



El FSE invierte en tu futuro

# **DERECHO LABORAL PARA PYMES**

**Rafael Vivas Bilbao**

eoi  
Escuela de Negocios

Edición: Septiembre 2007

©: Quedan reservados todos los derechos. (Ley de Propiedad Intelectual del 17 de noviembre de 1987 y Reales Decretos).

Documentación elaborada por la EOI.

Prohibida la reproducción total o parcial sin autorización escrita de la EOI



## PRÓLOGO

Prólogo.....	3
1. Formas jurídicas de incorporar personas en la empresa.....	4
2. Cálculo del coste de una relación laboral.....	26
3. Análisis detallado de los diferentes contratos laborales.....	28
4. Salarios de empleados y socios.....	48
5. Régimen de Autónomos: cuestiones básicas de Seguridad Social.....	49
6. Derechos y obligaciones de empresa y trabajadores.....	51
7. El período de prueba.....	58
8. Igualdad de Oportunidades en la normativa laboral.....	60
9. Empleo Femenino y bonificaciones por contratar trabajadoras.....	72
10. Breve análisis del régimen disciplinario y de la extinción del contrato. ...	73
Glosario de términos.....	78
Bibliografía.....	81
Relación páginas web.....	81
Anexo 1.....	82
Anexo 2.....	83



## **PRÓLOGO**

Pretendemos, a través de esta documentación, facilitar la elección de contratación de trabajadores a todo tipo de empresas, aunque fijándonos de manera especial en la problemática de las PYMES.

Para ello, hemos confeccionado un material de fácil comprensión, evitando la remisión a textos legales de difícil acceso para las pequeñas empresas y citando casos prácticos que ayuden a su comprensión.

Seguiremos por tanto un esquema sencillo que nos ayude a resolver las cuestiones básicas en esta materia. En primer lugar, analizaremos las posibilidades que todo empresario tiene para contratar personas. A continuación, nos centraremos en la figura de la contratación laboral para abordar las cuestiones que más habitualmente preocupan a las empresas: tramitación, coste económico, modalidades y riesgos que lleva consigo.

Escuela de Negocios

## 1.- FORMAS JURÍDICAS DE INCORPORAR A PERSONAS EN UNA EMPRESA

En nuestro **ordenamiento jurídico** se permiten diferentes formas de contratación de personas en una empresa. En otras palabras, son varias las posibilidades que un empresario tiene de incorporar personal en su empresa. Y decimos “personal” y no “trabajadores” porque no todas las posibilidades de las que vamos a hablar se refieren a lo que entendemos por “**relación laboral**” (es decir, empleados).

En realidad, los empresarios desde tiempo atrás han venido utilizando múltiples fórmulas para contar con personas en sus empresas. La primera, la más habitual, será la llamada “**relación laboral**” que es la que presupone la contratación de “empleados” bajo modalidades de “contratos de trabajo”. La segunda, también muy utilizada, es la “**relación mercantil**”, consistiendo en la contratación de “**autónomos**”, según la terminología más utilizada. También existen formas de contratación que no se encuadran entre estos dos primeros tipos: **ETT's, becarios, subcontratas**, etc.

No todas las personas que trabajan en una empresa son empleados o tienen que tener un contrato de trabajo.

Vamos a ver cada uno de ellos de una forma más detenida.

### **A) RELACIÓN LABORAL (EMPLEADOS)**

Es la que todos conocemos como la habitual en las relaciones de trabajo. Parte de la existencia de un **contrato de trabajo** y lleva consigo la obligación del empresario de retribuir conforme al **convenio colectivo** de aplicación, así como **cotizar** a la **Seguridad Social** por cada uno de los trabajadores.

Las notas características de la **relación laboral** son las siguientes:

- **La ajeneidad:** el empleado es un trabajador **por cuenta ajena**. Esto quiere decir que debe ser diferente el empleador del empleado, sin que sea permitido en nuestro Derecho lo que se conoce por “autocontratación”. Es decir, que en el caso, por

ejemplo, de una SL, el socio mayoritario no podrá ser considerado como un “trabajador por cuenta ajena” porque coincidiría en una misma persona la figura de “empleador” y “empleado”. También, como consecuencia de esto mismo, existen ciertas limitaciones a considerar a los **familiares** directos del empresario como “trabajadores por cuenta ajena”, aunque esto lo veremos con más detalle más adelante.

- **La dependencia:** esta nota característica hace referencia a la sujeción, por parte del trabajador, a las órdenes y directrices del empresario: es el empresario quien fija su horario, su retribución, su forma de realizar sus funciones, etc.
- **La retribución:** puede que estemos ante una situación de ajeneidad y dependencia, pero que sin embargo no exista **relación laboral**. Esto ocurre cuando no hay retribución por medio. Por ejemplo, cuando se trata de una “**relación de amistad, benevolencia o buena vecindad**”:

*Una mujer presta servicios en un colegio en donde estudian sus hijos. Se encarga de vigilar a los alumnos en el comedor, durante el tiempo de la comida. Ella lo hace de manera desinteresada porque prefiere estar ayudando en el colegio a estar en su casa. Por su parte, el colegio no le retribuye en forma alguna aunque sí le dice cómo tiene que hacer su trabajo. Existe, por tanto, ajeneidad y dependencia, pero falta el elemento de la retribución. Por eso no estamos ante una relación laboral y, por consiguiente, la empresa (el colegio), no tendrá que cotizar a la Seguridad Social por este servicio.*

Esta posibilidad, es decir, la llamada “relación por amistad, benevolencia o buena vecindad”, no siempre es fácil de justificar. En ocasiones, los Inspectores de Trabajo sancionan a las empresas que utilizan personas bajo esta modalidad por no entender que alguien vaya voluntariamente a trabajar, sin recibir nada a cambio. En otras palabras, es posible recibir una sanción aunque tengamos a una persona trabajando en nuestra empresa sin recibir dinero a cambio y sin cotización a la Seguridad Social. Esto ocurre por el elevado fraude que existe en nuestro país, en donde muchas personas trabajan ilegalmente. Como los Inspectores no son capaces de descubrir quién dice la verdad y quién miente, “presumen”

que están ante una situación de fraude a la Seguridad Social, que existe una retribución “bajo cuerda”, y por todo ello sancionan.

Además del coste económico que cualquier **contratación laboral** acarrea, es muy importante el tiempo que se invierte en su tramitación. A continuación, veremos de forma esquemática la **carga administrativa fundamental** que supone cualquier contratación:

Trámites:

1. Inscripción de la empresa en la Seguridad Social
2. Apertura de Centro de Trabajo
3. Afiliación del Trabajador
4. Alta del Trabajador
5. Contrato de Trabajo
6. Plan de Prevención de Riesgos Laborales
7. Nóminas y TC's
8. Baja, Liquidación y Finiquito

Resulta muy necesario detenernos un momento en el **contrato de trabajo**. De hecho, éste es el documento que regulará toda la relación entre el trabajador y la empresa, y sin embargo, ¿cuánto tiempo le dedicamos a su elaboración? ¿no solemos utilizar modelos que apenas se rellenan en las gestorías o asesorías sin que le prestemos mayor atención?

Por su importancia, entendemos recomendable tener en cuenta los siguientes **Principios Básicos** a la hora de realizar el contrato de trabajo:

**El contrato de trabajo debe ajustarse a la realidad.**

La advertencia de que el contrato debe ajustarse a la realidad, tiene un significado bien claro. Si se necesita cubrir un puesto de trabajo permanente, hay que hacer un contrato indefinido. Pero si lo que se necesita es cubrir una necesidad temporal, habrá que hacer un contrato temporal. Olvidar esta cuestión, en la mayoría de los casos, supone asumir el riesgo de una sanción o de una demanda judicial.

## Sobre la conveniencia de hacer un precontrato.

Existe un documento llamado “precontrato” que en ocasiones se utiliza para ir definiendo lo que será el contrato definitivo. Por eso se llama “precontrato”, por ser previo a lo que todo conocemos por “contrato de trabajo”.

¿Y sirve de algo hacer este “precontrato” con todos los trabajadores que vayamos a contratar? En muchos casos la respuesta es afirmativa. Su mayor utilidad es la de ser un “compromiso” por ambas partes, reflejado en un documento, en el que se refleje la voluntad de formalizar una relación laboral en un plazo determinado.

Esto, en resumidas cuentas, permite reclamar por daños y perjuicios si la persona a la que se iba a contratar da marcha atrás y decide, a última hora, no firmar el contrato. Para ello, deberemos de probar que ha existido un perjuicio para la empresa, puesto que si no se puede probar dicho perjuicio, que debe ser cuantificable, no hay posibilidad de reclamar nada.

*Tenemos una empresa consultora de servicios medioambientales y hacemos un proceso de selección de un profesional para incorporarse antes del 1 de enero, puesto que es la fecha en la que debe comenzar un proyecto con unos clientes. Firmamos con el profesional seleccionado un precontrato en el que se compromete con nosotros a empezar el citado 1 de enero. Pero por cualquier razón, ese profesional nos dice el 31 de diciembre que ha decidido no incorporarse a nuestra empresa. En este caso, el precontrato nos puede servir para poder ejercer una reclamación judicial por daños y perjuicios. Si no hemos firmado precontrato, no tenemos ninguna posibilidad de exigirle indemnización alguna.*

No podemos caer en la tentación de tener a alguien en la empresa “de prueba”, unos días sin dar de alta. Debemos de tener claro que este comportamiento siempre trae complicaciones. A pesar de ser una conducta relativamente extendida entre las PYMES de nuestro país, debemos de ser muy conscientes del riesgo que se asume teniendo empleados sin dar de alta desde el primer día de su incorporación: un mero accidente de trabajo puede provocar una situación muy difícil de resolver.



El contrato de trabajo ya tiene su propio período de prueba legal, regulado en el convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores. Por eso, no vale la pena engañarse con ese tipo de razonamientos. Ningún empresario sabe con certeza si ese empleado que contrata funcionará correctamente. Hay que asumir siempre un riesgo. Pero nunca, como dije al principio, se puede arrebatar a un trabajador los derechos que la normativa le concede, en particular el cotizar a la Seguridad Social desde el primer día.

**Un contrato es un “acuerdo de voluntades”. Hay que saber escuchar a la otra parte.**

En muchas ocasiones, entendemos el contrato de trabajo como algo que no se discute. Sin embargo, esto supone perder de vista que un contrato es un “acuerdo de voluntades”, es decir, un “ponerse de acuerdo” entre las dos partes.

Muchos piensan que hay que partir de un presupuesto económico ya fijado de antemano del que no se puede uno salir, y que por tanto “negociar” un contrato es más propio de directivos que de empleados de pequeñas empresas. Probablemente sea cierto, pero esto no contradice lo verdaderamente importante, y es que hay que tener los oídos bien abiertos.

Si el mayor tesoro en una empresa es tener a un buen empleado motivado, debemos conocer qué es lo que a ese empleado se le pasa por la cabeza. No debemos desperdiciar la oportunidad de poder conceder lo que nos pide, si esto no tiene ninguna importancia para nosotros. En alguna ocasión se ha podido comprobar que hay empresas que cierran la puerta a peticiones que son absolutamente inofensivas, por el mero hecho de no dar pie a más demandas. Esto, por supuesto, no es generalizable, puesto que también se conocen casos contrarios, en los que los trabajadores piden cosas imposibles.

En cualquier caso, es importante aprovechar el momento inicial, el de la firma del contrato, para poder escuchar al trabajador. Es en ese momento cuando nace el trato, cuando se fijan cuáles serán las reglas del juego: las funciones, el salario, el horario, etc. Por ello es imprescindible no perder detalle de lo que el trabajador pide de ese trabajo. Los malentendidos que se plasman en los contratos suelen ser fuente de múltiples problemas futuros.



## **No hay que dar nada por supuesto.**

Este punto es imprescindible. Ese “no dar nada por supuesto” lleva consigo el reflejar en el contrato todo lo que consideremos importante, aunque se necesite hacer un anexo larguísimo para completar el modelo oficial del INEM. En otras palabras, que no nos de miedo hacer contratos extensos, puesto que es la mayor garantía que tenemos de estar incluyendo en el contrato todos los puntos que a nosotros nos interesan.

Precisamente para eso están los “anexos”, que se admiten como parte integrante del contrato cuando llevamos éstos a registrar al INEM.

Un ejemplo: si en nuestra empresa es importante guardar el deber de confidencialidad, deberemos ponerlo en el contrato. Además de decir que “el trabajador se compromete a no difundir información relativa a la empresa”, será conveniente decir qué se entiende por “información relativa a la empresa”, decir también cuáles serán los comportamientos prohibidos (utilizar esa información en cualquier ámbito) y también cuál será la indemnización aplicable en concepto de daños y perjuicios.

## **Plantearse la posibilidad de incluir cláusulas adicionales**

Hay ocasiones en donde a una empresa le interesa incluir en el contrato más aspectos de los puramente obligatorios. Esto no afectará a todas las PYMES, pero en determinadas empresas podrá tener cierta importancia.

### **Pacto de permanencia.**

Como hemos dicho, determinadas cláusulas no vienen contempladas en los modelos oficiales que facilita el INEM, pero son muy útiles para determinadas empresas. Una de ellas regula la posibilidad de que un trabajador se comprometa a permanecer en la empresa por un período determinado de tiempo. Esta es la llamada “cláusula de permanencia”.

Esta posibilidad sólo se permite si se cumplen los siguientes requisitos:

- I. Que el trabajador vaya a recibir una formación específica a cargo de la empresa.
- II. Que la duración no sea superior a dos años.

Si esto se cumple y el trabajador abandona la empresa antes del plazo fijado, se le podrá reclamar judicialmente una indemnización en concepto de daños y perjuicios.

Naturalmente, esto sólo es posible si realmente el trabajador recibe una formación “específica”, algo diferente de lo que es la formación que habitualmente se da al resto de trabajadores.

### **Pacto de exclusividad**

También existe la posibilidad de que a la empresa le interese que su nuevo empleado trabaje exclusivamente para él. Es decir, que no tenga ninguna otra dedicación profesional.

En este caso, también se podrá incluir el llamado “Pacto de Plena Dedicación” o “Pacto de Exclusividad”.

Este “Pacto de Exclusividad” permite al empresario estar tranquilo por evitar que su empleado esté pluriempleado. A cambio, según establece la normativa aplicable, deberá recompensarle económicamente por este compromiso de “Plena Dedicación” o “Exclusividad”.

### **Pacto de no competencia.**

Además, en un contrato se puede incluir la llamada “cláusula de no competencia”. Esta cláusula tiene como finalidad el impedir que los trabajadores de una empresa se vayan a la competencia. Para ello, habrá que incluirlo expresamente en su contrato y compensar al trabajador con una cantidad llamada “no competencia”, que normalmente se le pagará una vez finalice la relación laboral.

Igual que dijimos anteriormente, es conveniente redactar con mucho detalle este tipo de cláusulas. Habrá que definir qué se entiende por “empresas del mismo sector” y qué se entiende por “trabajar para la competencia”, es decir, limitar también comportamientos enmascarados que puedan significar lo mismo. Por ejemplo, el pasarse a la competencia no directamente sino a través de sociedades interpuestas, etc.

### **La baja por enfermedad interrumpe el período de prueba.**

Por último, es conveniente añadir en todo caso como cláusula adicional que la situación de baja (lo que se llama “incapacidad temporal”) interrumpe el cómputo del período de prueba. Con esta precaución la empresa se asegura que aunque un trabajador esté un año entero de baja, a la vuelta volverá a contar el período de prueba, en los días que le queden aún por pasar.

### **Fijar rendimientos**

Una vez vistas las cláusulas adicionales más frecuentes que se suelen incluir en los contratos, vamos a ver otro de los puntos que consideramos prioritarios en determinados contratos laborales: el rendimiento o la productividad del trabajador.

Efectivamente, en el contrato de trabajo se pueden fijar los rendimientos óptimos del trabajador, así como los rendimientos mínimos. Es cierto que no siempre puede ser fijado objetivamente, pero siempre que se pueda es conveniente hacerlo. Con ello, podremos conseguir fundamentalmente dos cosas:

- Fijar un parámetro útil para pagar incentivos.
- Tener también un criterio conocido para poder sancionar por bajo rendimiento.

Es importante tenerlo en cuenta porque en el futuro nos puede ayudar a fijar criterios fiables de medición de nuestros empleados.

### **Contrato por Obra: obligación de describir con todo detalle la obra o servicio determinado.**

Es igualmente importante tener en cuenta que el contrato por obra o servicio determinado solo se puede utilizar para una actividad específica dentro de una empresa (algo con “sustantividad propia”, según los términos empleados por la ley, como luego veremos). Esto significa que esa obra o servicio determinado deben ser expresados con todo detalle y de forma clara. Si se redacta de forma genérica, se tiene como un contrato fraudulento y, por tanto, a todos los efectos sería considerado como un contrato indefinido.

Pues bien, este es otro de los puntos a tener en cuenta a la hora de hacer un contrato, en este caso uno por obra o servicio determinado: el definir bien cuál es el trabajo para el cual se contrata al empleado.

### **Tener en cuenta la posible Polivalencia Funcional.**

Si queremos que un trabajador desempeñe funciones que corresponden a dos o más categorías profesionales, lo deberemos de expresar también en el contrato de trabajo. La polivalencia funcional, para que pueda ser exigida al trabajador, deberá hacerse constar en su contrato. Con ello, evitaremos posibles reclamaciones futuras por entender el trabajador que las funciones que desempeña no corresponden con su categoría.

### **Si se pacta un sueldo líquido: ojo con las retenciones por IRPF.**

Como último punto, es conveniente advertir uno de los errores más frecuentes entre los empresarios: pactar los sueldos en cantidades líquidas.

El empresario debe acostumbrarse a pactar en cantidades brutas, no líquidas. La razón es bien sencilla: hay determinados conceptos que varían y que no deben confundirse con lo que es el salario del trabajador. La retención por IRPF y la cuota de Seguridad Social son conceptos a descontar del salario del trabajador, que si varían no deben porque afectar al coste que el empresario asume por ese trabajador.

Como alternativa, se puede facilitar al trabajador el sueldo líquido mensual que, *normalmente*, cobrará según su sueldo líquido. Pero nunca garantizar una cantidad fija mensual, salvo que, lógicamente, el empresario quiera asumir ese riesgo.

Como puede observarse, hacer un buen contrato significa tener en cuenta varios factores. Cuantos más tengamos en cuenta mayores garantías tendremos de estar consiguiendo lo que buscamos: una correcta cobertura legal y una mayor motivación del trabajador.

Ya lo dijimos al principio: hacer un buen contrato es algo complicado, ya que supone hacer coincidir el interés de la empresa con el interés del nuevo empleado. Ahora bien, es imprescindible elaborar correctamente el contrato que será, sin ninguna duda, el documento maestro de toda la relación entre la empresa y el trabajador.

## B) LA RELACIÓN MERCANTIL

Existe también la posibilidad de contratar **profesionales** para la realización de funciones concretas dentro de una empresa. Esta posibilidad tiene un marcado carácter excepcional, puesto que no todos los puestos de trabajo existentes en una empresa pueden ser cubiertos bajo esta modalidad.

Las características de este tipo de **relación mercantil** son las siguientes:

- La contratación tiene que tener por objeto un puesto de trabajo susceptible de ser cubierto por un **profesional autónomo**, de tal manera que su desempeño no esté sometido a las órdenes del empresario como cualquier otro empleado, sino que tenga una capacidad de organización, elaboración y distribución del trabajo propias.
- La retribución no responde a las características del **salario**. Se trata de unos “honorarios profesionales” que la empresa paga previa presentación de factura por parte del **profesional**. Al importe pactado, éste deberá añadir el **IVA** (salvo que esté exento), corriendo de su cuenta y cargo los gastos frente a Hacienda y **Seguridad Social**.
- El **profesional** no tiene los derechos que disfrutaban el resto de trabajadores: horas extras, vacaciones, pagas extraordinarias, etc. Esto es así porque el profesional autónomo está “fuera del ámbito laboral”. En realidad es tanto como una empresa, lo que le hace distanciarse por completo de la realidad del empleado.

### a) Distinción con la relación laboral

Hemos visto cómo lo característico en una **relación laboral** era la ajeneidad, la dependencia y la retribución. Sin embargo, entre las notas que caracterizaban a la **relación mercantil** no había ninguna que hiciese referencia a la dependencia. De hecho, sería contradictorio contratar a un **profesional** (un **autónomo**) y decirle cómo tiene que hacer su trabajo, qué horario va a tener, etc. Es por ello por lo que debemos de fijarnos bien a la hora de cubrir un puesto de trabajo con un autónomo, es decir, a través de la “relación mercantil”. Debemos de saber que si un autónomo cubre un puesto de trabajo que debería ser cubierto con un

empleado, esa empresa estará cometiendo un fraude: “el **fraude del falso autónomo**”. ¿Y cómo sabremos cuándo debemos de cubrir un puesto de trabajo con un autónomo y cuándo debemos de cubrirlo con un empleado? Esto se descubre analizando si existe o no existe eso que antes llamábamos “la dependencia”. Esto, los tribunales lo asocian a 5 elementos principalmente: horario, recibir instrucciones sobre tu trabajo, cobrar una cantidad fija mensual, tener exclusividad y estar bajo el régimen sancionador de la empresa. Si se cumplen la mayoría de estos cinco aspectos característicos de “la dependencia”, estaremos obligados a contratar como un empleado, puesto que estaremos ante una verdadera relación laboral.

En nuestro país, al igual que en la mayoría de países de nuestro entorno, existe una legislación que protege principalmente al trabajador. Se da por sentado que el empleado es la parte débil en una relación empresa-trabajador, por lo que deben ser tutelados sus derechos de una manera muy especial. Al ser el “autónomo” o “trabajador por cuenta propia” una figura separada del “empleado” o “trabajador por cuenta ajena”, no tiene la misma protección que éste último puesto que no estaría en su misma situación de “desventaja” frente a la empresa.

Es por ello por lo que se establecen unos mínimos que deben ser respetados en todo caso:

- Obligación del empresario a **cotizar a la Seguridad Social** por sus trabajadores.
- Obligación a conceder unas vacaciones anuales de 30 días naturales.
- Prohibición de superar unos límites determinados de jornadas.
- Obligación de pagar, al menos, lo que señala el **convenio colectivo** aplicable.
- Obligación a pagar las pagas extraordinarias.
- Etc.

Sin embargo, existe una práctica empresarial relativamente extendida que supone contratar empleados como si se tratase de **profesionales** o **autónomos**. Es decir, se disfrazan **relaciones laborales** como si fuesen **relaciones mercantiles**.

*Una empresa de construcción decide contratar a un contable. Necesitan una persona que les lleve la contabilidad, puesto que los actuales gestores no tienen tiempo para ocuparse de las cuentas. Calculan el coste de hacer un contrato de trabajo a jornada completa y ven cómo, entre el salario que marca el convenio y la Seguridad Social, se les “sale” de presupuesto. Deciden entonces contratar a esta persona como a un autónomo.*

*Le hacen un contrato mercantil al que llaman “contrato de arrendamiento de servicios”. Le explican al profesional que será él quien tenga que pagar su régimen de autónomos y darse de alta en Hacienda. El profesional acepta y empieza a trabajar, presentando cada mes su factura con el importe pactado. De esta forma, la empresa se evita pagar la Seguridad Social, respetar el salario fijado por convenio, pagar vacaciones, pagas extras, etc., etc.*

*Sin embargo, el profesional está en la empresa realizando su trabajo durante ocho horas al día. Sigue un horario fijado por el empresario y éste le dice cómo debe realizar su trabajo.*

En estos casos, se produce un fraude muy claro que suele acabar en sanciones para el empresario: o bien por demanda del propio trabajador, o bien por la actuación de la **Inspección de Trabajo**: si estamos ante una **relación laboral**, habrá que hacer contrato de trabajo y alta en el **Régimen General de la Seguridad Social**. **¿Y cómo sabemos cuándo el puesto de trabajo debe cubrirse por un empleado o por un autónomo?** Fijándonos en las características que dijimos anteriormente, especialmente en **la dependencia**.

### **b) Tipos de contratos a utilizar**

Es conveniente cuando se va a contratar a un **autónomo**, realizar un **contrato mercantil** por escrito. El contrato a formalizar deberá dejar bien claro no sólo la identidad de ambos contratantes, sino las obligaciones que conciernen a cada uno de ellos: tipo de funciones a realizar, forma y momento del pago, posible rescisión del contrato, duración, etc.

El tipo de contrato más habitual es el llamado “**contrato de arrendamiento de servicios**” o “**contrato de prestación de servicios**”. Es el que se utiliza para cualquier tipo de prestación profesional a realizar por un **autónomo**.

### **c) Caso particular de los comerciales**

En el caso de los comerciales existen tres figuras muy parecidas que conviene explicar para saber distinguirlos convenientemente: los comerciales empleados, los representantes de comercio y los agentes comerciales.

Los comerciales empleados (relación laboral común) son aquellos que realizan su trabajo sometidos a la dirección de la empresa y de acuerdo con el horario general de la empresa.

Los representantes de comercio (relación laboral especial) tienen más autonomía que los comerciales empleados, puesto que su horario no coincide milimétricamente con la empresa y tienen un mayor margen de autonomía.

Por último, los agentes comerciales (relación mercantil), tienen una independencia total a la hora de fijar sus horarios, itinerarios, etc., organizándose por sí mismos su trabajo. Además, éstos sólo cobran sus honorarios por las ventas realizadas.

Especialmente significativa ha sido la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de fecha 11 de mayo de 2007 (Caso AFINSA) en donde el tribunal afirma lo siguiente:

*“En el caso que nos ocupa existen una serie de datos o circunstancias indiciarias que nos llevan a apreciar la existencia de relación laboral, cuales son: la empresa obliga al actor (el agente comercial de AFINSA) a trasladarse, diariamente, a su delegación de zona para recibir instrucciones sobre los productos objeto de venta, estrategias comerciales, etc.; al ser diarias dichas reuniones es claro que está obligado a comparecer a las mismas; también está obligado a realizar una guardia, cada cierto tiempo, para atender a clientes propios o ajenos, lo que difícilmente casa con un trabajador independiente; y, además, no puede tomar las vacaciones libremente sino que debe hacerlo poniéndose de acuerdo con los otros agentes comerciales; se le abona una retribución fija mensual muy superior al salario mínimo interprofesional; es la empresa la que le proporciona los*

*correspondientes catálogos, precios y demás elementos materiales para su gestión de promoción; también se le proporciona una tarjeta de visita con el anagrama, dirección, teléfono, correo electrónico y página web de AFINSA y su puesto como asesor de inversiones; y verbalmente se le exige la prestación de servicios en exclusividad para la empresa que le contrató, AFINSA.”*

## C) CONTRATACIÓN DE FAMILIARES

Existe una limitación legal a la cotización de los familiares en el **Régimen General de la Seguridad Social**.

Disposición Adicional 10ª del Estatuto del Trabajador Autónomo:

*Los trabajadores Autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con él, quedando excluidos de la cobertura por desempleo.*

En el resto de familiares, habrá que cotizar en el **Régimen de Autónomos de la Seguridad Social**, si se trata de un familiar hasta el 2º grado (hermanos, padres, hijos mayores de 30 años, hermanos...) y si se convive con el empresario. Ahora bien, esta regla sólo se aplica a aquellas personas que son “empresarios individuales” (lo que tradicionalmente se llama “autónomos”) y contratan a un familiar. Es decir, si un “autónomo” titular de una empresa contrata a un familiar, y si ese familiar es muy próximo (2º grado) y además vive con el titular de la empresa, en ese caso habrá que darle de alta en el **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos**, estando prohibido por tanto cotizar en el **Régimen General de la Seguridad Social**.

## D) SOCIOS Y ADMINISTRADORES DE SOCIEDADES

Ni los socios ni los administradores de una PYME suelen ser empleados de la misma. Como normalmente suele pasar en una PYME, los socios tienen un porcentaje tan alto que no tienen la condición de “trabajadores por cuenta ajena”, como veíamos al principio. Lo mismo ocurre con los administradores, que por su especial situación dentro de una empresa, no se consideran empleados sino algo más, un tipo de persona que no puede estar bajo la legislación laboral puesto que la ley así lo establece.

Respecto a la cotización de estos administradores y socios de sociedades (fundamentalmente la SL, que es la más utilizada), podemos decir lo siguiente (LGSS D.A. 27ª; Ley 66/1997, de 30 de diciembre y Ley 50/1998):

- Deben cotizar en el **Régimen de Autónomos** aquellos que tengan el “control efectivo de la sociedad”. Este es el planteamiento inicial del que parte la ley. A continuación, la ley explica lo que se entiende por tener “el control efectivo de una sociedad”.
- Pues bien, tienen el “control efectivo de la sociedad” los socios y administradores que tengan el 50% o más de las acciones o participaciones de una sociedad en la que trabajen.
- Pero a continuación, para aquellos casos que puedan ser dudosos, se establece un “juego de presunciones”, es decir, unas pistas para saber cómo debemos de interpretar en casos menos claros lo que se entiende por “control de la sociedad”. Por tanto, se presume que tienen el “control efectivo de la sociedad”:
  - Los familiares hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad que convivan con socios, si entre ellos acumulan un 50% del capital social.
  - Los que tengan un 33% del capital social.
  - Los que tengan un 25% del capital social y además realicen funciones directivas.

Fuera de estos casos, es decir, aquellos socios que no lleguen a tener estos porcentajes o que no cumplan las condiciones descritas anteriormente, estarán obligados a cotizar en el Régimen General como trabajadores normales.

- No obstante, puede darse el caso de que haya un administrador en una sociedad que no llegue a tener ese “control efectivo de la sociedad” (no es muy normal en una PYME, pero puede presentarse el caso). Estas personas tendrán que cotizar en un régimen especial, intermedio entre el Régimen General y el Régimen de Autónomos, denominado “Régimen Especial de Consejeros y Administradores” o “Régimen Asimilado”.

## E) LAS SUBCONTRATAS

Como una posibilidad muy habitual de incorporar personas a una empresa, nos encontramos con la figura de las **subcontratas**.

Las **subcontratas** suponen el confiar a una empresa ajena determinadas facetas de un encargo que nos han hecho y que prefieren ser asumidas por plantilla externa.

*Una consultora medioambiental es contratada para hacer un estudio de impacto ambiental de un proyecto de un puente sobre un río. La empresa, para llevar a cabo dicho encargo, decide subcontratar a una empresa topográfica la parte de estudios topográficos relacionados con este encargo, de modo que durante dos meses un topógrafo trabaja en la consultora medioambiental encargándose exclusivamente de este contrato.*

Este es un ejemplo claro de lo que supone una **contrata**. No es más que un **contrato mercantil** entre dos empresas para cubrir determinada función. Para la cobertura de estas competencias, se destinan trabajadores de la empresa subcontratada.

Al comparar la figura de la **subcontrata** y de las **ETT's**, podemos observar que existen muchas similitudes entre ambas. En ambos casos se ceden empleados a otras empresas.

Sin embargo, no son la misma cosa. Las ETT's ceden de forma absoluta a trabajadores, en el sentido de quedar estos trabajadores bajo las órdenes del nuevo empresario. En el caso de las subcontratas, aunque se ceden trabajadores, éstos trabajan en la nueva empresa pero siguen siendo empleados de la empresa subcontratada, debiendo seguir las órdenes de ésta para el desempeño de sus funciones.

*Una promotora inmobiliaria contrata con una empresa constructora la urbanización y construcción de una urbanización de 60 chalets.*

*A su vez, la constructora contrata a una empresa de instalaciones eléctricas, a otra de pintura, otra de revestimientos y baños y otra empresa dedicada a instalar y montar mobiliario de cocinas.*

La figura de las contratas y subcontratas siembran desconfianza en las distintas administraciones públicas, puesto que se ha comprobado que en ocasiones han servido para ocultar situaciones de fraude o insolvencias, o bien para eliminar las necesarias garantías en materia de prevención de riesgos laborales. Por ello, existen unas exigencias de responsabilidad muy severas frente a las empresas que están acostumbradas a subcontratar sus actividades. Estas responsabilidades se concretan en lo siguiente:

- El empresario principal debe comprobar que el contratista o subcontratista está al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social. Esto se hace a través de una “certificación por descubiertos” que se pide a la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Si la empresa no solicita la certificación, o bien si la certificación dice que no está al corriente de pagos con la Seguridad Social, ambas empresas serán responsables solidarias de las obligaciones salariales de las subcontratas con sus empleados.
- Por otro lado, el empresario principal y las empresas subcontratadas serán responsables solidarios, en todo caso, de los pagos frente a la Seguridad Social contraídas durante el periodo de vigencia del contrato. Es por ello por lo que es recomendable comprobar, mes a mes, si las empresas contratadas o subcontratadas están pagando convenientemente las cuotas de la Seguridad Social de sus trabajadores.

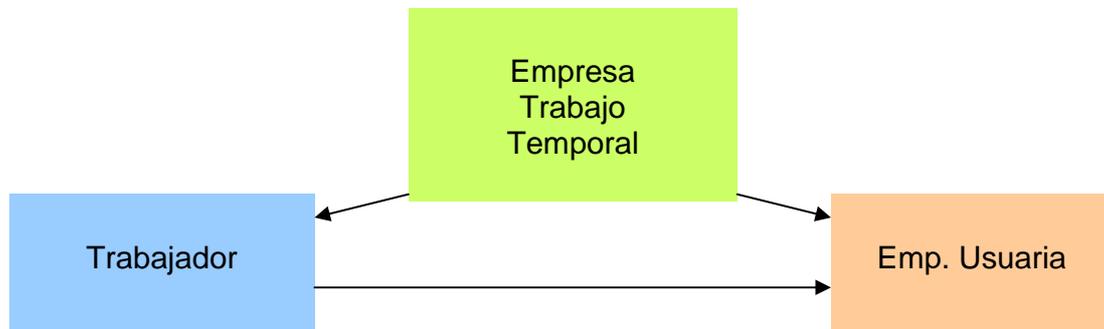
- Por último, en relación con las subcontratas en el sector de la construcción, habrá que tener en cuenta lo establecido en la Ley 32/2006 respecto a los nuevos límites y garantías fijados en este tipo de empresas:
  - Sólo pueden ser contratadas o subcontratadas las empresas que tengan personal formado en prevención de riesgos laborales y además, que estén inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.
  - Deben de tener un porcentaje determinado de trabajadores por contrato indefinido.
  - El autónomo subcontratado no podrá subcontratar.
  - Las terceras empresas subcontratadas tampoco podrán subcontratar ya ninguna parte de su actividad.
  - Y en todas las obras de construcción deberá existir un “Libro de Subcontratación”.

## F) LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT's)

Las ETT's o Empresas de Trabajo Temporal son empresas que se dedican a ceder trabajadores. Su negocio consiste precisamente en eso, en reclutar personas para ponerlas a disposición de otras empresas.

Es importante saber que son las ETT's las que tienen la obligación de dar de alta al trabajador. Por lo tanto, el trabajador aunque realice sus funciones en otra empresa, formará parte de la plantilla de la ETT.

Esta es una de las razones por las que las ETT's son una herramienta atractiva para las empresas. Son las ETT's las que cotizan y pagan la nómina del trabajador. Por el contrario, el empresario que se beneficia de los servicios del trabajador cedido (lo que la ley llama “Empresa Usuaría”), no tiene más obligación con el trabajador que garantizarle la seguridad e higiene en su puesto de trabajo.



El trabajador, como se puede observar en el esquema anterior, es contratado por la ETT. Sin embargo, desempeña sus funciones en la empresa usuaria. Y esta empresa usuaria paga a la ETT una factura por el llamado “contrato de puesta a disposición”.

Está prohibido utilizar las ETT's:

1. Para cubrir una obra o servicio determinado.
2. Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
3. Para sustituir a trabajadores de la empresa usuaria con derecho de reserva de su puesto de trabajo.
4. Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo mientras dure el proceso de selección que persiga cubrirlo de forma definitiva.

## G) BECARIOS

Existe mucha confusión en las empresas al referirse a las personas que, de alguna u otra forma, se encuentran haciendo prácticas. En principio, el término prácticas puede hacer referencia a realidades bien distintas, teniendo que diferenciar en todo caso cuándo nos encontramos ante una relación laboral y cuándo nos encontramos ante un tipo de colaboración en la formación de determinados colectivos.

En primer lugar, debemos decir que existe un contrato laboral llamado “contrato en prácticas”. Este contrato, que pasaremos a estudiarlo más adelante, es de naturaleza laboral, es decir, está dentro de lo que hemos llamado “**relaciones laborales**” y, por tanto, responde a lo que normalmente calificamos como “empleado”.

Sin embargo, existe otra posibilidad de “prácticas”, que en ocasiones se confunden con el contrato al que antes hacíamos referencia. Estas “prácticas” o también llamadas “becas” o “**becarios**” responden normalmente a programas de colaboración entre instituciones docentes y empresas privadas, por las que se procura dar una formación práctica a estudiantes de últimos años de ciclo o a alumnos recién titulados (Real Decreto 1497/1981 sobre Cooperación Educativa). Cada **becario** tendrá los derechos que se le asignen en su programa de beca y, por tanto, no gozan de un régimen equiparable al de las **relaciones laborales** (**salario mínimo interprofesional**, pagas extras, vacaciones retribuidas, etc.). Normalmente, a lo único que se obliga el empresario, dentro del marco del convenio de colaboración que deberá firmar con la universidad, es a proporcionar al estudiante los conocimientos básicos de su profesión. No tendrá que retribuirle, salvo que en el convenio figure una cantidad mensual pactada como “beca” o “ayuda de estudios”, ni tampoco tendrá que **cotizar a la Seguridad Social** por el estudiante. A cambio, deberá garantizar dicha formación práctica, nombrando un tutor y haciendo un seguimiento de su proceso formativo. Cualquier fraude en el cumplimiento de estos programas hace que se convierta, automáticamente, el **becario** en un empleado con **contrato indefinido**. Para ello, como en tantas otras ocasiones, deberá denunciar el trabajador el fraude y saber probarlo.

## H) COMPARACIÓN DE TODAS LAS OPCIONES ANTERIORES

No se puede decir, de forma categórica, cuál es la mejor forma para contratar personal, desde un punto de vista legal. Dependerá, lógicamente, de cada circunstancia.

Lo que sí podemos atrevernos a decir es cuándo es posible o conveniente utilizar una u otra fórmula:

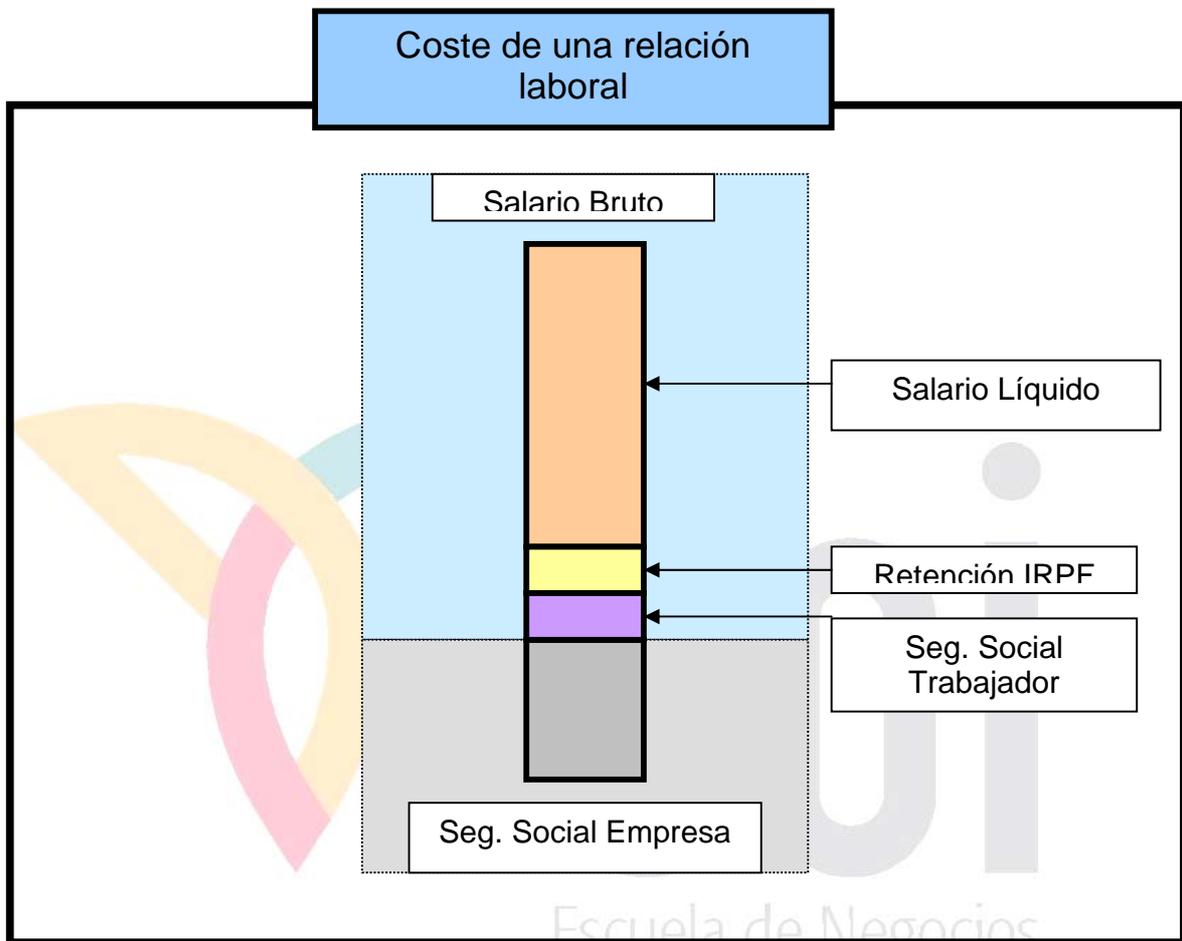
1. La situación más habitual. **Lo normal** será que haya **relaciones laborales** en las empresas, es decir, empleados. Cuando pretendamos cubrir determinada

- necesidad de mano de obra, la opción más segura es la de hacer un **contrato laboral** (contrato de trabajo).
2. Posibilidad de contratar a **profesionales o relaciones mercantiles (autónomos)**. Si tenemos la oportunidad de contratar **autónomos**, por las especiales características del puesto de trabajo, es sin duda una opción **más barata y flexible** que la **relación laboral**. En este caso, no debemos olvidar que se trata de un puesto de trabajo que no responda a las notas de dependencia que caracterizaban a la **relación laboral**.
  3. Ventajas de contratar a **becarios**. Si nuestra actividad nos permite utilizar a estudiantes como **becarios**, podremos formalizar un convenio de colaboración para tener personal de prácticas en nuestra empresa. En este caso, habrá que tener en cuenta que **el coste económico será mínimo**, puesto que no existe obligación de **cotizar** por ellos ni tampoco de retribuir conforme al **convenio colectivo** que sea de aplicación.
  4. Situaciones en las que se utilizan las **subcontratas**. En ocasiones, puede ser beneficioso subcontratar parte de la actividad con una empresa ajena a nuestra organización. Tal vez la ventaja mayor sea la de **no tener demasiadas personas en plantilla**, con los costes y riesgos que esto supone. En contra, nos tendremos que enfrentar a la escasa vinculación que estas personas logran tener con nuestra empresa.
  5. Utilidad de las **ETT's**. Las **ETT's** tienen una ventaja muy a considerar: **proveen con rapidez de personal preparado**. Incluso, si el personal no se adaptara al perfil del puesto, podrían cambiar al trabajador de un día para otro. Sin duda en este servicio y en su rapidez se encuentra su mayor virtud. Sin embargo, hay que decir en su contra que **es la opción más cara** de todas cuantas hemos estado analizando. El hecho de tener que retribuir al trabajador de igual forma que si se tratase de un trabajador de la plantilla de la **empresa usuaria**, hace que los costes sean siempre superiores a la contratación directa por parte de nuestras empresas. Además, recordemos que no se puede acudir a una **ETT** para cubrir cualquier necesidad de mano de obra, sino solo para unos casos tasados por ley (necesidades temporales de empleo).

## RESUMEN

1. Existen varias posibilidades de incorporar personal en una empresa.
2. No hay una forma jurídica que sea mejor que las demás: cada opción tiene sus ventajas e inconvenientes, que habrá que valorar en función de las circunstancias concretas de cada caso.
3. La relación laboral será la más frecuente, puesto que las necesidades de mano de obra se ajustan casi siempre a lo que la ley define como empleado.
4. Contratar a autónomos supone un menor coste y una mayor flexibilidad.
5. Las ETT's son también un sistema muy flexible de tener empleados, pero supone asumir un coste mayor.
6. Los becarios son la opción más barata, pero se deberá priorizar la formación del becario frente a cualquier otro aspecto de la relación.
7. Por último, las contratas y subcontratas permiten al empresario tener una plantilla adecuada, sin necesidad de incorporar personas que pueden ser subcontratadas.

## 2. CÁLCULO DEL COSTE DE UNA RELACIÓN LABORAL



Como puede desprenderse de este cuadro, el coste de un empleado es la suma del Salario Bruto más la Seguridad Social que paga la empresa.

Respecto del **salario bruto**, debemos de indicar que es aquella cantidad que figura en el contrato de trabajo y que en la nómina aparece antes de las deducciones. Esa cantidad debe de respetar el mínimo que establezca el convenio colectivo de cada sector, que normalmente fija unas cantidades por cada categoría profesional. Por ello, habrá que comprobar si la cantidad asignada al trabajador respeta ese tope salarial.

Una vez tengamos claro cuál es el **salario bruto**, bien en cómputo mensual o en cómputo anual, habrá que aplicar las deducciones que ordena la ley:

- a) Deducción por **IRPF**: es la cantidad que debe retener la empresa en concepto del impuesto sobre la renta del trabajador, para que cuando llegue el momento no deba de hacer desembolsos importantes. Es por tanto un mandato de la ley a la empresa: “debe Vd. quitar una pequeña cantidad a cada trabajador de su nómina para que éste pueda pagar sus impuestos casi sin enterarse”. En función de la cantidad que reciba ese trabajador y de cuáles sean sus circunstancias personales habrá que retener una cantidad mayor o menor. En la página web de la Agencia Tributaria ([www.aeat.es](http://www.aeat.es)) tenemos a nuestra disposición el programa informático que calcula estas retenciones.
- b) Deducción por la cuota del trabajador a la **Seguridad Social**: el trabajador también tiene que apoyar el sistema público de pensiones. La empresa estará obligada a quitarle una pequeña cantidad mensual (el 6,4% aproximadamente de su salario) en concepto de su aportación a la Seguridad Social.

Por tanto, el “Salario Líquido” será el resultado de restar al **salario bruto** la **retención por IRPF** y la **cotización a la Seguridad Social** del trabajador.

Pero ahí no termina la cosa. Las empresas tienen la obligación de pagar además del **salario bruto** la llamada “Seguridad Social de la Empresa”. Esta es una cuota que las empresas destinan a sufragar los costes de nuestro sistema de Seguridad Social, con el inconveniente de que los trabajadores apenas se percatan de ello. En otras palabras, las empresas pagan mucho dinero a la **Seguridad Social** por cada empleado, sin que éstos sean conscientes de recibir cantidad alguna.

Esta cantidad es aproximadamente el 33% del **salario** del trabajador. Es decir, un tercio de su sueldo.

Por ello, y como resumen de todo lo visto en este capítulo, podemos decir que el coste de un trabajador es el salario bruto más la **Seguridad Social** que paga la empresa.

### 3. ANÁLISIS DETALLADO DE LOS DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS

Ya hemos visto las diferentes posibilidades de incorporar personas en una empresa y una forma sencilla de calcular los costes de un puesto de trabajo. Vamos ahora a pasar a analizar los tipos de **contratos laborales** más utilizados en nuestro país.

#### a) Contratos temporales

En primer lugar, debemos hacer una diferenciación entre los **contratos temporales** y los **contratos indefinidos**. Ambos se diferencian en la duración de dichos contratos. Mientras que el **contrato temporal** tiene una duración determinada, en los **contratos indefinidos** la duración, en principio, no tiene fin.

Las diferentes reformas legislativas han venido a penalizar a las empresas que utilizan los contratos temporales. España es el país de la UE en donde más contratación temporal existe, doblando a la media de toda Europa. Por ello, las diferentes reformas laborales han ido en la dirección de incentivar la contratación indefinida y penalizar la contratación temporal.

Habrá que estar atentos a lo siguiente:

Las empresas tienen la obligación de indemnizar a los empleados que finalicen sus contratos temporales con una cantidad equivalente a 8 días de salario por año trabajado, salvo que el **convenio colectivo** disponga otra cosa.

Además, los tipos de cotización son mayores en los contratos temporales que en los indefinidos, incluso en el caso en el que el contrato indefinido no tenga bonificaciones.

La Reforma Laboral de Junio de 2006 sigue en esta misma dirección y penaliza aún más a las empresas que realicen contratos temporales. Aumenta los tipos de cotización por desempleo y premia a los contratos indefinidos con mayores ventajas. Además, fija un tope



de duración máxima a través de una modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores:

*“Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”*

Entrando ya en los diferentes **contratos temporales**, podemos diferenciar los contratos por obra, el eventual y el de interinidad, como un primer grupo de contratos que siempre han existido en nuestro país. En segundo lugar se encuentran los **contratos formativos** (contrato para la formación y contrato en prácticas), y por último, los contratos que llamamos de “prejubilables”, como son el contrato de relevo y el contrato de sustitución.

### **Contrato por Obra o Servicio Determinado**

Este tipo de contrato es el que permite a un empresario contratar a un trabajador para una obra o servicio que tenga sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

La duración debe ser limitada en el tiempo, aunque sea incierto el momento de la finalización. De hecho, **en el contrato por obra no se debe poner la fecha de finalización**, puesto que de nada sirve si la ejecución de esa obra o servicio aún no ha finalizado.

**Lo característico en este tipo de contrato es que exista una obra o servicio determinado con sustantividad propia.** Es decir, que haya algún tipo de trabajo en la empresa que sea independiente, de manera que se sepa el comienzo y el final.

*En una empresa de organización de eventos, se firma un contrato con el Ministerio de Cultura para organizar una Feria dedicada a la Literatura Infantil. Para ello, la empresa contrata a una periodista especializada en literatura infantil.*

*La empresa formaliza con la trabajadora un contrato por obra o servicio determinado, fijando como final del contrato la finalización de la organización de dicho evento.*

Como puede observarse, **en este caso existe una obra o servicio determinado con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.**

Si el contrato por obra o servicio determinado se realizara en **fraude de ley**, automáticamente perdería su condición de **contrato temporal** para transformarse en un **contrato indefinido**.

Esto quiere decir, en términos más sencillos, que si se utiliza un contrato por obra para una finalidad que no estaba prevista, si esto es descubierto, la sanción consistirá en convertir este **contrato temporal** en un **contrato indefinido**.

*En una oficina se contrata a una secretaria por un contrato por obra. La obra o servicio que figura en el contrato es “confeccionar una base de datos de clientes y proveedores”. Sin embargo, la trabajadora realiza todo tipo de trabajos administrativos: coger el teléfono, archivar expedientes, ordenar las agendas, llevar las cuentas, etc.*

En este caso, el fraude resulta bastante claro. Si un **inspector de trabajo** conociese tal circunstancia sancionaría a la empresa por fraude y convertiría el contrato en un **contrato indefinido**. Ya sólo podría ser finalizado por **despido**.

Por otro lado, la propia trabajadora podría **reclamar ante el Juzgado** la infracción de la normativa por parte de su empresario.

## Contrato Eventual

El contrato eventual es bastante más sencillo. Es aquel contrato que tiene como finalidad atender las necesidades que toda empresa puede tener por las demandas del mercado (acumulación de tareas o excesos de pedidos).

En ocasiones, son los propios **convenios colectivos** los que establecen cuándo debe entenderse que existe una eventualidad o una necesidad del mercado que justifique utilizar este tipo de contrato.

*Un pequeño supermercado tiene 6 empleados. Sin embargo, en Navidades y ante la subida de las ventas, necesita contratar mayor mano de obra. Por ello, recurren al contrato eventual, que les permite contratar a tres empleados más que atienden a los clientes durante estas fechas.*

Este es uno de esos ejemplos claros de utilización del contrato eventual. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurría con el contrato por obra, **el contrato eventual tiene un límite de plazo.**

La duración máxima suele venir fijada en el **convenio colectivo**, aunque el **Estatuto de los Trabajadores** fije un régimen supletorio: si no dice nada el **convenio colectivo** de aplicación, **la duración máxima de este tipo de contrato será de 6 meses dentro de un período de referencia de doce meses.**

Hay que subrayar que aunque la duración máxima sea de 6 meses (salvo que el **convenio colectivo** especifique otra cosa), **dicho período deberá estar comprendido necesariamente en los 12 meses que transcurren desde que existe la “acumulación de tareas”.**

*Una empresa de confección trabaja para varias marcas de ropa. En el mes de febrero, entra como cliente una nueva marca y deciden contratar a tres costureras por el contrato eventual (acumulación de tareas). El contrato que hacen a estas tres empleadas es por 6 meses. En agosto, una vez finalizado el contrato de estas tres empleadas, solo podrán o hacerlas fijas, o extinguir su contrato de trabajo y hacer otro con otras empleadas. La empresa optó por esta última posibilidad, dejando que transcurriese el resto de verano entre tanto.*

*Después de agosto, ya a mediados de septiembre, deciden contratar a tres nuevas costureras. Sin embargo, por haber transcurrido ya 7 meses desde que se produjo la causa de la acumulación de trabajo (el nuevo cliente entró en febrero), la duración del contrato no podrá ser de 6 meses, sino de los meses que resten hasta cumplir el período de referencia de 12 meses, es decir, hasta el próximo mes de febrero.*

Al igual que ocurría con el contrato por obra, si el contrato eventual se realizase de forma fraudulenta, automáticamente se convertiría en un **contrato indefinido**. Siempre, claro, que el trabajador lo denuncie o que la **Inspección de Trabajo** lo detecte.

### **Contrato de Interinidad**

A diferencia de los anteriores, el contrato de interinidad tiene como única finalidad el sustituir a los trabajadores que no están en la empresa pero que tienen derecho de reserva de su puesto de trabajo.

*En una imprenta, un trabajador sufre un accidente de trabajo necesita un tratamiento de varios meses. Ante la ausencia del trabajador, el empresario decide contratar por interinidad a un nuevo trabajador hasta que le den de alta al trabajador accidentado.*

La **duración** de este contrato es, en principio, **incierto en el tiempo**. Estará vigente mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo. También puede servir para cubrir un puesto de trabajo **mientras dure un proceso de selección** o

una promoción para la cobertura definitiva de un puesto de trabajo; en este caso, la duración no podrá ser superior a tres meses.

Bonificaciones del contrato de interinidad:

a) **Para sustituir a trabajadores que estén en excedencia por cuidado de un hijo:**

- Primer año: 95%
- Segundo año: 60%
- Tercer año: 50%

b) **Para sustituir a una baja por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento:** 100% de las cuotas empresariales a la **Seguridad Social**.

### Contratos formativos

Vamos a pasar ahora a explicar los **contratos formativos**. Como su propio nombre indica, son aquellos contratos cuya finalidad principal es la adquisición de experiencia por parte del trabajador.

Existen dos tipos de **contratos formativos**: el llamado “**contrato para la formación**” y el “**contrato en prácticas**”.

La **diferencia** entre ellos es bien sencilla: mientras que el contrato en prácticas persigue poner “en práctica” los conocimientos adquiridos por algún tipo de titulación, el contrato para la formación tiene como doble objetivo el proporcionar al empleado una titulación académica a la vez que facilitarle la práctica de tales conocimientos.

### El Contrato para la Formación

Como ya hemos indicado, el contrato para la formación tiene por objeto la **adquisición de la formación técnica y práctica** necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo.

El contrato está previsto para trabajadores **mayores de 16 años pero que no hayan cumplido aún los 21**. Sin embargo, la Reforma Laboral de junio de 2006, establece que se pueden contratar a trabajadores de hasta 24 años para escuelas taller y casas de oficios.

Y, por supuesto, el puesto de trabajo debe requerir un **nivel de cualificación** susceptible de acreditación formal.

*En una empresa de instalaciones metálicas, se necesitan soldadores. Deciden contratar a varios aprendices para irles formando en la profesión. Utilizan, por tanto, el contrato para la formación y contratan a 5 jóvenes de 17 años a los que matriculan en centros de empleo del INEM por las tardes, realizando en jornada de mañana la formación práctica.*

Como puede verse, el empresario estará obligado a proporcionar al trabajador una **formación teórica**:

- La formación teórica será de carácter profesional, debiendo estar directamente relacionada con los módulos formativos del certificado de profesionalidad del puesto a desempeñar.
- El tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser nunca inferior al 15% de la jornada máxima fijada en **convenio**.
- El **lugar** que establece la Ley **para impartir este tipo de formación** será:
  - En la empresa siempre que haya aulas o espacios adecuados.
  - En centros de formación creados por las empresas.
  - En centros públicos de formación.
  - Y por último, en centros privados acreditados por la Administración.
- Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la **escolaridad obligatoria**, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

El contrato para la formación tiene otra particularidad importante. Es el único contrato, junto con el de prácticas, que permite una **retribución** al trabajador **por debajo del salario marcado por convenio colectivo**. La retribución de este tipo de contratos, normalmente, suele venir fijado por los **convenios**.

Por último, decir que la **duración** máxima del contrato es de 2 años, siendo la duración mínima de 6 meses y el número máximo de prórrogas dos.

### El Contrato en Prácticas

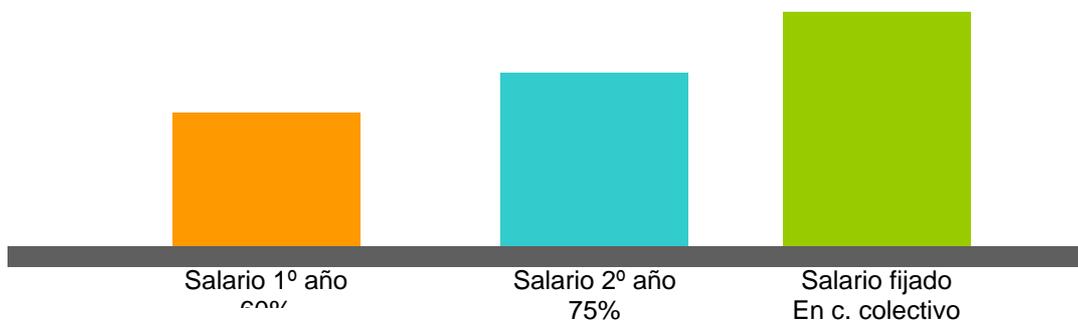
El contrato en prácticas **persigue igualmente la formación del trabajador**. Sin embargo, **en este caso no habrá que proporcionar formación teórica** al empleado puesto que ya estará en posesión de la titulación académica adecuada a su puesto de trabajo.

*En una empresa de fabricación de muebles se necesita a una persona para el departamento de contabilidad. La candidata seleccionada tiene la carrera técnica de Económicas. Por esta razón, la empresa decide contratarla mediante el contrato en prácticas, puesto que terminó sus estudios hace dos años.*

Las **personas que pueden ser contratadas** mediante este tipo de contrato deberán poseer un **título** universitario o de formación profesional de grado medio o superior y estar dentro de los 4 años siguientes a la finalización de sus estudios.

La **duración** es idéntica a la establecida para el contrato de formación: mínimo seis meses y máximo dos años, sin que se puedan concertar más de dos prórrogas.

En cuanto a la **retribución**, también habrá que estar a lo que disponga cada uno de los **convenios colectivos** aplicables. En cualquier caso, si el **convenio** no fijase retribución alguna para los trabajadores contratados en prácticas, el **salario** no podrá ser inferior a los siguientes porcentajes:



## Contratos de prejubilables

En este apartado veremos dos modalidades de contratos específicamente destinadas a sustituir a trabajadores que se van a jubilar, por trabajadores desempleados.

### El Contrato de Relevo

Es el que se concierta con un trabajador inscrito en la Oficina del **INEM** para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa, que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a **tiempo parcial** en la misma empresa.

*En una tienda de libros, uno de los dependientes tiene 63 años. Le falta algo menos de dos años para jubilarse. Por esta razón, la empresa le propone jubilarse parcialmente, viniendo sólo a trabajar media jornada. El trabajador accede, ya que le supone trabajar la mitad, y cobrar medio sueldo y, además, media jubilación.*

*Por otro lado, la empresa, deberá contratar por la media jornada que queda vacante a un desempleado.*

Esto es, a grandes rasgos, un contrato de relevo. El trabajador “prejubilable” debe haber cumplido ya los 60 años y haberse acogido a la llamada “jubilación parcial” (Real Decreto Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible). Por otro lado, el trabajador de nueva incorporación (al que se le hace el “contrato de relevo”), debe figurar inscrito como desempleado en el **INEM**.

También se puede contratar a un trabajador que tenga en la empresa un contrato de duración determinada. E igualmente se podrá celebrar el contrato de relevo cuando el trabajador que va a ser sustituido no abandona la empresa sino que sigue prestando servicios para la misma. A este respecto, conviene recordar que a través de diferentes reformas legislativas se está estableciendo una serie de medidas encaminadas a la prolongación de la vida laboral de las personas, adoptando entre otras las siguientes disposiciones:

- a) Se reforma la regulación de la jubilación parcial, permitiendo a los empleados continuar con su actividad laboral a tiempo parcial, recibiendo a cambio la jubilación en proporción a la jornada que dejan de trabajar.
- b) Al mismo tiempo, se incentiva a las empresas que mantienen a estos trabajadores en sus plantillas, puesto que se bonifican las cuotas a la Seguridad Social de aquellos que tengan ya acreditados más de 35 años de cotización.
- c) Igualmente se incentiva a aquellas empresas que tienen a trabajadores mayores de 60 años en sus empresas cuya antigüedad supera los 5 años. En este caso, como medida de fomento del empleo de los más mayores, se reducen los porcentajes de cotización en unos porcentajes muy considerables (a los 60 años un 50%, subiendo un 10% cada año hasta llegar al 100% a los 65 años).
- d) Por otro lado, también se extiende el alcance de la jubilación anticipada para aquellos que no cotizaron antes del año 1967. En estos casos, se exige que estén más de 6 meses inscritos en las oficinas del INEM como demandantes de empleo y que tengan un mínimo de 30 años cotizados. La jubilación anticipada se podrá pedir por tanto a partir de los 61 años con unos coeficientes reductores menores, en función del tiempo que llevase cotizando el solicitante.
- e) También se obliga a las empresas que reduzcan plantilla sin estar en suspensión de pagos o quiebra, a financiar el convenio especial de aquellos trabajadores que tengan 55 años o más.
- f) Los mayores de 59 años que lleven en la empresa 4 años o más tendrán bonificadas una parte importante de sus cuotas a la Seguridad Social.
- g) Se establece por primera vez la posibilidad de que un trabajador que haya cumplido ya los 65 años pueda acceder a una pensión de incapacidad permanente por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- h) También, para aquellos trabajadores que sigan cotizando después de los 65 años y que hayan llegado al 100% de su pensión de jubilación, todo lo que coticen por encima servirá para aumentar su pensión, puesto que se podrá superar el 100% de la Base Reguladora en función de los años de más que trabaje.
- i) Por último, si se tienen 65 años o más y se ha cotizado más de 35 años, el jubilado podrá darse de alta en el Régimen de Autónomos para ejercer una actividad por cuenta propia pero teniendo bonificada en un 100% la cotización.

## El Contrato de Sustitución

El contrato de sustitución es parecido al contrato de relevo. Al menos, la filosofía es la misma: **sustituir a personal que se encuentra cercano a su jubilación, por algún trabajador desempleado.**

Sin embargo, existe alguna diferencia. En primer lugar, el contrato de sustitución es para sustituir a trabajadores que **sólo les queda un año para la jubilación** (en el contrato de relevo, la persona sustituida podía estar dentro de los cinco años anteriores a su jubilación o más, en el caso en que continuase trabajando). Y por otro lado, en el contrato de sustitución **no se reduce la jornada, sino que se extingue el contrato**. Es decir, el trabajador “prejubilable” deja totalmente la empresa consiguiendo su pensión de jubilación de igual forma que si tuviera ya cumplidos los 65 años. A cambio, la empresa deberá contratar a un desempleado por el período que faltase para que cumpliera el trabajador sustituido la edad de 65 años.

*Una empresa de artes gráficas cuenta entre sus empleados con un trabajador de 64 años de edad. Este trabajador, ya poco motivado, quiere acceder a la jubilación. Por otro lado, la empresa quiere sustituir al personal mayor por empleados jóvenes que se puedan acostumbrar mejor a las nuevas tecnologías.*

*Por esta razón, la empresa propone a este empleado la posibilidad de dejar la empresa. Aunque le quedan 6 meses para cumplir los 65 años, podrá beneficiarse de la jubilación anticipada con la misma pensión que si se jubilase a los 65 años.*

*Al mismo tiempo, la empresa contrata a un trabajador inscrito en el INEM mediante el contrato de sustitución, siendo la duración del mismo de 6 meses, puesto que era el período que faltaba al otro trabajador para alcanzar los 65 años de edad.*

## El Contrato a Tiempo Parcial

El **contrato a tiempo parcial** es uno de los contratos más utilizados en Europa, especialmente en países del Reino Unido, y sin embargo todavía muy poco utilizado en nuestro país.

Es aquel contrato cuya jornada es inferior a la que realiza un “trabajador a tiempo completo comparable”.

*En una estación de servicio de la provincia de Alicante, los sábados y domingos por las mañanas se doblan las ventas que normalmente se producen durante el resto de la semana.*

*Por este motivo, el Administrador Único de la S.L. que explota la estación decide contratar a otra persona para que atienda al público durante esas dos mañanas.*

*El contrato utilizado es el de tiempo parcial. Son 10 horas a la semana que se distribuirán en 5 horas los sábados y 5 horas los domingos.*

Como puede observarse, existen multitud de necesidades dentro de una empresa que lleva consigo la necesidad de **contratación a tiempo parcial**. Sin embargo, no todo contrato de jornada reducida es considerado por la ley como un “**contrato a tiempo parcial**”. Para que así sea, la prestación de servicios deberá ser **inferior a la jornada a tiempo completo de un trabajador comparable o, en su defecto, a la establecida en convenio de aplicación**.

Una de las mayores particularidades de este tipo de contratos es todo el régimen relativo a las horas extras. La ley establece que **los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias**, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Sin embargo se podrá pactar entre empresario y trabajador la realización de **horas complementarias, siempre que el contrato sea indefinido**. Vamos a analizar con más detalle cuál es el régimen aplicable a estas “horas complementarias”:

- El pacto se debe formalizar por escrito, en un modelo oficial. Tienen que figurar las horas que puede el empresario requerir al trabajador para añadir a las pactadas.
- El pacto sobre las horas complementarias se puede hacer al comienzo del contrato o en cualquier momento de la vigencia del mismo.

- Sólo se puede hacer un pacto de realización de horas complementarias cuando sea un contrato indefinido a tiempo parcial.
- El número de horas complementarias no podrá exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo que se pactaron en el contrato (por **convenio colectivo** podrá marcarse otro límite, aunque nunca superar el 60%). La suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a **tiempo parcial**.
- La distribución de las horas complementarias se regulará por convenio colectivo.
- El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias al menos con un preaviso de siete días.
- La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos por ley o por **convenio colectivo**.
- Si se incumple esta normativa sobre horas complementarias, la negativa del trabajador a realizarlas no podrá ser sancionada por el empresario.
- Las horas complementarias se retribuyen igual que las horas ordinarias, computándose como tales a los efectos de cotización y generación de prestaciones futuras.
- El trabajador puede renunciar al pacto de horas complementarias con un preaviso mínimo de 15 días, después de cumplir un año desde la celebración del contrato, por tener que atender responsabilidades familiares, por necesidades formativas o por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Ya dejando el tema de las horas complementarias y centrándonos de nuevo en las características del **contrato a tiempo parcial**, hay que saber que existe la **posibilidad de convertir un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y viceversa**. No obstante, en este caso se deberá hacer siempre respetando la voluntad del trabajador,



salvo que la decisión de la empresa se justifique por razones económicas, tecnológicas, organizativas o de producción.

*Si un trabajador estuvo contratado a tiempo parcial por una empresa durante un año y medio, y su jornada de trabajo era de 10 horas semanales, al terminar el contrato no tendrá derecho a desempleo (salvo que tuviera cotizaciones anteriores), puesto que para su cómputo del período de cotización no se tiene en cuenta el año y medio sino las horas trabajadas.*

*Un administrador de una S.L. decide cambiar el servicio que da a sus clientes. Su empresa, dedicada al transporte de mercancías por carretera, venía recogiendo la mercancía de sus clientes a primera hora de la mañana y para ello, fijaba un “horario límite de encargo” que finalizaba a la 18,00h del día anterior.*

*Ahora, se propone ofrecer un servicio de recogida y entrega a cualquier hora del día, por lo que necesita ampliar la jornada de varios de sus empleados. Entre ellos, se encuentra una mujer que era la encargada de atender los encargos telefónicos y que trabajaba hasta las 18,00h. A partir de ahora, quieren que su contrato sea a jornada completa y, al no contar con su consentimiento, deciden alegar causas organizativas para hacer efectivo su cambio de horario. Para ello, deberán preavisar a la trabajadora con una antelación de 30 días y, si ella considera que la modificación de jornada le perjudica, podrá extinguir su contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por cada año que haya trabajado en la empresa.*

En cuanto a la **cotización y cobertura de la Seguridad Social** para los trabajadores contratados a **tiempo parcial**, debemos de decir que es igual que para cualquier otro contrato, salvo en los contratos temporales, que es superior. La gran diferencia se encuentra en el **cómputo del período de cotización** para prestaciones futuras. En el caso del **contrato a tiempo parcial**, se tendrán en cuenta sólo las horas efectivamente trabajadas.

## B) Contratos Indefinidos

En contraposición a lo que significan los contratos de duración determinada, se sitúa el **contrato indefinido**. Este contrato, el que actualmente tiene mayor peso en nuestras empresas, **se formaliza sin una fecha de final definida**, extinguiéndose normalmente por tanto o bien por la jubilación del trabajador, o bien porque el trabajador se da de baja voluntaria, o bien porque el trabajador es despedido por alguna causa.

### El Contrato Indefinido Ordinario

Actualmente el **contrato indefinido** ordinario tiene una importancia menor a la que normalmente tenía. Antes del año 97, la mayoría de **contratos indefinidos** que se celebraban en cualquier empresa eran “indefinidos ordinarios”. Con este término se hace referencia al contrato que siempre ha existido en nuestro país y que no tiene un régimen especial o diferente de los que establece el **Estatuto de los Trabajadores**.

Sin embargo, a partir de la Reforma Laboral del año 97, existe un nuevo **contrato indefinido** que resulta más barato para el empresario. Ante esta situación, el “indefinido ordinario” ha perdido protagonismo a favor de su hermano pequeño: el nuevo “contrato para el fomento de la contratación indefinida”.

### Los Nuevos Contratos Indefinidos

Dentro de este tipo de contratos, los que hemos llamado “nuevos contratos indefinidos” nos encontramos con dos realidades bien distintas:

- a) En primer lugar, con el propiamente llamado “**contrato para el fomento de la contratación indefinida**”, creado en el año 97 aunque renovado en el año 2001, y que persigue favorecer la entrada al empleo de determinados colectivos desfavorecidos y con problemas para encontrar trabajo. Una de las peculiaridades que afecta directamente a esta modalidad contractual es el **abaratamiento del coste del despido**. El **despido objetivo** declarado improcedente es más barato. A diferencia de los 45 días de indemnización que estaban fijadas antes, ahora la indemnización se sitúa en los 33 días de **salario** por año trabajado con el límite de 24 meses.



Este tipo de contrato solo podrá realizarse con los siguientes trabajadores (Ley 12/2001, de 9 de julio):

- Jóvenes desempleados de 16 a 30 años, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas en profesiones en las que estén subrepresentadas.
- Desempleados mayores de 45 años de edad.
- Parados que lleven al menos 6 meses como demandantes de empleo.
- Minusválidos.
- Transformación de temporales en indefinidos: el último día para poder transformar estos contratos ha sido fijado en el 31 de diciembre de 2007.

- b) En segundo lugar, los “**programas de fomento del empleo**”, que cada año van sufriendo pequeñas modificaciones y que persiguen igualmente incorporar desempleados a las empresas, pero en este caso a través de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social.

Escuela de Negocios

**CONCLUSIÓN: cada contrato sirve para cubrir una necesidad diferente.**

1. Dependiendo de la necesidad del empresario, el contrato podrá ser **temporal** o **indefinido**. Si existe una necesidad temporal, seguro que se podrá ajustar a alguno de los tipos de **contratos temporales**: el de **obra**, el **eventual**, el de **interinidad** o los **formativos**.
2. Si lo que se busca es cubrir desde el principio un puesto de trabajo permanente, lo más adecuado será contratar desde el principio mediante un **contrato indefinido**, especialmente con el **contrato para el fomento de la contratación indefinida** o el **Programa de Fomento del Empleo**, por su baja **cotización a la Seguridad Social** y su menor coste de **despido**.
3. Aunque exista una necesidad permanente de cubrir el puesto de trabajo, se podrá optar por los **contratos formativos** (prácticas o contrato para la formación) si el puesto y el candidato se ajusta a sus características.
4. Por último, si lo que necesitamos es un empleado con una dedicación parcial, claramente deberemos recurrir al **contrato a tiempo parcial**, independientemente de que sea temporal o indefinido.

**Riesgos de elegir incorrectamente la forma de contratación**

Es importante recordar que el hecho de elegir una contratación u otra tiene consecuencias directas para cualquier empresa.

Existe una figura en la normativa laboral, denominada el “**contrato fraudulento**”, que consiste en aquella conducta empresarial encaminada a defraudar al trabajador o a la Administración con la formalización de contratos que no están previstos para las situaciones utilizadas.

*Una trabajadora es contratada en prácticas en una empresa de publicidad como titulada en económicas para llevar la contabilidad. Sin embargo, una vez contratada, descubre que sus funciones son las de cualquier administrativo sin titulación: archivar, coger el teléfono, hacer listas de clientes, llamar a morosos, etc. En resumen: no realiza funciones de titulada superior, a pesar de haber sido contratada en prácticas por su titulación.*

La finalidad de esta empresa resulta muy fácil de adivinar: haciendo el contrato en prácticas, puede tener a una trabajadora durante dos años sin hacerla fija y, además, pagándola un sueldo seguramente inferior al que viene fijado en convenio para los puestos de administrativos.

A esto nos referíamos cuando hablábamos de “**contratos fraudulentos**”. Vamos a analizar las consecuencias que dichas conductas pueden ocasionar al empresario.

a) Actuación de la Inspección de Trabajo.

En primer lugar, una contratación mal hecha puede provocar la sanción de la **Inspección de Trabajo**.

La **Inspección**, normalmente actúa de dos formas: o bien por denuncia, o bien por iniciativa propia. En estos casos, lo más habitual es que se produzca la denuncia del trabajador.

**Este tipo de denuncias son anónimas**, por lo que no existe ningún peligro para el trabajador denunciante. El empresario nunca sabrá si la actuación inspectora se produjo por la denuncia del trabajador o por alguna otra razón, lo que significa una importante garantía frente al trabajador que pone en riesgo su continuidad en la empresa.

Por otro lado, en relación con la actuación inspectora por propia iniciativa, o bien se persona el Inspector o Subinspector en el centro de trabajo, o bien se solicita por escrito la presentación de determinada documentación por requerimiento.



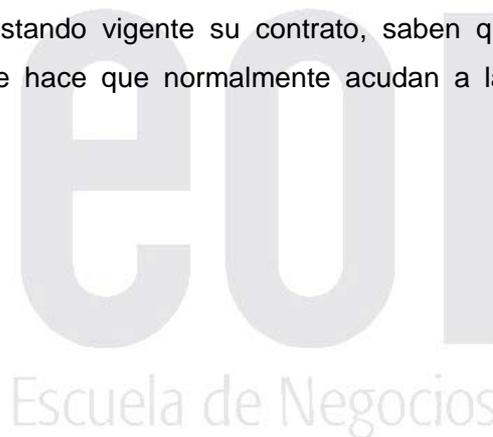
En ambos casos, si la contratación es irregular, la **Inspección** podrá imponer **sanciones** al empresario según se trate de faltas leves, graves o muy graves.

b) Posible reclamación judicial de los trabajadores.

Por último, existe la posibilidad de que el trabajador acuda a los **tribunales** por el abuso de sus derechos por parte del empresario. En este caso, la Administración no suele ser parte del problema, sustanciándose únicamente entre el empresario y el trabajador.

Será el Juez, y en su caso, los Tribunales de instancias superiores, los que resuelvan la cuestión dictando sentencia.

En las PYMES, lo más habitual es que los trabajadores no acudan a los Tribunales hasta tanto no haya finalizado su **relación laboral**. Cuando se realizan fraudes con los trabajadores y éstos reclaman estando vigente su contrato, saben que corren el riesgo de ser despedidos, lo que hace que normalmente acudan a la **Inspección** antes de demandar a la empresa.



## **RESUMEN**

1. No existe un contrato mejor que otro: existen necesidades del empresario que aconsejan utilizar un contrato u otro.
2. Después de las sucesivas reformas laborales, el contrato temporal se convierte en bastante más caro que el indefinido: por su cotización y por la indemnización de finalización del contrato.
3. Los contratos formativos son muy baratos y flexibles siempre que existan en la empresa necesidad de mano de obra para formar.
4. Los nuevos contratos indefinidos tienen las cuotas a la Seguridad Social bonificadas y su despido es más barato.
5. Se ha flexibilizado el contrato a tiempo parcial, convirtiéndose en una herramienta muy útil para el empresario que no necesita trabajadores a jornada completa.
6. Los empresarios que utilizan las llamadas “contrataciones fraudulentas” asumen dos tipos de riesgos: los que provengan de la actuación inspectora, y los que provengan de las denuncias a los tribunales.
7. La Inspección acudirá a la empresa por denuncia del trabajador o por iniciativa propia. Si observa alguna infracción, impondrá la sanción correspondiente.
8. La denuncia a los tribunales provocará un procedimiento judicial en el que el Juez resolverá por sentencia sobre el particular.

## 4. SALARIOS DE EMPLEADOS Y SOCIOS

Los socios administradores, como figura separada de los empleados, no reciben un “salario”, tal y como se entiende en nuestro **ordenamiento jurídico**. Ciertamente reciben una contraprestación por su trabajo, pero no puede ser equiparable al sueldo de un trabajador cualquiera.

El sueldo normal de un trabajador está sujeto a unas reglas y garantías que no afectan en absoluto a los administradores: salario mínimo interprofesional, FOGASA, desempleo, **convenio colectivo**, etc, etc.

Sin embargo el administrador, de hecho, puede ejercer su cargo de forma gratuita. Así lo dice la Ley de Sociedades Anónimas cuando establece que si en los Estatutos no se dice lo contrario, el cargo de administrador se entenderá que es gratuito.

Otra cosa diferente será que los administradores reciban, físicamente, su retribución en una **nómina**, igual que el resto de trabajadores. Esto en realidad no supone que se les equipare el régimen de los trabajadores de la empresa. De hecho, se utiliza como un mero justificante, pero no con el significado que tiene para un empleado normal, ya que no se le retiene en concepto de cuotas a la **Seguridad Social**.

Por otro lado, si la sociedad paga al administrador la cuota de **Seguridad Social** que le corresponde, se entenderá que le está haciendo una retribución en especie.

## **5. RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS: CUESTIONES BÁSICAS DE SEGURIDAD SOCIAL**

El Sistema de Seguridad Social de nuestro país consiste básicamente en cubrir una serie de contingencias (paro, incapacidades, jubilación, etc.) con cargo al pago de las cotizaciones. Esa cotización es la que financia la mayor parte de las pensiones.

Dentro de este sistema de Seguridad Social coexisten diversos regímenes. Estos regímenes atienden a las diferentes particularidades de los colectivos que comprende: Régimen General (la mayoría de los trabajadores), Régimen de Autónomos, Régimen de los Deportistas Profesionales, Régimen Agrario, Régimen del Mar, de los Empleados de Hogar, etc.

El Régimen de Autónomos es uno de los Regímenes clave de nuestro sistema. Afecta a los trabajadores por cuenta propia y a determinados familiares y socios de sociedades mercantiles (como vimos en sus capítulos correspondientes).

El Régimen de Autónomos afecta por tanto a la mayoría de personas que en nuestro país decide crear una empresa. Este régimen de cotización permite elegir libremente la cantidad a pagar entre una mínima y una máxima. Esto no ocurre en el Régimen General, puesto que como vimos al estudiar el cálculo del coste de una relación laboral, las cotizaciones a la Seguridad Social dependerán de los salarios de los trabajadores. En el Régimen de Autónomos, como hemos dicho, esto no ocurre. En el Régimen de Autónomos se elige entre una base mínima (alrededor de 230€ mensuales para el año 2007) y una base máxima, lo cual nos permite planificar nuestro bolsillo a las futuras cuotas de Seguridad Social.

En cuanto a la protección que tienen aquellas personas que cotizan en el Régimen de Autónomos, debemos decir que actualmente la protección es casi idéntica a la que disfruta aquella persona que cotiza en el Régimen General, aunque con pequeñas particularidades: los autónomos no tienen cubierto el desempleo ni tampoco les afecta el "Fondo de Garantía Salarial", institución que se encarga de solventar los problemas de insolvencia de las empresas.

#### IMPORTANTE:

El Régimen de Autónomos afecta a aquellas personas que trabajando por cuenta propia realicen su actividad de forma “habitual”. Este término de “actividad habitual” ha ocasionado varios problemas de interpretación, puesto que no todo el mundo entiende lo mismo por “actividad habitual”. Al final, el criterio interpretativo que ha prevalecido es el del Tribunal Supremo, que en su sentencia del 29 de octubre de 1997 afirmó que actividad habitual era aquella que le proporcionaba al “autónomo” unos ingresos iguales o superiores al salario mínimo interprofesional (el s.m.i. para el año 2007 es de 570€).

Por tanto, todo aquel que realice una actividad por cuenta propia por la que obtenga unos ingresos que superen el s.m.i., tendrá obligatoriamente que cotizar en el régimen de autónomos. Aquellos otros que tengan una actividad por la que no obtengan esos ingresos, no tendrán que darse de alta en el régimen de autónomos.

## **6. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE EMPRESA Y TRABAJADORES**

Existe una enumeración clara y exhaustiva, en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 4 y 5), de los deberes y derechos básicos de toda relación laboral. De todos ellos, los más importantes son los siguientes:

a) Derecho a la libre sindicación.

Los trabajadores tienen derecho a formar parte de un sindicato y a no ser discriminados por ello. Aunque este hecho pueda ser interpretado en ocasiones por las empresas como una amenaza, tendremos que respetarlo como principio básico de todo nuestro sistema de Derecho Laboral, puesto que su regulación se basa en un sistema de contrapesos, representando los sindicatos la parte relativa a los trabajadores.

b) Derecho a la negociación colectiva.

Los trabajadores pueden participar en la negociación de sus condiciones laborales. Este es otro de los derechos básicos de todo trabajador, aunque suele tener incidencia en las grandes empresas y no en las pequeñas.

c) Derecho a la huelga.

Es el cese temporal, colectivo y concertado del trabajo por iniciativa de los trabajadores. Determinados trabajadores deciden ejercer su derecho a no acudir al trabajo, y en esos casos tendremos que respetarlo. Una de las consecuencias del ejercicio de este derecho es que las empresas que tienen a trabajadores en huelga no pueden contratar a nuevos empleados que sustituyan a los ausentes, puesto que tal conducta va en contra de lo establecido en la norma de aplicación.

d) Derecho a no ser discriminados.

El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, en desarrollo de lo previsto en nuestra Constitución, prohíbe toda forma de discriminación en el centro de trabajo,

tanto por razón de sexo (por ejemplo, un embarazo), como por raza, religión, ideas políticas, etc.

- e) Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

Tradicionalmente, en nuestro país, ha existido una necesidad fundamental de tener un sistema autónomo de regulación de los riesgos laborales. Fue en 1995 cuando se promulgó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 30/1995, de 8 de noviembre), aunque su implantación ha sido lenta y muy deficitaria.

Vamos a analizar, de forma muy resumida, los puntos básicos de esta normativa.

## 1. **Ámbito de aplicación de la Ley**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales afecta a todos los trabajadores de nuestro país, sean éstos empleados de empresas privadas o de empresas públicas.

## 2. **Obligaciones del empresario señaladas en la ley**

La imposición fundamental de la normativa de prevención de riesgos consiste en garantizar, por parte del empresario, una adecuada protección del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya sean éstos considerados a título individual (formación del trabajador), como a título colectivo (órganos de representación).

Las obligaciones específicas del empresario se pueden agrupar en tres grupos:

- a) Obligaciones relacionadas con las condiciones y organización del trabajo: cuidar de las condiciones de trabajo, con el objeto de que no supongan un riesgo para el trabajador.
- Garantizar que los equipos de trabajo sean los adecuados.

- Proporcionar a los trabajadores equipos de protección adecuados.
- b) Obligaciones de organización de la prevención: tienen por objeto instaurar una estructura organizativa de prevención de riesgos.
  - Hacer una evaluación de riesgos.
  - Adoptar las medidas de prevención necesarias que resulten de la evaluación.
  - Realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo cuando la evaluación lo considere necesario.
  - Elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral y sanitaria la documentación relativa a las obligaciones establecidas.
- c) Obligaciones respecto a los trabajadores: son las medidas que exigen conductas concretas del empresario hacia los trabajadores.
  - Informar a los trabajadores sobre los riesgos de su puesto de trabajo, así como las medidas de protección y de prevención adoptadas por el empresario.
  - Consultar a los trabajadores y permitir su participación.
  - Dar formación teórica y práctica sobre cuestiones de prevención de riesgos.
  - Hacer reconocimientos médicos periódicos.
  - Dar protección específica a aquellos trabajadores que sean sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
  - Dar prioridad a los riesgos que puedan sufrir las mujeres embarazadas o con partos recientes.
  - Vigilar la seguridad de los menores de edad.
  - Garantizar a los trabajadores temporales el mismo nivel de seguridad que disfrutaban los indefinidos.

### **3. Obligaciones de los trabajadores:**

La mayor carga de obligaciones en materia de prevención de riesgos recaen sobre los empresarios. Sin embargo, el trabajador también tiene que observar determinadas reglas:

- Usar adecuadamente los medios con los que desarrolle su actividad.
- Utilizar correctamente los equipos de protección.
- No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad.
- Informar de cualquier situación que entrañe riesgo.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para conseguir las adecuadas medidas de prevención y seguridad.

#### 4. Delegados de Prevención

Como manifestación de los derechos del trabajador a participar en la gestión de prevención, se encuentra la figura de los Delegados de Prevención.

Las características principales de los Delegados de Prevención son las siguientes:

- a) Deben ser elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. Es decir, que además de ser los representantes de los trabajadores los que los eligen, deberán ser elegidos entre ellos mismos.
- b) El número de Delegados de Prevención a elegir estará en función de los trabajadores que haya en la empresa:
  - De 6 a 49 trabajadores: 1.
  - De 50 a 100 trabajadores: 2.
  - De 101 a 500 trabajadores: 3.
  - De 501 a 1.000 trabajadores: 4.
  - De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5.
  - De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6.
  - De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7.
  - De 4.001 trabajadores en adelante: 8.

c) Las competencias de los Delegados de Prevención son las siguientes:

- Colaborar con la empresa en la acción preventiva.
- Promover y fomentar esa misma colaboración con todos los trabajadores.
- Ejercer labores de vigilancia y control de cumplimiento de la normativa.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, sobre decisiones relacionadas con la salud laboral.

d) Sus facultades vienen igualmente reguladas en la ley:

- Acceso a la información relativa a la Seguridad y Salud laboral.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a la Inspección de Trabajo en sus visitas.
- Realizar visitas a lugares de trabajo para comprobar condiciones de seguridad.

e) Garantías de los Delegados de Prevención:

- Deben disponer del crédito horario para el ejercicio de sus funciones.
- Tener una formación adecuada a cargo de la empresa.
- Contar con los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones.

## 5. Comité de Seguridad y Salud:

Es el órgano formado por la empresa y los trabajadores, encargado de participar conjuntamente en la acción preventiva. Es obligatorio para aquellas empresas de más de 50 trabajadores, por lo que en las empresas de nueva creación no tendrá apenas incidencia.

Sin embargo, para afrontar el pequeño empresario su llamado “deber de prevención”, deberá acudir a los llamados **servicios de prevención**.

## 6. Servicios de Prevención.

Es, según lo define la ley, el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes.

En otras palabras, es el órgano designado por la empresa para resolver de forma específica la acción preventiva.

Los servicios de prevención se podrán organizar de la siguiente forma:

- a) Por el propio empresario: cuando la empresa tenga menos de 6 trabajadores, siempre que sus actividades no sean de especial peligrosidad.
- b) Por los trabajadores designados por el empresario: hasta un máximo de 500 trabajadores.
- c) Por servicios de prevención propios: dependiendo de la actividad, si la empresa tiene más de 250 ó 500 trabajadores, o si así lo decide la Autoridad Laboral.
- d) Por servicios de prevención ajenos: cuando no sean suficientes los medios anteriores o se haya decidido libremente su desempeño a través de estos servicios. Deberán ser empresas acreditadas.
- e) Deber de cumplir las órdenes del empresario.

Siguiendo con el desarrollo de los derechos y deberes de los trabajadores, nos encontramos ahora con uno de los deberes básicos que todo empleado tiene: cumplir con las órdenes dadas. Dentro del derecho que toda empresa tiene a organizar su trabajo, se encuentra el de poder dar órdenes a los trabajadores. Estas órdenes deberán estar enmarcadas dentro de lo permitido por la

legislación vigente, siendo de obligado cumplimiento para los trabajadores.

- f) Deber de no concurrir con la actividad de la empresa.

Los trabajadores no pueden hacer la competencia a la empresa, salvo que ésta haya autorizado dicho comportamiento. Forma parte de estos derechos y deberes básicos de los trabajadores, por lo que no podrán alegar en su favor que “esto no figuraba por escrito en su contrato”.

**IMPORTANTE:**

Es imprescindible tener en orden el “Plan de Prevención de Riesgos Laborales” aunque tengamos únicamente un empleado.



## 7. EL PERÍODO DE PRUEBA

En nuestra normativa laboral existe la posibilidad de tener a los trabajadores, al comienzo de sus contratos de trabajo, “a prueba”. Esto supone que mientras que dura este **periodo de prueba**, **el empresario puede rescindir su contrato sin tener que despedirle**. En otras palabras, que se entiende el contrato como provisional, de manera que si el empresario decide rescindirle no existe la obligación de alegar una causa de **despido**, puesto que no es propiamente considerado un **despido**, sino una “rescisión” por no ser los lazos aún lo suficientemente fuertes con la empresa como para tener que acudir a un **despido**.

El **periodo de prueba** se caracteriza, además, por lo siguiente:

- Para que exista **periodo de prueba**, es necesario que así se haya establecido en el contrato de trabajo. Si no se pacta en el contrato, se entiende que no existe **periodo de prueba**.
- No se puede fijar un **período de prueba** si el trabajador ha ocupado ya el puesto de trabajo con anterioridad en la misma empresa, o ha venido realizando idénticas funciones.
- La duración máxima del **periodo de prueba** viene fijada en los **convenios colectivos**. Si no hubiese ninguna estipulación al respecto en el **convenio**, la duración máxima pactada nunca podrá rebasar los siguientes límites:
  - Seis meses para los técnicos titulados (universitarios o FP).
  - Dos meses para el resto de trabajadores, salvo que la empresa tenga menos de 25 trabajadores. En este caso, podrá prolongarse hasta los tres meses.
- Es muy importante saber utilizar bien el **período de prueba** para llegar a un conocimiento exacto de las capacidades del trabajador. Por ello, es conveniente realizar las averiguaciones oportunas sobre su adaptación al puesto de trabajo antes de que dicho periodo finalice.

- Como ya hemos dicho, durante el **período de prueba** el contrato puede ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes, sin tener derecho a indemnización alguna. No será necesario, en este caso, preavisar con ninguna antelación.

*Una empresa de comercialización de artículos de perfumería contrata a un comercial. A los dos meses de comenzar su trabajo el empresario decide rescindir su contrato al estar dentro del período de prueba (se pactó una duración de tres meses). Le comunica al trabajador que su contrato queda rescindido y que al día siguiente ya no vuelva por la empresa.*

- *¿Puede hacerlo?*
- *¿Qué ocurre si la razón para rescindir el contrato no es su capacidad profesional sino que prefiere contratar a un familiar que le pide el puesto? ¿Podrá rescindirlo en este caso?*
- *¿Qué sucede si el trabajador no quiere coger la comunicación escrita que le da el empresario en donde viene que su contrato ha sido rescindido?*
- *¿Qué ocurre si se da de baja por depresión?*

- Por último, para terminar de exponer las características más importantes del **período de prueba**, resta decir que la única excepción a la libertad absoluta de rescindir el contrato en el **período de prueba**, lo constituye aquella decisión que esconda alguna razón discriminatoria por edad, sexo, raza o religión. En definitiva, alguna decisión discriminatoria de los derechos fundamentales del trabajador.



## **8. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA NORMATIVA LABORAL**

En nuestro ordenamiento jurídico laboral siempre ha existido una preocupación clara hacia cualquier tipo de discriminación sexual. Como corresponde a cualquier democracia europea, en nuestro país la lucha por la vulneración de derechos fundamentales y muy particularmente, la lucha por cualquier ataque al derecho de igualdad, ha exigido no sólo una condena general por parte de los legisladores, sino también una actitud decidida de condena por parte de los órganos jurisdiccionales.

Sin embargo, la realidad no siempre ha caminado en consonancia con este principio. En muchas ocasiones hemos observado cómo en el ámbito laboral la mujer ha sido discriminada, produciéndose situaciones que en la mayoría de los casos quedaban impunes. La situación de vulnerabilidad de la mujer trabajadora, que desea trabajar y que necesita de la remuneración para su desenvolvimiento cotidiano, ha producido en no pocas ocasiones que el trato desigual y discriminatorio no haya trascendido. La baja litigiosidad, es decir, las pocas ocasiones en que las mujeres acudían a los tribunales a exigir un trato idéntico a los hombres, es un fenómeno generalizado y de fácil explicación. Las mujeres saben que si se enfrentan a la empresa por reclamar sus derechos, probablemente acaben perdiendo su empleo. Además, reclamar supone contratar los servicios jurídicos de un profesional, esperar un tiempo considerable hasta tener una sentencia firme y, por último, tener la esperanza de que la sentencia les de la razón. Tantos obstáculos han provocado una situación de indefensión muy generalizada, en donde la mujer tenía pocas esperanzas de hacer efectivos sus derechos.

Aún hoy nos preguntan mujeres trabajadoras qué hacer ante realidades empresariales claramente antijurídicas. Por ejemplo, preguntar a una mujer, en el proceso de selección si desea quedarse embarazada. O bien dejar bien claro, a determinadas empleadas, que un embarazo en la empresa puede significar un grave problema. O también, después de un embarazo, explicar a la trabajadora que es imposible solicitar la reducción de jornada por ser incompatible con sus funciones.

Es difícil plasmar todas estas cuestiones en cifras. Sin embargo, desde el punto de vista jurídico laboral, la cuestión parece que está clara: a fecha de hoy, la mujer sigue sufriendo discriminación en determinadas empresas, por el mero hecho de ser mujer, o bien por todo



lo que lleva consigo la maternidad (bajas por embarazos problemáticos, reducciones de jornada por lactancia o cuidado de hijos, excedencias, intentar compatibilizar sus cargas familiares, etc.).

Estas conductas empresariales son, afortunadamente, cada vez menores. De hecho, cada vez observamos más casos en los que las empresas no sólo respetan hechos como la maternidad o las reducciones de jornada, sino que apuestan decididamente por la contratación de mujeres, no sólo por las altas bonificaciones que actualmente disfrutan en las cuotas de Seguridad Social, sino por encontrar una plantilla más flexible gracias al contrato a tiempo parcial y los eventuales contratos de interinidad.

Vamos a intentar acercarnos de una manera rigurosa al tratamiento que se hace, por parte de la legislación laboral, al problema de la igualdad de trato. Veremos la normativa relacionada con la mujer, con la maternidad y con las ayudas que se reciben en relación con la contratación de mujeres. Nuestro propósito no es sólo el de divulgar una serie de normas que impiden la discriminación y que premian a la empresa que apuesta por la mujer. Nuestro objetivo es transmitir a toda aquella persona que desea constituir una empresa, o bien que ya ha superado el inicio de su actividad, que las mujeres trabajadoras no merecen un trato desigual, que la ley ha apostado decididamente por apoyar su contratación, por paliar los absentismos derivados de la maternidad con soluciones prácticas, que el contrato a tiempo parcial permite flexibilizar determinadas empresas y que, en definitiva, no hay nada que justifique un trato desigual y discriminatorio hacia ellas.

## **La Constitución y el Estatuto de los Trabajadores**

### a) Prohibición de discriminación por razón de sexo:

En el año 1978, con la aprobación de nuestra Constitución, nos encontramos con una protección privilegiadísima de los derechos fundamentales, entre los cuales se encontraba el derecho de igualdad (artículo 9 y artículo 14). Tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a una igualdad de trato, y no un derecho cualquiera, sino que este derecho tiene la consideración de “derecho fundamental”. Esto significa que es susceptible de una mayor protección, puesto que se considera que es uno de los derechos básicos de todo orden constitucional.

Un par de años más tarde se aprobó el Estatuto de los Trabajadores en clara sintonía con el texto constitucional. Esta es la norma básica que regula las relaciones entre empresas y trabajadores. En su artículo 17, se consagra la prohibición de discriminación “por razón de sexo”, entre otras. Como puede verse, el Estatuto de los Trabajadores consagra la tutela constitucional del derecho a la igualdad, declarando como antijurídica cualquier conducta que encierre un trato desigual entre hombre y mujer.

Uno de los comportamientos más perseguidos por la ley es la discriminación de las mujeres en sus puestos de trabajo. Cualquier medida que perjudique a una mujer, por ejemplo, a raíz de quedarse embarazada, será castigada severamente por los Tribunales y la Inspección de Trabajo.

### b) Igualdad legal vs. Igualdad real

Como ya hemos apuntado, la fórmula legal ha sido bien clara desde el principio de la democracia en nuestro país: no se puede tratar de forma diferente a un hombre y a una mujer. El hecho de ser mujer, no puede justificar condiciones diferentes (menor retribución, falta de promoción profesional, etc.).

Sin embargo, la realidad no siempre ha estado de acuerdo con la redacción legal. En muchas ocasiones esa prohibición de discriminación era pasada por alto ante la evidencia de un hecho que se daba con mucha frecuencia: aunque una empresa discriminara, raras veces iba a ser castigada por ello.

Esta actitud de “vacío legal” o, en el mejor de los casos, de “impunidad de hecho”, se ha ido traduciendo en unos cambios legislativos que pretenden una mayor defensa de estas conductas, junto con unas mayores ventajas para aquellas empresas que se decidían por contratar mujeres y por respetar sus derechos.

Debemos de profundizar en uno de los cambios legislativos de mayor trascendencia, en sentido práctico, para la protección de la mujer. Nos referimos al tratamiento procesal de la prueba, en los casos en los que se alega “discriminación por razón de sexo”.

Al ser ésta una cuestión técnica, intentaremos explicarlo de manera sencilla.

Dentro de las disciplinas que componen el grueso del Derecho, nos encontramos con lo que se llama el “Derecho Procesal”, pieza absolutamente clave en la resolución de las cuestiones que pasan por los tribunales. Efectivamente, el Derecho Procesal es aquél que incluye las normas relativas a los “procedimientos judiciales”, es decir, a los trámites, fases y demás cuestiones relacionadas con los juicios.

Un principio básico de este Derecho Procesal, en materia laboral, es quién tiene que suministrar la prueba de lo que allí se discute. Por ejemplo, si de lo que se trata es de descubrir si una empresa paga o no paga según convenio, quien debe de probarlo es quien ha acudido al juicio: el trabajador. Ese trabajador que pretende demostrar al Juez que su retribución es inferior a lo que dice el convenio, deberá aportar la prueba necesaria para convencer al tribunal (fundamentalmente su nómina y una copia del convenio colectivo aplicable a la empresa). Así pues, el principio general es, como decía, que quien alega algo debe de probarlo.

Pues bien, cuando en materia laboral se alega que una empresa está vulnerando derechos fundamentales, se “invierte” la carga de la prueba. Esto quiere decir que siempre que exista un caso de discriminación de una mujer, y éste caso llegue a los tribunales, quien tendrá que probar que “no actuó discriminando a la mujer” será la empresa. La mujer tan sólo necesita aportar la ecografía que demuestre su embarazo. Con esto será suficiente para que el Juez sospeche que se está discriminando a la mujer (por ejemplo, por un despido, por una disminución de sueldo o de categoría, etc.), y por tanto, si la empresa no le convence de lo contrario, dictará la sentencia favoreciendo a la empleada, condenando a la empresa a que respete ese embarazo (por seguir con el mismo ejemplo) y no “castigue” a la mujer por este hecho.

En cualquier caso, tampoco esta tutela especial de los derechos fundamentales de las mujeres evita situaciones discriminatorias, fundamentalmente porque las mujeres muchas

veces se encuentran en una situación de debilidad que no les permite acudir a los tribunales, puesto que la fuerza de la empresa es demasiado grande como para que, en muchos casos, pueda ser vencida. Por ejemplo, ante una sentencia que da la razón a la empleada, la empresa puede practicar lo que comúnmente se denomina “mobbing”, que no es más que un caso de “acoso moral en el trabajo”. Se arrincona a la trabajadora y se le “hace la vida imposible”, de tal manera que es la propia trabajadora la que termina yéndose por su propia voluntad, puesto que su continuidad afectará seriamente a su estado de salud.

## El mercado de trabajo ante el empleo femenino

### a) Políticas de promoción del trabajo de la mujer:

Existen actualmente varias disposiciones normativas que intentan paliar la situación de desigualdad de la mujer. Vamos a intentar exponerlas de forma esquemática:

#### 1. Medidas que fomentan la creación de empresas por mujeres:

Nos encontramos ante unas medidas que pretenden favorecer la creación de empresas por parte de las mujeres, bien constituyendo una sociedad, bien trabajando como autónomas. En este caso las ayudas vienen relacionadas con tres programas diferentes entre sí:

- o Programa de Microcréditos:

Página web: [www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer)

Teléfono gratuito: 900.19.10.10

- o Programa de Tutorización de Empresas:

Página web: [www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer)

Teléfono gratuito: 900.19.10.10

- o Posibilidad de Capitalizar la Prestación por Desempleo:

Actualmente, en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 1413/2005, se permite capitalizar el 40% de la prestación por desempleo a cualquiera (no

sólo mujer) que se decida a darse de alta en el régimen de autónomos. También se permite, si le queda prestación por desempleo, que el dinero restante se destine a pagar las cuotas de Seguridad Social. Pues bien, además de esto, las mujeres tienen derecho a una bonificación del 75% de las cuotas al Régimen de Autónomos durante los primeros 3 años, si ese alta en el Régimen de Autónomos es el primero que realizan en su vida.

## 2. Medidas que fomentan la contratación de mujeres trabajadoras:

La contratación de mujeres a través del contrato indefinido lleva aparejado, actualmente, unas bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social independientemente de la edad de la empleada. A continuación vamos a ver los diferentes colectivos bonificados para el 2006, y la situación específica de la mujer.

### b) Programa de fomento del empleo: Véase Anexo I

Actualmente, cualquier empresa que contrate a una mujer por contrato indefinido inicial podrá beneficiarse de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

### c) Reforma Laboral

En el acuerdo de Reforma Laboral firmado el 9 de mayo de 2006 se sigue insistiendo en la conveniencia de bonificar los contratos indefinidos celebrados con mujeres, así como la necesidad de seguir bonificando los contratos realizados con las víctimas de violencia de género.

## **La conciliación de la vida familiar y laboral**

Partimos de una situación alarmante dentro del mercado de trabajo. Esta situación se concreta en que existe un paro de mujeres muy superior al de los hombres. Esto se puede deber a muchas razones, pero una de ellas es fácil de entender: sigue existiendo empresas que prefieren contratar hombres antes que mujeres.

Es decir, existen empresas en nuestro país, que piensan que las mujeres son un problema.

Tradicionalmente, debido a nuestra normativa laboral, un embarazo de una empleada era un problema para una empresa. Cuando una empresa se encontraba ante esta situación, se enfrentaba a un doble conflicto:

1. Me quedo sin cubrir el puesto de trabajo durante 16 semanas
2. Durante las 16 semanas tengo que pagar las cotizaciones a la Seguridad Social, como si la empleada estuviese trabajando.

Sin embargo, la situación afortunadamente ha cambiado. Diferentes medidas legislativas han logrado que el embarazo no se convierta en una amenaza, sino en una oportunidad.

1. Evolución del contrato por interinidad:

- Primero, se establece una bonificación del 100% de la Seg. Social del interino que sustituye a la madre (desde el año 1998).
- Luego, se crea también una bonificación del 100% de las cotizaciones de la madre durante las 16 semanas de baja (desde el año 2001).
- Resultado: durante las 16 semanas, el coste de ese puesto de trabajo es inferior al coste de un mes normal.

Estas bonificaciones son igualmente aplicables a los supuestos de “riesgo durante el embarazo”, “adopción” y “acogimiento preadoptivo o permanente”.

2. Por último, existen unas bonificaciones en la Seguridad Social de la trabajadora si vuelve al trabajo en los 24 meses siguientes al parto: durante 4 años, 1.200 € cada año.

Conclusión: actualmente el embarazo en una empresa no cuesta dinero, sino que supone un ahorro, si se sustituye a la madre por un contrato de interinidad.

No obstante, existen empresas que, a pesar de estas modificaciones legislativas, interpretan que tener mujeres es un problema, porque aunque el embarazo esté solucionado, siempre quedarán las situaciones “post-parto”. Fundamentalmente, esta forma de razonar viene a decir que las mujeres faltan más al trabajo por tener que cuidar de sus hijos.

A esto hay que responder aduciendo que los convenios colectivos establecen cuánto puede faltar un empleado o una empleada por cuidar de su hijo. Una vez agotado el permiso, caben dos posibilidades, o bien que las empresas digan “ya no más”, o bien que flexibilicen sus plantillas y permitan recuperar esas horas en otros horarios o restar de los días de vacaciones.

Entendemos que las empresas deben optar por esta segunda vía: flexibilizar sus plantillas y permitir que se recuperen esas horas en otros momentos. Sin embargo, es de justicia reconocer que no todos los puestos de trabajo pueden disfrutar de este tipo de ventajas. Imaginemos, por ejemplo, una cadena de montaje industrial.

En estos casos, cuando las mujeres comprueben que no pueden faltar a sus trabajos, terminarán por pedir a sus parejas que sean ellos quienes cuiden también de sus hijos y que les lleven al pediatra. Porque no olvidemos que los hombres también tienen derecho a pedir esos permisos en sus empresas para atender a sus hijos.

Es decir, ellas no querrán perder sus puestos de trabajo, y tendrán que ser ellos (o siendo más realistas, las abuelas), quienes se ocupen de sus hijos enfermos o de sus prolongadísimas vacaciones.

#### a) Protección de la Maternidad:

Vamos a enumerar las medidas que protegen a la mujer frente a posibles discriminaciones:

- El despido de una mujer embarazada es nulo: salvo que sea probada la procedencia de ese despido, existe la obligación, por parte de la empresa, de readmitir a la trabajadora. Sin embargo, no existe aún la solución al problema que ya hemos mencionado, el mobbing. Cuando se readmite obligatoriamente a la trabajadora, en ocasiones se le “hace la vida imposible” para que sea ella quien acabe yéndose. Sería necesario fijar unas cantidades superiores a los 45 años de salario por año trabajado, para corregir esta situación de completa impunidad.
- En el plano fiscal, existe la “deducción por maternidad” para mujeres trabajadoras con hijos menores de 3 años.
- Mayor protección de su seguridad y salud en el trabajo.
- Protección por la Seguridad Social: prestación por maternidad, riesgo durante el embarazo, etc.

#### b) Reducciones de jornada:

El futuro del mercado del trabajo, en nuestro país, pasa necesariamente por fomentar el contrato a tiempo parcial.

Muy relacionado con esto, tenemos en nuestro ordenamiento jurídico laboral la posibilidad de que la madre (o el padre) que han tenido un hijo, decidan reducir su jornada hasta que el niño cumpla 8 años. Este derecho es mirado, en ocasiones, con cierta desconfianza por las empresas. Piensan que el reducir las jornadas hace difícil que sigan cumpliendo sus funciones, y además, supone cierta desvinculación de la trabajadora. Sin embargo, nosotros lo vemos como una buena oportunidad para flexibilizar las plantillas y apostar por el contrato a tiempo parcial, para sustituir esta parte de jornada que no se trabaja.

Bajo nuestro punto de vista, podemos señalar las siguientes ventajas de la reducción de jornada frente a los contratos tradicionales a jornada completa:

1. Es el futuro del mercado de trabajo: en toda Europa se apuesta por el trabajo a tiempo parcial, mientras que en nuestro país se desprecia esta posibilidad.

2. Con dos personas a tiempo parcial se puede responder mejor a cubrir posibles bajas, vacaciones, etc.
3. Se consigue tener en la empresa un mayor número de personas formadas para un mismo puesto de trabajo.
4. Las personas que trabajan a tiempo parcial ejercen sus funciones con mayor intensidad y motivación.
5. El coste es el mismo: dos trabajadores a tiempo parcial, cuestan lo mismo a una empresa que un trabajador a tiempo completo.

### c) Las excedencias

Las excedencias en nuestro país por nacimiento de hijos son todavía utilizadas de forma muy excepcional. Es aquella posibilidad que tiene la trabajadora que ha sido madre (también el trabajador que ha sido padre) para dejar de trabajar por un período de tiempo (nunca más de 3 años por cada hijo), sin que esto signifique perder el derecho a volver a trabajar en la empresa. Es por tanto, un supuesto de “suspensión” del contrato de trabajo.

Entendemos que existen muchas ventajas para no mirar con desconfianza, desde el mundo de la empresa, esta posibilidad:

- Si se sustituye con un contrato de interinidad, existe ahorro para la empresa: 95% el primer año, 60% el segundo y 50% el tercero.
- A la vuelta, la empleada estará motivada y agradecida.

En definitiva, una excedencia por cuidado de hijo tampoco debe considerarse como un problema, puesto que la sustitución puede suponer un ahorro en el coste de ese puesto de trabajo y, además, se tendrá la oportunidad de tener formadas a más de una persona para ese puesto.



Sin incluir, como razón muy importante, que esa trabajadora estará agradecida y motivada cuando vuelva a su puesto, por lo que esto se traducirá en un mayor rendimiento.

Por todo ellos, entendemos que no vale la pena tener prejuicios. Estamos en un momento en el que la legislación establece múltiples ayudas para compensar lo que puede suponer una molestia a una empresa. Estas medidas tienden a reparar la situación que planteábamos al principio:

Se contratan a más hombres que a mujeres.

Y muy consciente de esta circunstancia, el ordenamiento jurídico establece posibilidades muy satisfactorias a las empresas que tienen empleadas con vocación de cuidar de su familia. No debe ser tomado como un problema, sino como una oportunidad de tener una empleada muy motivada, porque soy una empresa que respeta esa compatibilidad entre su faceta profesional y su faceta personal.

Es por esto por lo que no se comprende que aún existan empresas que pregunten a las mujeres, antes de incorporarse al trabajo, si “desean tener hijos”, o peor aún, que les hagan saber, a lo largo de su relación laboral, las represalias por quedarse embarazadas.

La verdadera igualdad consiste en conseguir corregir las discriminaciones. Y aunque nos pese, en nuestro país sigue existiendo una discriminación clara en contra de la mujer. Siguen existiendo empresas que no quieren que las mujeres se queden embarazadas o que se les permita compatibilizar su vida privada con la profesional, porque pierden “disponibilidad”.

Recuerdo en una ocasión, algo relacionado con esto. Yo participaba en un curso del INEM para titulados superiores desempleados. El curso era sobre “Gestión de RR.HH.”, y yo era el responsable de la asignatura “normativa laboral”. En la clase había aproximadamente 20 alumnos, de los cuales 17 eran mujeres y 3 eran hombres. Después de explicar las ventajas de contratar mujeres, unos de los tres alumnos, un chico alto, levantó la mano y dijo que le parecía injusto: con tantas facilidades para contratar mujeres, ya nadie querría contratar hombres. La reacción fue inmediata: una chica se levantó y le preguntó: “te parece normal que en un curso de recién titulados superiores, todos desempleados, seamos 17 chicas y sólo tres hombres? Efectivamente, aquella era una situación que respondía perfectamente a

lo que ocurre en el mercado de trabajo: se sigue prefiriendo al hombre frente a la mujer, siendo la tasa de desempleo femenina muy superior a la tasa de desempleo de hombres.

## La Ley de Igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un paso más en lo que se denomina “la igualdad real” entre ambos sexos.

Puntos fundamentales de la Ley de Igualdad:

- Modificación del derecho de reducción de jornada: se amplía hasta que el hijo cumpla 8 años, y la reducción puede ser hasta un octavo de su jornada. Es decir, se reduce la duración mínima de la jornada.
- Se distingue entre “acoso sexual” (el que se fija exclusivamente en el sexo como móvil de tal acoso) y “acoso por razón de sexo” (el que se realiza por ser mujer).
- Se abre la posibilidad de que un despido por razón de sexo pueda llevar consigo indemnizaciones mayores a las que establece el Estatuto de los Trabajadores (45 días de salario por año trabajado).
- Se “invierte la carga de la prueba” en los procedimientos civiles, laborales y administrativos, cuando se alegue discriminación por razón de sexo.
- Las empresas de más de 250 trabajadores tendrán que elaborar un “Plan de Igualdad”. Se creará un distintivo que identifique a aquellas empresas que tienen un plan de igualdad. La Inspección de Trabajo podrá perdonar una sanción a una empresa, a cambio de que instaure un “Plan de Igualdad”.
- Se crea un Permiso de Paternidad de 8 días de duración.

## **9. EMPLEO FEMENINO: BONIFICACIONES**

Como consecuencia de las políticas de empleo a favor de la contratación de trabajadoras, la última Reforma Laboral establece unas ayudas para la contratación de mujeres. Estas ayudas consisten en unas bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social, es decir, cada mes se ahorrará dinero la empresa en concepto de “cuotas a la Seguridad Social”. Las bonificaciones vigentes en materia de contratación de mujeres son las siguientes:

<b>BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE MUJERES</b>		
<b>MUJERES</b>	<b>CUANTÍA ANUAL</b>	<b>DURACIÓN</b>
Desempleadas	850€	4 años
Contratadas en los 24 meses siguientes al parto	1.200€	4 años
Contratadas después de 5 años de inactividad	1.200€	4 años

## **10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SISTEMA DE DESPIDOS**

Toda empresa puede sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores. En concreto, el Estatuto de los Trabajadores dice que las infracciones y sus sanciones deben ser establecidas, definidas y graduadas en los convenios colectivos de aplicación.

Sin embargo, no existe un sistema sancionador para todo tipo de empresas, puesto que existen convenios colectivos que no señalan régimen disciplinario o, incluso, existen empresas que no están sujetas a ningún convenio colectivo. Por ello, existe el llamado convenio de “cobertura de vacíos” que pretende cubrir estas lagunas y dotar de régimen disciplinario a todas aquellas empresas que carezcan de él.

### 1. Ámbito de aplicación del régimen sancionador:

Lo normal será que sea el empresario el que sanciona y el trabajador el que cometa la infracción, pero puede pasar que quien cometa el ilícito sea un familiar del trabajador. En estos casos, los Tribunales han permitido al empresario aplicar la sanción al trabajador a pesar de no haber sido el autor directo de los hechos.

### 2. Características:

Será necesario observar las siguientes reglas relativas al poder sancionador del empresario:

- a) Es conveniente sancionar siempre las conductas tipificadas como faltas. De no hacerlo, el empresario perderá legitimidad para castigar en el futuro por considerarse conducta tácitamente permitida.
- b) Ya hemos dicho que los convenios colectivos suelen incluir una tipificación exhaustiva de las faltas, así como de las sanciones aplicables a cada una de ellas. Habrá que estar por tanto a lo establecido en los convenios respectivos.
- c) La graduación de la falta determina la sanción imponible. De hecho, las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves. Cada una de ellas, tendrá una sanción

diferente que podrá variar según las circunstancias. Ej.: para las faltas graves, el convenio colectivo de aplicación podrá asignar una sanción de suspensión de empleo y sueldo de 5 días a 15 días.

- d) Nunca se podrá imponer una sanción diferente a la señalada en el convenio colectivo.
- e) Un incumplimiento laboral, una vez castigado, no podrá dar lugar a otra sanción.
- f) Está prohibido por ley imponer sanciones de reducción de vacaciones o de multas de dinero o descuentos en la nómina.
- g) Debe existir proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta.
- h) Igualmente debe existir cierta moderación en la imposición de las sanciones por parte del empresario. No puede causar sorpresa, sino que debe ser algo sabido o esperado. Como dijimos antes no puede haber tolerancia, y en ocasiones, conforme a lo establecido en determinados convenios colectivos, se exige que haya una advertencia previa.

### 3. Procedimiento de imposición de la sanción:

- a) Las faltas graves y las muy graves requieren comunicación escrita. En la comunicación escrita deberán mencionarse los hechos que la motivan y la fecha de la misma.
- b) Posibilidad de impugnar las sanciones por parte de los trabajadores:
  - Plazo de impugnación: 20 días.
  - El procedimiento es muy parecido al de un despido.

La sentencia puede ser:

- Confirmatoria: si se acredita que la sanción ha sido correctamente impuesta.
- Totalmente revocatoria: cuando no se han probado los hechos o estos no son constitutivos de falta.
- Parcialmente revocatoria: cuando se demuestra que ha existido falta pero la sanción no se ha graduado correctamente.
- Declarar la nulidad: cuando no se observan las formalidades o la sanción es de las no permitidas.

## El Despido Disciplinario

Estamos ante la sanción más grave y extrema dentro de una relación laboral. Es aquel despido que se produce tras un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador.

Causas de Despido:

1. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
2. Indisciplina o desobediencia.
3. Ofensas verbales o físicas al empresario o a sus familiares.
4. Tránsgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.
5. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento.
6. Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el desempeño de su trabajo.
7. Acoso en el trabajo.

El plazo para poder despedir a un trabajador por una falta muy grave prescribe a los 60 días desde que se tuvo noticia de la falta.

*En un hotel, una limpiadora recibe instrucciones precisas sobre cómo tratar a los clientes a la hora de limpiar las habitaciones. En concreto, le obligan a llamar dos veces a la puerta antes de entrar con la llave maestra. Sin embargo, ella incumple esta norma varias veces en el mes de junio. La empresa le amonesta severamente advirtiéndola que ese tipo de desobediencia le puede suponer el despido. Pasan los meses de julio y agosto con mucha actividad y no se produce ningún otro episodio de desobediencia. Sin embargo, al llegar septiembre y reunirse el equipo de dirección con el objeto de reducir la plantilla, deciden despedir a esta trabajadora por sus faltas de obediencia del mes de junio. Ella, al comprobar que las faltas habían prescrito, impugna la decisión de la empresa por entender que se trata de un despido improcedente.*

El despido debe comunicarse al trabajador a través de la llamada “carta de despido”. En esta carta de despido, deberá figurar el nombre del trabajador y los datos de la empresa, así como la fecha de la carta y la fecha a partir de la cual surtirá efectos el despido. Por otro lado, en cuanto a la cuestión de fondo, será necesario reflejar en la carta la causa legal en la que se fundamenta el despido, así como los hechos que justifican tal causa de despido.

Una vez comunicada la carta de despido al trabajador, el procedimiento de impugnación del despido se sujetará a las siguientes reglas:

- Se impugna el despido ante el SMAC o el UMAC. Plazo: veinte días hábiles.
- Si no hay avenencia, se formalizará demanda ante el Juzgado de lo Social.
- La sentencia declarará el despido como nulo, procedente o improcedente.

#### Consecuencias del despido:

1. Si el despido fue declarado **procedente** (es decir, queda probada la causa del despido como justa y proporcionada): la relación laboral se extingue y no le corresponde al trabajador indemnización alguna.
2. Si el despido es declarado **nulo** (en este caso se entenderá que el despido es nulo cuando atente contra los derechos fundamentales del trabajador): readmisión en su puesto de trabajo. En este caso se deberá pagar al trabajador los salarios de tramitación, salvo que hayan transcurrido más de sesenta días hábiles entre el despido y la sentencia, en cuyo caso correrá el excedente de los salarios de tramitación a cargo del Estado.
3. Si el despido fue declarado **improcedente** (es decir, no ajustado a Derecho): el empresario deberá optar entre readmitir al trabajador o indemnizarle (45 días de salario por año trabajado, con el límite de 42 mensualidades). En ambos casos se deberá pagar al trabajador los salarios de tramitación, salvo que hayan transcurrido más de sesenta días hábiles entre el despido y la sentencia, en cuyo caso correrá el excedente de los salarios de tramitación a cargo del Estado.

Con la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo (Ley 45/2002, de 12 de diciembre), se han modificado en este punto varios aspectos relacionados con los salarios de tramitación:

1. El trabajador recibe la prestación por desempleo desde el momento de su despido, independientemente de si se impugna o no.
2. Si el empresario reconoce la improcedencia del despido, debe depositar la cantidad relativa a la indemnización en el Juzgado, con el objeto de interrumpir el cómputo de los salarios de tramitación. Esto se puede hacer desde el mismo momento del despido.

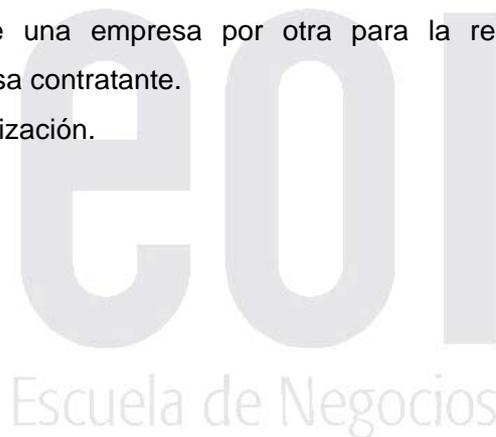
## GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Autónomos:** Son aquellas personas que cotizan en el Régimen de Autónomos. También se utiliza este término para identificar a aquellas personas que trabajan en una empresa por relación mercantil.
- **Base de cotización:** Es la cantidad que sirve para el cálculo de las cuotas a ingresar a la Seguridad Social. Se obtiene a través del salario que figura en la nómina del trabajador.
- **Becarios:** Personas que están en la empresa para formarse, como consecuencia de unos programas formativos firmado por la empresa y una institución docente o pública.
- **Código de cuenta de cotización:** Es el número que adjudica la Seguridad Social para su identificación.
- **Contrato a tiempo parcial:** Contrato de trabajo celebrado por una jornada inferior a la normal.
- **Contrato de puesta a disposición:** Contrato que formaliza una empresa con una ETT para que le cedan trabajadores.
- **Contrato indefinido:** Contrato de trabajo que se concierta sin fecha de finalización.
- **Contrato indefinido bonificado:** Contrato de trabajo indefinido cuyas cuotas a la Seguridad Social están bonificadas.
- **Contratos formativos:** Son los contratos laborales que persiguen la formación del trabajador.
- **Contrato laboral:** Aquel que une a un empleado con un empleador, para que bajo su dependencia realice trabajos a cambio de un salario.
- **Contrato mercantil:** Contrato que supone la existencia de un profesional autónomo que es contratado por un empresario, pero sin estar bajo su dependencia (trabajador por cuenta propia).
- **Contrato temporal:** Es el contrato laboral que se concierta para una duración determinada.
- **Convenio colectivo:** Pacto entre la representación de los trabajadores y la representación de los empresarios para regular las condiciones de trabajo.
- **Cotización a la Seguridad Social:** Es el sistema de recaudación que utiliza la Seguridad Social para seguir sus fines.

- **Cotizar:** Ingresar las cuotas correspondientes a la Seguridad Social.
- **Despido:** Extinción del contrato laboral por voluntad del empresario.
- **Despido objetivo:** Es una categoría de despido que no se basa tanto en las faltas muy graves del trabajador, sino en faltas de menor índole o en circunstancias ajenas a la conducta de éste (causas económicas, organizativas, tecnológicas o de producción).
- **Empresas de Trabajo Temporal (ETT's):** Son aquellas empresas que se dedican a la cesión de trabajadores.
- **Empresa usuaria:** Es la empresa que contrata los servicios de una ETT.
- **ETT's:** Empresas de Trabajo Temporal.
- **Estatuto de los Trabajadores:** Texto legal que contiene la normativa básica en materia laboral.
- **Fraude de ley:** Conducta que persigue el incumplimiento de una norma, basándose en una apariencia legal.
- **IAE:** Impuesto de Actividades Económicas.
- **INEM:** Instituto Nacional de Empleo.
- **Inspección de Trabajo:** Organismo que depende del Ministerio de Trabajo que vela por el cumplimiento de la normativa laboral.
- **IVA:** Impuesto sobre el Valor Añadido.
- **Nómina:** Modelo oficial de recibo del salario.
- **Ordenamiento jurídico:** Conjunto de normas que configuran un determinado bloque legislativo.
- **Período de prueba:** Intervalo de tiempo al comienzo de un contrato de trabajo en el que el empresario puede rescindir el contrato sin necesidad de indemnizar al trabajador.
- **Profesionales:** Término que se utiliza para llamar a los autónomos o trabajadores por cuenta propia.
- **Profesional autónomo:** Trabajador por cuenta propia o autónomo.
- **Régimen de Autónomos:** Régimen especial de cotización a la Seguridad Social.
- **Régimen General de la Seguridad Social:** Régimen de cotización a la Seguridad Social en el que están encuadrados la mayor parte de trabajadores de nuestro país.
- **Relación laboral:** Relación existente entre empresa y empleado.



- **Relación mercantil:** Relación existente entre empresas o profesionales o entre ambos.
- **Retención por IRPF:** Cantidad que deben retener la empresas a cuenta del pago del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los trabajadores.
- **Salario:** Contraprestación que recibe el empleado a cambio de su trabajo.
- **Salario bruto:** Cantidad total que recibe el trabajador por su trabajo.
- **Seguridad Social:** Organismo que depende de la Administración Pública que tiene como fines fundamentales recaudar cuotas y garantizar determinadas coberturas sociales.
- **S.L.:** Sociedad Limitada.
- **Salario líquido:** Cantidad que recibe el trabajador una vez se han descontado las cantidades correspondientes en su nómina.
- **Salario mínimo interprofesional:** Mínimo salarial que establece el Gobierno para cada año.
- **Subcontrata:** Contratación de una empresa por otra para la realización de funciones propias de la empresa contratante.
- **TC's:** Impresos oficiales de cotización.





## **Bibliografía:**

- Guía Laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Memento Social. Edersa Francis Lefebvre.
- Manual Práctico de Cotización. Tesorería General de la Seguridad Social.
- Temas Laborales. Boletín del Colegio de Abogados de Madrid.

## **Relación de páginas web:**

[www.deley.net](http://www.deley.net)

[www.mtas.es/guia/welcome.htm](http://www.mtas.es/guia/welcome.htm)

[www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

[www.mtas.es](http://www.mtas.es)

[www.inem.es](http://www.inem.es)

[www.boe.es](http://www.boe.es)

[www.todoelderecho.com](http://www.todoelderecho.com)



## ANEXO 1

### PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo

BOE 30 diciembre de 2006

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA			
COLECTIVOS	DESCRIPCIÓN	CUANTÍA ANUAL	DURACIÓN
Mujeres	Desempleadas	850€	4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto	1.200€	4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad	1.200€	4 años
Mayores de 45 años		1.200€	Toda la vigencia del contrato
Jóvenes de 16 a 30 años		800€	4 años
Parados de larga duración (6 meses)		600€	4 años
Minusválidos		De 4.500€ a 6.300€	Toda la vigencia del contrato

## ANEXO 2

### **CASO PRÁCTICO: RELACIÓN MERCANTIL vs. RELACIÓN LABORAL**

Una SL está formada por dos socios. El “socio A” es un socio capitalista que no trabaja en la sociedad. El “socio B” es quien trabaja en la empresa y quien ocupa el cargo de Administrador Único.

La sociedad se dedica a la actividad de cine. En un centro comercial han alquilado un local destinado a la proyección de películas. Este local lo ha alquilado la sociedad, ha hecho las inversiones necesarias para poder dedicarse a la actividad del cine (compra del mobiliario, publicidad, etc.) y desde el año 1980 realiza su actividad.

Las personas que trabajan en el cine son las siguientes:

- El encargado del cine: es la persona de confianza del administrador único. Es quien normalmente abre y cierra el cine, quien se encarga de la recaudación, quien fija los horarios de los empleados elaborando un cuadrante, etc. En definitiva, es quien está presente en el cine como “cabeza visible de la empresa”.
- Los técnicos en proyección. Son dos personas contratadas por 30 horas a la semana cada uno, que se encargan de la proyección de las películas y del mantenimiento de la maquinaria.
- Personal de taquilla. Dos chicos que tienen contratos a tiempo parcial, de 30 horas cada uno a la semana. Se responsabilizan de las ventas de las entradas.
- Personal de limpieza: la limpieza se ha contratado con una empresa de servicios de limpieza, por lo que las dos limpiadoras no forman parte de la plantilla de la sociedad.
- Personal que atiende el bar: el espacio dedicado a la venta de bebidas y palomitas se ha subarrendado, de modo que las dos personas que atienden el bar no forman parte tampoco de la plantilla de la empresa.

En el año 1998 el puesto de encargado del cine quedó vacante. El Administrador Único de la sociedad tenía un amigo en el desempleo al que le propuso este puesto. El Administrador le ofrece a su amigo ser el encargado del cine bien como empleado o bien como autónomo, a elección de éste. Si elegía ser empleado tendría una nómina de 1.100€ al mes. Si elegía ser autónomo, cobraría 1.400€ al mes, una vez fuese pagada su Seguridad Social (cuota de autónomos) y sus impuestos (IVA).

Su amigo, después de pensárselo, decide trabajar en el cine como autónomo, cobrando a través de factura, puesto que así cobraría algo más de dinero líquido mensual.

El amigo empieza a desempeñar su trabajo como autónomo en el año 1998, cobrando a través de factura, facturas que él hacía y presentaba a la sociedad a final de mes.

En el año 2004, el centro comercial en el que estaba el cine empieza a tener locales vacíos. Cada vez viene menos público debido a la inauguración de un centro comercial mucho mayor construido muy cerca de este. En ese año, el encargado del cine decide poner una pastelería junto a su hermana en uno de los locales que habían quedado vacíos. La titular del negocio era la hermana, pero el hermano (el encargado del cine), va todos los días a la pastelería a ayudarla con las cuentas, los pedidos, los proveedores, etc.

En el año 2005 la pastelería cierra como consecuencia de la mala marcha del centro comercial, que apenas tiene público.

En el año 2006, en el mes de julio, aparece un Inspector de Trabajo en el cine. Después de entrevistarse con todas las personas que trabajan en el cine, decide sancionar a la empresa con las siguientes cantidades:

- 3.000 € por infracción grave: el Inspector entiende que el encargado del cine debía estar dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.



- 36.000 € por la reclamación de las cuotas no pagadas por la empresa: el Inspector exige el pago a la sociedad de las cuotas que ésta debió pagar al Régimen General de la Seguridad Social desde el año 1998.

#### PREGUNTAS:

1. ¿Crees que en este caso se puede defender que el encargado del cine es una relación mercantil?
2. ¿Qué harías tú en una situación así?

