



Contratación

Una vez hayamos realizado la selección de personal y tengamos el equipo humano adecuado para nuestra empresa, tenemos que decidir qué modalidades de contratación seguiremos. En la mayoría de los casos, una asesoría se encarga de redactar el contrato que responda a las necesidades del empresario, pero podemos acudir a nuestra oficina de empleo más cercana o a la Ventanilla Única Empresarial y nos facilitarán modelos de contratos oficiales que podrían sernos de utilidad, así como asesoramiento al respecto.

De todas formas, hay que tener en cuenta algunos aspectos generales sobre contratación:

- Un contrato puede ser verbal o escrito, aunque si se trata de contratos temporales, se exige la forma escrita y de no ser así, se entiende que es indefinido y a jornada completa.
- Para poder extender algunos tipos de contratos, sobre todo cuando queremos solicitar alguna subvención o bonificación en la Seguridad Social, la empresa tiene que demostrar que está al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, para lo cual hay que solicitar en Hacienda y en la Tesorería de la Seguridad Social los correspondientes certificados.
- No está permitida la contratación a menores de edad, tan sólo a personas de 16 años en adelante con el consentimiento de sus progenitores o que vivan independientemente de ellos.
- Las condiciones laborales que figuran en el contrato deben ajustarse al Convenio colectivo correspondiente a la actividad de la empresa, la normativa sobre Seguridad Social y las normas internas. De no existir convenio, se negociarán unas condiciones que respeten los Estatutos de los Trabajadores. Entre ellas figuran la jornada y el calendario laboral, horas extraordinarias, excedencias, etc.
- La empresa o el autónomo deben darse de alta en la Seguridad Social y tener un número de cuenta de cotización. El siguiente paso es afiliarse a los trabajadores al Régimen General (impreso de solicitud TA.1 y fotocopia del DNI) si no lo están, y darles de alta (impreso TA.2 y firma del empresario y trabajador).
- Tras el alta en la Seguridad Social y la firma del contrato, se dispone de un plazo de 10 días para presentar en el INEM una copia del contrato acompañada del original y fotocopia del DNI y tarjeta de desempleo. Este trámite ya es posible realizarlo a través de Internet.
- No es posible establecer un periodo de prueba para un trabajador que haya desempeñado antes una determinada ocupación en esa empresa; además, los periodos de prueba no superarán los 6 meses para licenciados, o 2 meses para el resto, salvo que el Convenio diga lo contrario.

Debemos saber que no tenemos por qué desplazarnos hasta la oficina del INEM para entregarle las copias de los contratos. Ahora podemos hacerlo también a través de Internet. De esta forma se agilizarán los trámites burocráticos. Pero antes, debemos solicitar una autorización en los Servicios Públicos de Empleo de nuestra Comunidad Autónoma.



Contratos indefinidos	* Ordinario por tiempo indefinido
Contratos indefinidos bonificados	* Mujeres desempleadas * Jóvenes desempleados entre 16 y 30 años * Desempleados inscritos durante seis o más meses * Trabajadores mayores de 45 años * Contrato de trabajo fijo discontinuo * Transformación de contratos temporales en indefinidos * Comunicación de conversión de contrato temporal en contrato indefinido para la realización de trabajos fijos discontinuos
Contratos indefinidos o temporales bonificados	* Para trabajadores en situación de exclusión social * Para víctimas de violencia de género * Para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo
Contratos formativos	* Contrato para la formación * Contrato en prácticas
Contratos de duración determinada	* Obra o servicio determinado * Circunstancias de la producción * Interinidad * Interinidad para sustituir a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares con reducción de cuotas a la Seguridad Social * Interinidad por maternidad, adopción o riesgo para el embarazo con bonificación de cuotas * Contrato de trabajo de duración determinada de interés social/fomento empleo agrario * Interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo * Interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género * Para trabajadores penados en instituciones penitenciarias
Contratos de relevo	* Contratación Indefinida para minusválidos * Contratación Temporal para minusválidos * Contratación para la Formación de minusválidos * Contratación en prácticas para minusválidos
Contratos para personas con discapacidad	* Contratación Indefinida para minusválidos * Contratación Temporal para minusválidos * Contratación para la Formación de minusválidos * Contratación en prácticas para minusválidos
Contrato para la investigación	* Contrato de trabajo para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología * Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación
Contratos de sustitución por jubilación anticipada	
Otros contratos	* Contrato de trabajo a domicilio * Contrato de trabajo en grupo



Contratos indefinidos

Contratación Indefinida ordinaria

- Este modelo tiene por objetivo establecer una relación laboral sin límite de tiempo
- Pueden ser a jornada completa o a tiempo parcial y de forma verbal o escrita

Programa de Fomento de Empleo Real Decreto-Ley 5/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo (Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)

Requisitos:

- Los contratos de trabajo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el servicio público de empleo estatal
- Hallarse al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias de seguridad social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes
- No haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo

Concurrencia de bonificaciones:

- En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstos bonificaciones en este programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos

Exclusiones:

- Relaciones laborales de carácter especial previstas en el art. 2 del Estatuto de los trabajadores
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el 2º grado inclusive del empresario o de quienes tengan el control empresarial
- Contrataciones realizadas con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante contrato por tiempo indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo
- Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses



Bonificaciones a la contratación indefinida:

Para mujeres

- Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género: cuantía anual de 850 € durante 4 años
- Contratadas en los 24 meses siguientes al parto: cuantía anual 1200 € durante 4 años
- Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado al menos 3 años: cuantía anual de 1200 € durante 4 años

Para mayores de 45 años

- Cuantía anual de 1200 € durante la vigencia del contrato

Para jóvenes

- Jóvenes de 16 a 30 años: cuantía anual 800 € durante 4 años

Otros colectivos y situaciones especiales

- Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social: cuantía anual de 600 € durante 4 años
- Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación: cuantía anual de 500 € durante 4 años
- Personas con discapacidad: cuantía anual de 4.500 € durante toda la vigencia del contrato
- Transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo o contrato formativo de personas con discapacidad: cuantía anual de 500 € durante toda la vigencia del contrato
- Personas con discapacidad severa: cuantía anual 5.100 € durante toda la vigencia del contrato
- Personas discapacitadas mayores de 45 años: cuantía anual de 5.700 € durante toda la vigencia del contrato. En caso de discapacidad severa la cuantía si incrementa en 600 €.
- Mujeres con discapacidad: cuantía anual de 5.350 € durante toda la vigencia del contrato. En caso de discapacidad severa la cuantía si incrementa en 600 €.



Plan Extraordinario para la Conversión de Empleo Temporal en Fijo

- Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de Junio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007, la cuantía anual de la bonificación será de 800 € durante 3 años

Bonificaciones en supuestos excepcionales de contratación temporal

- Personas con discapacidad menores de 45 años: cuantía anual de la bonificación será de 3.500 € durante toda la vigencia del contrato. En caso de que sea mujer, la cuantía de la bonificación será de 4.100 €.
- Personas con discapacidad mayores de 45 años: cuantía anual de la bonificación será de 4.100 € durante toda la vigencia del contrato. En caso de que sea mujer, la cuantía de la bonificación será de 4.700 €.
- Víctimas de violencia de género: cuantía anual de la bonificación será de 600 € durante toda la vigencia del contrato
- Personas en situación de exclusión social: cuantía anual de la bonificación de 500 € durante la vigencia del contrato

Bonificaciones para el mantenimiento del empleo indefinido y la igualdad de oportunidades

- Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años: la bonificación consiste en un 50 % de aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10%, hasta el 100%. La duración de dicha bonificación será durante toda la vigencia del contrato.
- Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad. La cuantía anual de la bonificación será de 1.200 € durante 4 años



Contratos formativos

Contrato de trabajo para la formación

- El objetivo de este tipo de contratos es facilitar al empleado los conocimientos necesarios para desempeñar correctamente un puesto de trabajo.
- El trabajador debe tener entre 16 y 21 años, no haber tenido otro contrato de este tipo durante 2 años mínimo y no contar con la titulación necesaria para formalizar un contrato en prácticas. Excepto cuando se trate de minusválidos, extranjeros durante los dos primeros años de vigencia del precepto de trabajo, personas desempleadas durante más de tres años y personas en situación de exclusión social.
- El empresario está obligado a aportar la formación y el trabajo. Al término del contrato, la empresa expedirá un certificado donde constará la formación adquirida y la duración de los cursos.
- Los cursos teóricos se realizarán fuera del trabajo y la suma de clases teóricas y prácticas no puede ser inferior al 15% de la jornada prevista.
- La duración del contrato ha de oscilar entre los 6 meses y los 2 años, debe ser a tiempo completo y formalizado por escrito (excepto en el caso de los minusválidos que puede ser de hasta cuatro años).
- Se limita el número de contratos formativos por empresa en función del número de trabajadores:

Hasta 5 trabajadores: 1 contrato formativo

De 6 a 10 trabajadores: 2 contratos formativos

De 11 a 25 trabajadores: 3 contratos formativos

De 26 a 40 trabajadores: 4 contratos formativos

De 41 a 50 trabajadores: 5 contratos formativos

De 51 a 100 trabajadores: 8 contratos formativos

De 101 a 250 trabajadores: 10 contratos formativos o el 8% de la plantilla

De 251 a 500 trabajadores: 20 contratos formativos o el 6% de la plantilla

Más de 500 trabajadores: 30 contratos formativos o el 4% de la plantilla

Contrato en prácticas

- Destinado para diplomado, licenciados universitarios o titulados en FP2 o FP de Grado Superior, pero no puede aplicarse a estudiantes como parte de sus estudios.
- La duración del contrato ha de oscilar entre los 6 meses y los 2 años, puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial y formalizado por escrito.
- En el contrato debe figurar la duración, el puesto de trabajo y la titulación del trabajador.
- El contrato no puede aplicarse a trabajadores que hayan terminado sus estudios hace más de 4 años (en caso de minusválidos, hasta 6 años).



Contratos de duración determinada o temporales

Por obra o Servicio determinado

- Su objetivo es realizar una obra o servicio para la empresa, de duración limitada pero incierta y no obliga a la empresa a avisar de la extinción del contrato.
- Puede celebrarse a tiempo completo o parcial.
- En el contrato debe especificarse el carácter de la contratación, la obra o servicio y el puesto a desempeñar.
- Se transforma en indefinido en caso de que no se haya efectuado por escrito, o por falta de alta en la Seguridad Social o bien, por llegar al término y no producirse denuncia de alguna de las partes y los contratos celebrados en fraude de ley.

Eventual por circunstancias de la producción

- Su objetivo es atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- La duración del contrato no puede superar los 6 meses, dentro de un periodo de un año y puede celebrarse a tiempo completo o parcial.
- Si el contrato tiene una duración inferior a 4 semanas puede formalizarse verbalmente.
- En el contrato debe especificarse el carácter de la contratación y la circunstancia del mercado que lo ha motivado, y el puesto a desempeñar.
- Se transforma en indefinido en caso de que no se haya efectuado por escrito, o por falta de alta en la Seguridad Social o bien, por llegar al término y no producirse denuncia de alguna de las partes y los contratos celebrados en fraude de ley.

Contrato de interinidad

- Su misión es la de conseguir trabajadores que reemplacen a otros durante la suspensión de sus contratos, o durante el proceso de selección o promoción.
- Deberá celebrarse a jornada completa y por escrito, salvo cuando el trabajador sustituido estuviera trabajando a tiempo parcial o cuando el nuevo puesto sea de tiempo parcial.
- Se transforma en indefinido en caso de que no se haya efectuado por escrito, o por falta de alta en la Seguridad Social o bien, por llegar al término y no producirse denuncia de alguna de las partes y los contratos celebrados en fraude de ley.



Contrato de interinidad para sustituir a la persona que tiene excedencia por cuidado de hijos (con reducción de cuotas en la Seguridad Social)

Tiene algunas particularidades respecto del tipo de contrato anterior:

- Los contratos para sustituir a trabajadores en excedencia por cuidado de hijos, que sean perceptores de prestaciones por desempleo durante más de un año, tendrán bonificaciones durante los 3 primeros años en las cuotas a la Seguridad Social.
- Bonificaciones en la cuota a la Seguridad Social: El 95% durante el primer año, 60% durante el segundo año y 50% durante el tercer año del contrato.

Contrato de interinidad para sustitución por riesgo durante el embarazo, periodo de adopción o descanso por maternidad (con reducción de cuotas en la Seguridad Social)

- Los contratos que sustituyan a trabajadores durante su descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento preadoptivo podrán optar a bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social hasta del 100%.

Contrato de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo

- Podrán acogerse a este programa las empresas que tengan hasta 100 trabajadores y sustituyan a éstos con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo, durante el tiempo en que aquellos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas.

Contrato de interinidad para sustituir a trabajadores víctimas de violencia de género

- Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.



Contrato de trabajo para penados en instituciones penitenciarias

- Bonificación del 65 por 100 de las cotizaciones, relativas a los mismos, por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.
- Asimismo, a las cuotas empresariales por contingencias comunes que se determinen para dichos trabajadores les serán de aplicación las bonificaciones generales que se otorguen a la contratación de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral, sin que les sean de aplicación las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial. Cuando resulten de aplicación las bonificaciones que pudieran estar establecidas o se establezcan para las relaciones laborales de carácter especial, se optará por las que resulten más beneficiosas.



Contratos a tiempo parcial o fijo discontinuo

Más que una modalidad, es una forma de distribuir la jornada de trabajo.

- Ésta puede ser a tiempo completo o parcial.
- La prestación de servicios se realiza durante un número de horas al día.
- Este contrato se formalizará siempre por escrito y se incluirán en él, el número de horas y su distribución.
- Se consideran contratos a tiempo parcial cuando sean para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad. Se considerará contrato fijo discontinuo aquel que se celebre para la realización de trabajos con carácter fijo discontinuo dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, y que no repitan en fechas ciertas.
- También son contratos a tiempo parcial cuando el trabajador negocia con la empresa una reducción de la jornada laboral entre el 30 y el 77%, siempre que reúna las condiciones para tener derecho a la pensión de jubilación.
- Los contratos indefinidos a tiempo parcial tendrán bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social durante los 24 primeros meses, siempre que se realicen a colectivos como jóvenes menores de 30 años, desempleados de larga duración, mujeres desempleadas en profesiones con bajo índice de empleo femenino, mayores de 45 años, desempleados preceptores de subsidio a favor de los incluidos en el Régimen Especial Agrario, contrato indefinido realizado por autónomos que contraten su primer empleado o trabajadores en situación de exclusión social.
- No se pueden realizar horas extras, salvo que trabajador y empresario lleguen a un acuerdo (sólo en contratos a tiempo parcial de duración indefinida), y éstas no podrán superar el 15% de las ordinarias.



Contrato de relevo

- La empresa contrata a un trabajador para completar la jornada de otro empleado sustituido que se jubila parcialmente por reducción de la jornada laboral.
- El contrato puede ser a jornada completa o a tiempo parcial y siempre por escrito.
- En el contrato deben figurar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido.
- La duración no puede sobrepasar los 5 años, pero será igual al tiempo que le falte al empleado sustituido para alcanzar la edad necesaria de jubilación.
- Existen incentivos para la transformación de estos contratos en indefinidos, a tiempo parcial o completo.



Contratación para trabajadores minusválidos

Contratación Indefinida para trabajadores minusválidos

- Se requiere que el trabajador tenga una minusvalía de al menos un 33%, reconocida por el organismo competente.
- El contrato puede ser a jornada completa o parcial y debe formalizarse por escrito.
- En empresas de nueva creación, el número de minusválidos no podrá exceder el 51% del total de la plantilla.
- Estos contratos, si son indefinidos y a jornada completa, recibirán importantes subvenciones (hasta 3.900 euros), así como bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social (70% por trabajadores menores de 45 años y 90% por mayores de 45 años, durante la vigencia del contrato, incrementándose en un 10% en el caso de mujeres minusválidas).
- La empresa está obligada a mantener el puesto por un periodo de 3 años; en caso de despido procedente, deberá sustituirlos por otros trabajadores minusválidos.

Contratación Temporal para trabajadores minusválidos

- El contrato puede ser a jornada parcial o completa y debe realizarse por escrito.
- Los trabajadores deben cumplir los mismos requisitos que los de contratación indefinida, pero además no pueden haber sido contratados por la empresa en ese mismo año.
- La duración oscilará entre un mínimo de 12 meses y un máximo de 3 años.
- No se puede utilizar este contrato en caso de que la empresa haya efectuado algún despido improcedente.
- Este contrato se acoge también a bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social y a subvenciones por transformación de contrato temporal en indefinido.
Bonificaciones: 75% en la cuota por contingencias comunes durante 3 años, un 90% en caso de desempleados mayores de 45 años y un 80% en caso de mujeres y un 100% en caso de mujeres mayores de 45 años.
Subvenciones: hasta 3900 euros si se contrata a jornada completa)
- En caso de despido, corresponde una indemnización de 12 días de salario por año trabajado
- Existen subvenciones para la adaptación del centro de trabajo de hasta 902 euros.

Contratación para la Formación de trabajadores minusválidos

- Los requisitos son similares a los del contrato para la formación, aunque en este caso no existe límite de edad y el trabajador tiene que presentar un certificado de minusvalía expedido por el órgano competente y no existe límite al número de contratos.
- Existen bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social y beneficios para la empresa en caso de transformar este contrato en uno indefinido.
Bonificaciones: 50% durante la vigencia del contrato.

Contratación en prácticas para trabajadores minusválidos



Cámara

Lorca

- Cumple las mismas características que un contrato en prácticas, pero además el trabajador tiene que ser minusválido y estar reconocido por el organismo competente.
- No pueden transcurrir más de 6 años desde la finalización de los estudios.
- La empresa tiene derecho a bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, siempre que el contrato sea a tiempo completo.
- Existe la posibilidad de obtener beneficios por transformar este contrato en uno de carácter indefinido. Bonificaciones: 50% en la cuota por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato.



Otros contratos

Contratación a domicilio

- El trabajador presta sus servicios en el domicilio o en cualquier otro lugar elegido por éste, sin la vigilancia del empresario.
- El empresario le entrega un documento de control, donde constarán aspectos como: 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 otras especificaciones de la relación laboral.
- El contrato puede ser tanto indefinido como temporal, pero ha de formalizarse por escrito.
- El salario no puede ser inferior al de un trabajador de la misma categoría profesional.

Contratación de trabajo en grupo

- Se realiza para contratar a un grupo de trabajadores.
- Los trabajadores no firman el contrato ni tienen relación con el empresario, sino que se encarga de mediar el jefe del grupo de trabajadores.
- El contrato puede darse a tiempo completo o parcial y no es necesario que se formalice por escrito.
- Para ampliar información sobre cada tipo de contrato existente, podemos visitar la página del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:
- Guía laboral y de Asuntos sociales:
http://info.mtas.es/Guia/texto/guia_4.htm
- Información sobre Contratación y Modalidades de Contrato de trabajo:
<http://www.inem.es/ciudadano/empleo/contratacion/tipologia.html#5>



Cotizaciones a la Seguridad Social

Existe una obligatoriedad de pagar las cuotas a la Seguridad Social. El empresario abona mensualmente en la Tesorería de la Seguridad Social sus aportaciones y las del trabajador; el trabajador sólo cotiza por las contingencias comunes, desempleo y formación profesional (se le deduce de su sueldo); el empresario, en cambio, sumará a estos conceptos los de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, fondo de garantía salarial (FOGASA) y horas extraordinarias.

Esta obligación del pago de cuotas no desaparece hasta que el trabajador deja de desempeñar su actividad, aunque se haya dado de baja en el Régimen General. De esta manera, hay que seguir cotizando en el caso de bajas por maternidad o incapacidad temporal. En cambio, se puede dejar de cotizar en los casos de huelga y cierre de patronal.

También los autónomos tienen que cotizar al Régimen Especial de Autónomos mientras ejerzan su actividad. Sin embargo, éstos pueden elegir entre las bases de cotización, siempre que estén dentro de los límites que establezca la Ley.

Los pagos se efectúan mensualmente y dentro del mes siguiente al que corresponde cotizar.

Existen dos modelos de impreso para realizar los pagos:

- **TC1:** es un impreso donde se especifican las cotizaciones a pagar (boletín de cotización)
- **TC2:** aparece la relación de trabajadores de la empresa. Este impreso puede presentarse a través de Internet, si te das de alta en el programa RED.

Para calcular la cotización, hay que multiplicar las bases de cotización (salario mensual + parte proporcional de las pagas extras + otros ingresos de periodicidad superior a la mensual) por los porcentajes que marca la Ley y restarle las bonificaciones que pueda haber.

Bonificaciones a la Seguridad Social

Las empresas y algunos autónomos pueden optar a bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social por la contratación de determinados colectivos; si bien, hay que aclarar que en el caso de que un trabajador encaje en más de un colectivo, sólo se podrá optar por una bonificación.



Cámara

Lorca

Tramitación de datos a través de Internet (programa RED)

Algunas gestiones como las afiliaciones, altas y bajas o variaciones de los datos, se pueden realizar vía electrónica, a través de Internet. Para disfrutar de este servicio es necesario que la empresa solicite autorización a la Tesorería General de la Seguridad Social. Si quieres saber algo más, consulta alguna de las siguientes páginas:

- Seguridad Social: <http://www.seg-social.es/>
- Ministerio De Trabajo Y De Asuntos Sociales: <http://www.mtas.es/>
- Guía Laboral y de Asuntos Sociales: http://info.mtas.es/Guia/texto/guia_4.htm



El salario

Se entiende por salario la remuneración en dinero o en especie con que la empresa paga un servicio prestado a un trabajador. Si se realiza en especie, no podrá sobrepasar el 30% del salario total.

Podemos distinguir dos partes diferenciadas en el salario:

- El salario base: el recibido por el trabajo en sí.
- Los complementos salariales: no es obligatorio que existan. Se refiere a retribuciones como la antigüedad, las pagas extraordinarias, la participación en beneficios, los pluses de distancia y transporte, la manutención, el alojamiento, etc.

Debemos tener en cuenta que por Ley, no se consideran salario los gastos efectuados durante el trabajo, las prestaciones de la Seguridad Social o las indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos.

Todas las profesiones tienen una cantidad mínima, fijada por el Gobierno, en colaboración con los más significativos sindicatos y organizaciones empresariales.

Es el llamado Salario Mínimo Interprofesional, que se revisa anual o semestralmente. Esta cantidad no se puede embargar y debe ser respetada por el sector empresarial.

Los derechos salariales

- La Ley garantiza a los trabajadores una paga extraordinaria por Navidad y otra, en una fecha por fijar mediante convenio o acuerdo con el empresario.

Pero estas pagas también pueden prorratearse cada mes.

- El salario debe abonarse cada mes (con sus retenciones del IRPF y Seguridad Social previamente practicadas). Se entregará un recibo al trabajador y la empresa se quedará con otra copia. El trabajador firmará el recibo como señal de que ha percibido su salario. Asimismo, el empresario tiene obligación de conservar todos los recibos o nóminas durante 5 años.
- En caso de que el empresario se demore en el pago salarial, el trabajador puede reclamar un 10% de intereses anuales.
- En caso de quiebra o suspensión de pagos, los créditos salariales tienen preferencia sobre cualquier otro. Pero si la empresa no puede hacer frente a estos gastos, existe un organismo que se ocupa de ello: el Fondo de

Garantía Salarial o FOGASA.

- FOGASA abonará una cantidad máxima que se calcula multiplicando el doble del salario mínimo interprofesional diario, sin prorrateo de pagas extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de 120 días. En cuanto a indemnizaciones, el importe a abonar es como máximo de un año, sobre la base de 25 días por año trabajado, pero sin exceder la cantidad resultante del doble del salario mínimo interprofesional.



Permisos y Vacaciones

Las Vacaciones

Las vacaciones son el tiempo de descanso pagado que nos corresponde por estar trabajando en una empresa con un contrato.

Este periodo vacacional que no podrá ser inferior a 30 días será el tiempo que se estime por contrato individual o por convenio colectivo. No puede ser sustituido con dinero, salvo que se nos acabe el contrato y nos tengan que dar lo que nos corresponde por estos días sin disfrutar.

Tenemos derecho a conocer como trabajadores con dos meses de antelación el calendario de vacaciones fijado.

Se dan diferentes casos de disfrute de las vacaciones correspondientes:

- a) Las vacaciones anuales pagadas serán de 22 días hábiles por cada año completo trabajado. Se puede disfrutar de estas vacaciones de manera obligatoria dentro del año correspondiente y hasta el 15 de Enero.
- b) Las vacaciones se podrán coger a lo largo del año perteneciente en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre y cuando los periodos vacacionales elegidos sean compatibles con las necesidades de trabajo de la empresa para la que se trabaja.
- c) Cuando a una mujer se le suspende el contrato de trabajo por maternidad, si éste coincide con las vacaciones, la trabajadora disfrutará de las vacaciones a la conclusión del periodo de suspensión por maternidad, dentro del año correspondiente y hasta el 15 de Enero del año siguiente.
- d) Se pueden establecer preferencias para escoger el turno de vacaciones, aunque están limitadas a favor de trabajadores que tienen cargas familiares.
- e) Si se tiene incapacidad temporal, las vacaciones anuales se interrumpirán y podrán disfrutarse cuando se tenga el alta, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Permisos

Siempre que se avise debidamente o haya una justificación, los trabajadores tienen derecho a pedir permisos, que se pueden dar en los siguientes casos:

1. Por matrimonio: 15 días
2. Por el nacimiento de un hijo, enfermedad grave o muerte de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad: 2 días o 4, si se requiere desplazamiento.
3. Por traslado de domicilio: 1 día si es en la misma localidad y dos días si es en otra.
4. Por votaciones o participación como jurado en unas elecciones o juicio de carácter público, se dará el tiempo que sea necesario.
5. Si en la empresa existen representantes sindicales, a estos se les concederá el tiempo necesario.
6. En caso de tener un hijo menor de nueve meses, la trabajadora o su cónyuge



Cámara

Lorca

podrán faltar una hora de su puesto de trabajo, y distribuir esta hora como mejor les plazca, por ejemplo, en dos momentos de 30 minutos.

7. Si la trabajadora está embarazada y tiene que hacerse exámenes médicos o preparaciones para el parto se le dará el tiempo indispensable.

8. Consultas médicas durante el horario de trabajo: existe la obligación de presentar en la empresa un justificante médico. En estos casos, se percibirá la parte proporcional que corresponde al salario.

Se pueden tener hasta 6 días por año para asuntos personales que no se han mencionado en los puntos anteriores. Estos días no se pueden acumular a los días de vacaciones anuales pagadas.



Suspensión del Contrato

Hay ocasiones en que el trabajador o el empresario pueden interrumpir el contrato de trabajo, pero sin terminarlo definitivamente. Los efectos que trae consigo esta decisión son que el trabajador deja de trabajar y el empresario deja de pagar.

Las causas por las que se da la suspensión del contrato pueden ser:

1. Porque, tanto el empresario como el trabajador estén de acuerdo
2. Debido a causas que se registraron en el contrato
3. Por la incapacidad temporal del trabajador
4. En caso de maternidad de una mujer trabajadora, el contrato se interrumpirá como mínimo durante dieciséis semanas
5. Por privación de libertad cuando no exista sentencia condenatoria
6. Si existe fuerza mayor temporal
7. Si se dan huelgas
8. Si se tiene que cerrar el centro de trabajo
9. En situaciones de suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias
10. Por permiso de formación
11. Por realizar un curso de readaptación
12. Por acogida o adopción de menores de cinco años.

El trabajador, un vez que cesen las circunstancias, volverá a incorporarse a su puesto de trabajo.

Además de las anteriormente mencionadas, podemos hablar de dos causas más de suspensión del contrato:

- **Las excedencias**, que pueden ser de cuatro tipos:

- a) Forzosa: la empresa se ve obligada a conservar el puesto de trabajo cuando a un trabajador se le designa para un cargo público, para realizar funciones sindicales.
- b) Voluntaria: consiste en que el trabajador deja el trabajo y la empresa no se lo conserva, pero cuando haya necesidad de emplear a alguien en la vacante que éste ocupaba, tendrá preferencia para volver. Esta excedencia tiene una duración de entre dos y cinco años y el trabajador debe haber trabajado en ese puesto como mínimo un año.
- c) Por cuidado de hijos: se concede una excedencia de tres años desde que nace el hijo. Si en ese tiempo nace otro hijo, la excedencia termina y empezaría otra nueva.
- d) Las previstas en los Convenios Colectivos.

- **Las suspensiones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**

Para que el empresario pueda llevar a cabo este tipo de suspensión, debe justificar que existen causas, cuánto tiempo llevan ocurriendo y cuándo prevé que van a acabar. Y demostrar que la suspensión ayudará a garantizar la viabilidad futura.



Para ello, el empresario deberá llevar a cabo un Expediente de Regulación de Empleo.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Cuando un contrato laboral se extingue, se debe a que el empresario o el trabajador, por causas que veremos más adelante, deciden terminar la relación que mantienen con dicho contrato. Ambas partes tienen la obligación de notificárselo a la otra con varios días de antelación. Las causas pueden ser:

1. Cuando las partes están de acuerdo. En este caso al trabajador no se le da derecho a ninguna indemnización ni tampoco al paro.

2. Causas acordadas en el contrato. Deben ser reafirmadas por una de las partes y no deben suponer abuso de derecho del empresario.

3. Fin del período contratado o terminación de la obra o servicio contratados. Si el tiempo que se estuvo trabajando duró más de un año, tanto el empresario como el trabajador deben avisar con 15 días de antelación a la otra parte. Si no se indica nada, se considerará que el contrato será prorrogado con carácter indefinido.

4. Dimisión del trabajador. No tiene por qué justificarla, pero sí debe informar al empresario de su dimisión en el tiempo previsto en el convenio o contrato.

5. Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. Si el trabajador es declarado de incapacidad permanente total, la empresa puede decidir reubicarle a otro puesto de trabajo distinto para el que en ese momento esté capacitado.

Si la incapacidad es permanente absoluta o gran invalidez, se le extinguiría el contrato pero reservándole el puesto por si mejorase de su incapacidad en un periodo de dos años.

6. Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante. En caso de darse este hecho en el empresario y la actividad empresarial no sea continuada por herederos o terceros del empresario, al empleado se le tendrá que indemnizar con un mes de salario.

Si lo que sucede es que la empresa extingue su personalidad jurídica, si la plantilla tiene más de 5 trabajadores, es necesario hacer Expediente de Regulación de Empleo, que será aprobado por autoridades laborales, y al trabajador se le debe dar una indemnización de 20 días de salario por año trabajado.

7. Jubilación del trabajador. Cuando el trabajador cumple la edad de jubilación, o decide jubilarse anticipadamente.

8. Fuerza mayor. Son acontecimientos fortuitos e inevitables que impiden llevar a cabo el trabajo, como por ejemplo, una inundación, un incendio, etc. Estos hechos deben ser verificados por la autoridad laboral y legalizarlos a través de un Expediente de Regulación de Empleo. De esta manera, se le indemnizará al trabajador con 20 días de salario por año trabajado.

9. Despido colectivo. Se produce por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pero no el empresario no las puede alegar sin acreditar su existencia, su carácter temporal y que la suspensión ayudará a garantizar su viabilidad futura.

Para poder realizar estos despidos, es necesario un Expediente de Regulación de Empleo y que afecten a un número determinado de trabajadores durante un



período mínimo de 90 días:

- 10 trabajadores, en las empresas de menos de 100 trabajadores;
- El 10% en las empresas que tengan entre 100 y 300 trabajadores;
- 30% en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Cuando la plantilla sea de al menos 5 trabajadores, hay que incluir también a los despedidos por cualquier otra causa durante el año en cuestión.

Los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 meses.

10. Por voluntad del trabajador con causa justificada. Cuando el trabajador decide por propia voluntad abandonar el puesto de trabajo, no tiene derecho a percibir ninguna indemnización, pero si por el contrario el empleado tiene causas justificadas podrá pedir una finalización de su contrato de trabajo y una indemnización de 45 días de trabajo por cada año trabajado. Las causas que llevan a que el trabajador tenga derecho a esta indemnización son:

1. Que el empresario le cambie al empleado sus condiciones de trabajo y que éstas sean en perjuicio de su dignidad o formación profesional.
2. Que la empresa no pague el salario mensual o los retrasos que le pueda deber.
3. Por incumplimiento grave del empresario en sus obligaciones con respecto al trabajador.

11. Por causas objetivas legalmente procedentes. El empresario se puede atener al despido del empleado según las causas que impone la ley:

a) **Ineptitud:** se produce al concluir el periodo de prueba. Una vez concluido este periodo, si el empresario decide renovar o continuar el contrato, ya no podrá alegar un despido por ineptitud, ya que ha tenido un plazo para poder evaluar si el trabajador es apto o no para ese puesto.

b) **Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo tras modificaciones técnicas:** cuando se producen modificaciones, el empleado debe tener constancia con al menos dos meses de antelación para adaptarse al puesto. También se suele dar la situación de suspensión del contrato por tres meses y ofrecer al trabajador un curso de formación para alcanzar la adaptación correspondiente. Durante este tiempo se le debe pagar el salario.

c) **Absentismo laboral:** cuando el empleado falta al trabajo el 20% de las jornadas hábiles en dos meses seguidos, o el 25% en cuatro meses no seguidos, el empresario puede terminar el contrato.

No se tienen en cuenta como faltas las debidas a huelga legal, accidentes de trabajo, maternidad, permisos y vacaciones, enfermedades o accidentes fuera del trabajo, que tengan baja oficial y duren más de 20 días seguidos.

d) **Amortización de puestos de trabajo:** si el número de empleados es menor al mínimo legal pueden despedirse de manera colectiva siguiendo el procedimiento de amortización, es decir, el empresario ha de justificar las causas del despido y la repercusión positiva que va a tener dentro del buen funcionamiento de su negocio.

En estos cuatro casos, el empresario dará cuenta del despido del trabajador mediante un documento en el que figurará la causa de la extinción; además, sufragará la indemnización legal. Si el empresario no tiene dinero para pagar la indemnización y la causa del despido es la escasez monetaria, puede no pagar al empleado, citándolo de antemano, y el trabajador tendrá derecho a pedirla al



finalizar el contrato.

12. Despido disciplinario. Para que se de este tipo de despido, el trabajador tiene que incumplir sus obligaciones de incurrir en faltas graves, que pueden ser:

1. Faltas repetidas y no justificadas de asistencia o puntualidad
2. Desobediencia
3. Insultos y agresiones al empresario o a los trabajadores de la empresa
4. Abuso de confianza en el desempeño del trabajo
5. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo
6. Embriaguez o toxicomanía que repercutan en el trabajo

La empresa tiene un periodo de sesenta días desde que conoce los hechos para notificar al trabajador su despido. En la notificación se debe incluir los hechos o causas de la rescisión del contrato y la fecha. Si no existe notificación, la falta se puede corregir y el empresario no podrá efectuar el despido por ese motivo.

Si el trabajador no está de acuerdo con la decisión, tiene un plazo de 20 días para recurrir, pero la firma del finiquito significa la renuncia a su derecho de reclamar. Este epígrafe está sujeto a posibles modificaciones en función de los cambios legislativos que se produzcan a partir del momento de su redacción.