graves, de hasta 5.000.000 de pesetas para las graves y un máximo de 500.000 pesetas para las infracciones consideradas como leves.

La tipificación de la infracción y la cuantía de la sanción se establecerá atendiendo a criterios de:

- Peligrosidad de las actividades desarrolladas por la empresa
- Carácter permanente o temporal del riesgo
- Gravedad de los daños producidos o que potencialmente podrían haberse producido
- Número de trabajadores afectados
- A las medidas de protección individuales o colectivas adoptadas por la empresa y las instrucciones que imparte

- Incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la inspección de trabajo
- Inobservancia de las propuestas de los servicios de prevención, delegados de prevención o de los comités de seguridad y salud para corregir deficiencias
- Conducta general de la empresa en materia de seguridad y salud

Responsabilidad Penal

Se exigirán responsabilidades penales a la empresa, en realidad al responsable de la misma, en caso de apreciarse conductas u omisiones que pongan en peligro la vida de los trabajadores por infracciones de la normativa.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Definición y objeto del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social está constituido por el conjunto de principios legales, normas, órganos, funcionarios y medios materiales que contribuyen al adecuado cumplimiento de las normas laborales; de prevención de riesgos laborales; de Seguridad Social y protección social; colocación, empleo y protección por desempleo; cooperativas; migración y trabajo de extranjeros, y de cuantas otras materias le sean atribuidas,

Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias.

La función inspectora, que será desempeñada en su integridad por funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y por los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, tiene como principales cometidos:

1. Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos, en los siguientes ámbitos:
 - 1.1. Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.
 - 1.1.1. Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas,
 - 1.1.2. Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.
 - 1.2. Prevención de riesgos laborales.
 - 1.2.1. Normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.
 - 1.3. Sistema de Seguridad Social.
 - 1.3.1. Normas en materia de campo de aplicación inscripción, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación de cuotas del sistema de la Seguridad Social.
 - 1.3.2. Normas sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social, así como de los sistemas de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, además de cualesquiera modalidades de sistemas complementarios voluntarios establecidos por convenio colectivo.
 - 1.3.3. Normas sobre colaboración en la gestión de la Seguridad Social, así como la inspección de la gestión y funcionamiento de las entidades y empresas que colaboran en la misma o en la gestión de otras prestaciones o ayudas de protección social.

1.4. Empleo y migraciones.

- 1.4.1. Normas en materia de colocación, empleo y protección por desempleo.
- 1.4.2. Emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros.
- 1.4.3. Normas en materia de formación profesional ocupacional y continua, excepto cuando la legislación autonómica disponga otras fórmulas de inspección en la materia.
- 1.4.4. Normas en materia de empresas de trabajo temporal, agencias de colocación y planes de servicios integrados para el empleo.

2. De asistencia técnica.

- 2.1. Facilitar información técnica a empresas y trabajadores, con ocasión del ejercicio de la función inspectora.
- 2.2. Prestar asistencia técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social, cuando les sea solicitada.
- 2.3. Informar, asistir y colaborar con otros órganos de las Administraciones públicas respecto a la aplicación de normas de orden social, o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.
- 2.4. Emitir los informes que le recaben los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras cuando así lo establezca una norma legal.

3. De arbitraje, conciliación y mediación.

- 3.1. La conciliación y mediación en los conflictos y huelgas cuando la misma sea aceptada por las partes sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.
- 3.2. El arbitraje, a petición de las partes, en conflictos laborales y huelgas, u otros que expresamente se soliciten.
- 3.3. La función de arbitraje por parte de la Inspección, sin perjuicio de las funciones técnicas de información y asesoramiento, si lo solicitan cualesquiera de las partes, será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona que ostenta la titularidad de dicha función sobre las empresas sometidas a su control y vigilancia.

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se extiende a las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas y a las comunidades de bienes, en cuanto sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas de orden social, y se ejerce en las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral.

En el ejercicio de sus funciones, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para:

- 1. Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.

Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al empresario o a su representante o persona inspeccionada, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estimen necesario para el mejor desarrollo de su función.
3. Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con transcendencia en la verificación del cumplimiento de la legislación del orden social, tales como: libros, registros, incluidos los programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad; documentos de inscripción, afiliación, alta, baja, justificantes del abono de cuotas o prestaciones de Seguridad Social; documentos justificativos de retribuciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección,
4. Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empresario o a su representante.

Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, finalizada la actividad comprobatoria Inspectora, podrán:

- Efectuar advertencias y requerimientos a la empresa para que subsane los defectos o conductas atípicas siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.
- Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción, de infracción por obstrucción (cuando la empresa pone impedimentos para que los inspectores realicen su labor), iniciar expedientes liquidatorios por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, mediante la práctica de actas de liquidación.
- En caso de comprobar la falta de inscripción de la empresa, afiliación y altas y bajas de trabajadores en el régimen correspondiente de la Seguridad Social podrá promover éstas de oficio..
- Instar, del órgano administrativo competente, la declaración del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional causados por falta de medidas de seguridad e higiene.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

CONTROL

Introducción

El departamento de Recursos Humanos de la organización es responsable de la aplicación de controles sobre la plantilla relativos a asistencia, puntualidad, disciplina, etc. un buen control puede reducir gastos evitando prolongaciones innecesarias de la jornada de trabajo y del absentismo.

Asimismo, y aunque el control del trabajo y la disciplina corresponde a los superiores jerárquicos de los trabajadores, deben dar apoyo y asesoramiento a éstos. También debe el departamento de Recursos Humanos gestionar y controlar los pagos, elaborar estadísticas sobre absentismo, rotación, etc. que sirvan de base para una buena planificación estratégica de los recursos humanos y orientar sobre el clima laboral.

Control

Control de bajas. Cuando se produce una baja en la empresa debe haber una persona responsable de comunicarla de forma inmediata al departamento de pagos de salarios para que se proceda a su liquidación y no se produzcan disfunciones como seguir ingresando el salario en la cuenta a un empleado que dejó de prestar sus servicios para la organización tiempo atrás, continuar ingresando cuotas a la Seguridad Social e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Como puede observarse son muchos los contratiempos que puede acarrear no llevar un eficaz control de altas y bajas.

Asimismo y por los mismos motivos debe estarse pendiente a las bajas por enfermedad o accidente.

Centralización de pagos. Es conveniente implantar una política de centralización de pagos con el objeto de evitar, en la medida de lo posible, que los distintos departamentos tengan la potestad de efectuar pagos de salarios. Así disminuimos la posibilidad de una duplicidad de pagos.

Control de asistencia y horas extras. Este control se lleva a cabo en casi todas las empresas mediante la obligación de sus trabajadores de "fichar" a la entrada y salida del lugar de trabajo. Normalmente la empresa coloca a la entrada una serie de relojes o dispositivos de banda magnética (tantos como sean necesarios, atendiendo al número de trabajadores) que pueden estar controlados o no por porteros. Esto último dependerá del número de empleados que tenga la empresa, de la posibilidad que tenga de efectuar otro tipo de controles paralelos pues no se nos escapa a nadie que se dan casos de compañeros que ficha por otros. La introducción de relojes u otros sistemas de control en la empresa puede ser entendido por los empleados como una falta de confianza en su profesionalidad, por eso es necesario explicarlo muy bien de manera que no afecte de forma negativa al clima laboral.

Un aspecto que debe el departamento de Recursos Humanos vigilar es la realización de horas extras pues hay establecidos unos topes legales para el número de éstas y si lo rebasamos podemos ser sancionados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Una de las mayores ventajas en la utilización de sistemas mecánicos de control de presencia es que facilita la labor de gestión y control de los horarios flexibles y, por qué no, facilita la introducción de éste tipo de horario en muchas empresas pues la mayor pega que siempre se ponía a la introducción de éstos era la dificultad en controlar el número de horas que realiza cada empleado.

Por otra parte, facilita la elaboración de estadísticas de absentismo y de horarios de trabajo, los cuales son de suma importancia, sobre todo, como cometamos en la introducción, a la hora de planificar y de controlar el absentismo pues ambos requieren un exhaustivo estudio previo que permiten determinar cuáles serían las políticas más adecuada a seguir que, por su puesto, deben ir encaminadas a reducir el absentismo laboral. Además, un análisis pormenorizado de los resultados nos puede ayudar a detectar irregularidades como aumento del absentismo en días o fechas determinadas, cuando se selecciona a un nuevo responsable en algún departamento en concreto, como reflejo de un cambio en la política retributiva, etc.

Las estadísticas de absentismo se engloba dentro de lo que se conoce como **control de gestión laboral** y que pretende, a través de la elaboración de estadísticas y tablas, dotar a la dirección de Recursos Humanos de datos cuantitativos objetivos que permitan a ésta estar suficientemente informada y ser eficaz.

Otras estadísticas frecuentemente elaboradas son:

Estadísticas de plantilla. Nos informa del número medio mensual de empleados que ha tenido la organización (PM) y de la composición de ésta (operarios, técnicos, personal administrativo...)

$$PM = \frac{\text{Plantilla principio mes} + \text{plantilla fin de mes}}{2}$$

$$\% \text{ de X (grupo profesional o departamento)} = \frac{\text{Total de X}}{PM} \times 100$$

Estadísticas de salarios. Suelen hacerse mensual y anualmente y permiten conocer los porcentajes según conceptos de nuestra estructura salarial, así pues, nos indicará, por ejemplo, qué peso relativo tiene el pago por horas extras, por productividad, disponibilidad horaria, etc.

Asimismo, la elaboración del índice de facturación permite a la organización conocer cual es la cantidad que factura por cada peseta que se paga en salarios.

$$\text{Índice de facturación} = \frac{\text{Total facturado}}{\text{Total nómina}}$$

Estadística de ingresos y bajas. Toda organización debe conocer cuáles son las causas por las que sus empleados deciden abandonar la empresa. Normalmente la entrevista de salida nos proporcionará estas causas. Las más frecuentes son:

- Jubilación o fallecimiento
- Traslado de la residencia familiar
- Matrimonio, embarazo u otras circunstancias personales o familiares
- Enfermedad o incapacidad permanente total.
- Despido
- Mejora de sueldo o categoría
- Inadaptación a la empresa o al grupo
- Mejores horarios y condiciones de trabajo
- Etc.

Averiguar los motivos de abandono es importante pues la empresa puede estar perdiendo personal valioso por causas fácilmente evitables.

Asimismo, es interesante que la empresa conozca cuáles son las formas más habituales de captación de empleados (anuncios en prensa, oficina de empleo, recomendaciones de otros empleados) y los procesos de selección empleados.

Otro dato a tener en cuenta es el índice de rotación, el cual indica el porcentaje de altas y bajas producidas en la organización en un determinado periodo de tiempo (puede hacerse mensual, trimestral, anual..., según estime conveniente la Dirección de Recursos Humanos. El Índice de Rotación (IR) se calcula de la siguiente forma:

$$IR = \frac{\text{Nº de bajas}}{\text{Total plantilla}} \times 100$$

Es muy importante que toda organización conozca cuál es el índice de rotación pues, aunque un cierto grado de rotación es bueno, si éste es muy elevado puede suponer altos costes en formación y socialización para la organización.

Estadísticas de ascensos. Habíamos visto como el logro y el reconocimiento son factores motivadores de muchos empleados, por lo tanto el establecimiento de una buena política de ascensos debe ser un objetivo de las empresas. Ahora bien, la proporción de éstos debe estar situada en un punto que no sea ni excesivo ni inadecuadamente bajo. Es aquí donde radica la importancia de la determinación de los índices de ascensos que se producen en la organización. Suele elaborarse anualmente.

$$IP = \frac{\text{Nº de empleados ascendidos}}{\text{Plantilla Media}} \times 100$$

Estadística de sanciones. Anualmente el departamento de Recursos Humanos suele elaborar un informe donde se recoge el número de incidencias disciplinarias ocurridas en la empresa. El número de sanciones ejercitadas sobre los empleados es un excelente indicador del clima laboral de la empresa.

Ahora bien, calcular el índice anual de sanciones es harto complicado pues la variedad de acciones disciplinarias que pueden ejercitarse es amplia y no tienen la misma importancia o trascendencia por lo que se debe recurrir a un índice de ponderación que puede tener los siguientes valores

A. Amonestación verbal:	1
B. Falta leve o amonestación escrita	2
C. Falta grave	6
D. Falta muy grave	10
E. Despido	25

- estos son orientativos pudiendo variar de una organizaciones a otras dependiendo del grado de dureza que apliquen en la respuesta a conductas sancionables

$$\text{Índice de Sanciones} = \frac{(n^{\circ} A \times 1) + (n^{\circ} B \times 2) + (n^{\circ} C \times 6) + (n^{\circ} D \times 10) + (n^{\circ} E \times 25)}{\frac{\text{Plantilla Media}}{100} \times \text{días laborables}} \times 100$$

Estadísticas de accidentalidad o siniestralidad. Los accidentes laborales son un riesgo que toda empresa debe evitar. Los índices de accidentalidad pueden servir de advertencia a la empresa y de indicador de dónde debe actuar para reducir estos riesgos pues suponen un daño para las personas, un gasto económico para la empresa (bajas que hay que suplir, indemnizaciones, multas de la Inspección de Trabajo si se demuestra negligencia...) y un factor motivacional si los trabajadores perciben por parte de la empresa una preocupación por su salud y bienestar.

La frecuencia con la que debe elaborarse este índice de seguridad es mensual y se recomienda desglosarlo por categorías, turnos de trabajo, horario, departamento, edad y cualquier otro factor que el Departamento de Recursos Humanos considere indicativo para el análisis de los riesgos.

Internacionalmente, existen establecidos dos ratios para medir el grado de accidentalidad denominados índices de frecuencia y de gravedad.

El **índice de frecuencia** es el número de accidentes con baja producidos por cada millón de horas trabajadas, sin tener en cuenta la gravedad de las lesiones resultantes.

$$\text{Índice de frecuencia} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de accidentes con baja}}{\text{N}^{\circ} \text{ de horas trabajadas}} \times 1.000.000$$

El **índice de gravedad** sí tiene en cuenta la importancia de las lesiones sufridas y utiliza un sistema que relaciona los días perdidos (Jt) y un baremo oficialmente establecido de días que se pierden por cada tipo de lesión sufrida (Jb)

$$\text{Índice de Gravedad} = \frac{\text{Jt} \times \text{Jb}}{\text{Total horas trabajadas}} \times 1000$$

El baremo que se aplica es el siguiente:

Naturaleza de la lesión	Días perdidos
Muerte	6.000
Incapacidad permanente absoluta	6.000
Incapacidad permanente total	4.500
Pérdida de brazo por encima del codo	4.500
Pérdida de brazo por debajo del codo	3.600
Pérdida de una mano	3.000
Pérdida o inv. del pulgar	600
Pérdida o inv. de un dedo	300
Pérdida o inv. de dos dedos	750
Pérdida o inv. de tres dedos	1.200
Pérdida o inv. de cuatro dedos	1.800
Pérdida o inv. de del pulgar y un dedo	1.200
Pérdida o inv. del pulgar y dos dedos	3.000
Pérdida o inv. del pulgar y tres dedos	2.400
Pérdida del pulgar y cuatro dedos	4.500
Pérdida de una pierna por encima de la rodilla	2.000
Pérdida de una pierna por o debajo de la rodilla	1.500
Perdida de un pie	2.400
Pérdida o inv. Del dedo gordo o de dos o más dedos del pie	300
Pérdida de la vista (un ojo)	1.800
Ceguera total	6.000
Pérdida del oído (uno sólo)	600
Sordera total	3.000

Disciplina

La disciplina es una herramienta habitualmente utilizada por los supervisores y directivos para indicar a sus subordinados qué comportamientos no son aceptables para la empresa.

Generalmente los convenios colectivos de las empresas recogen cuáles son estos comportamientos e incluyen el tipo de sanción asociada a dicho comportamiento, así como los mecanismos y pasos que deben utilizarse en todo proceso disciplinario: comunicación escrita o verbal de la falta cometida, apertura de la posibilidad por parte del empleado y subordinado de efectuar las alegaciones que considere necesarias y notificación por escrito de la resolución.

Este proceso puede parecer complicado y advertirse como un gasto, sin embargo su implantación es vista por los empleados como una garantía de respeto a sus derechos, de un destierro de la arbitrariedad. Además, conocen de antemano cuáles son exactamente las conductas sancionables y la sanción que les puede recaer si transgreden la norma.

Las faltas suelen calificarse en leves, graves y muy graves. Algunos ejemplos son los siguientes:

- Leves
 - Impuntualidad
 - Absentismo
 - Abandono del puesto de trabajo sin permiso que no implique riesgo
 - Embriaguez no habitual
 - Etc.

- Graves
 - Impuntualidad reiterativa
 - Absentismo reiterado
 - Simulación de enfermedad
 - No seguir las normas de seguridad y salud
 - Indisciplina
 - Embriaguez habitual
 - Etc.
- Muy graves
 - Insubordinación
 - No seguir las normas de seguridad y salud si del incumplimiento de las mismas se pudieran derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador u otras personas
 - Competencia desleal
 - Sabotaje de las operaciones de la empresa
 - Fraude
 - Etc.

La respuesta a la comisión de alguna de estas faltas pueden implicar, dependiendo de la gravedad de la misma, la amonestación verbal o escrita, la suspensión de empleo y sueldo o, incluso, el despido