

5.5. PLAN DE CONTROL Y GESTIÓN

La rentabilidad de CRS, SL en el primer año de su andadura, tanto en la vertiente operativa (económica), como en la financiera es positiva, debido a que encuentra el punto muerto o umbral de rentabilidad para los diferentes servicios una vez distribuidos los costes variables y los costes fijos de forma proporcional, en:

	Nº SERVICIOS
Fisioterapeuta (X1)	8.910,98
Acupuntura (X2)	3.450,85
Osteópata (X3)	1.141,67
Traumatólogo (X4)	4.471,93

Esto supone transcurridos 285,81 días. Corresponde al 12 octubre 2009.

La rentabilidad económica (RE), es la generada por los activos de la empresa.

5.5.1. Ratios rentabilidad

Rentabilidad económica (RE)

Rentabilidad económica (RE)

$$RE = \frac{\text{Beneficio antes de impuestos e intereses}}{\text{activo}} = \frac{45641,74}{179483,26} = 0,25$$

Nos indica el nivel de beneficio alcanzado con la inversión media de la empresa o rendimiento obtenido por la empresa de cada euro invertido en su actividad. Es la rentabilidad de la actividad principal de la empresa sin tener en cuenta como se financia ni qué impuestos paga.

Interpretación: Si el resultado fuera un 5% significa que de cada 100€ que se han invertido se han ganado 5€. En este caso nos da un 25% de ganancias. Es un resultado bastante elevado para ser el primer año de actividad.

Si queremos mejorar la rentabilidad se debe:

- Aumentar el margen sobre ventas, lo que implica aumentar precios de venta o reducir costes.
- Aumentar la rotación del activo, vendiendo más productos o reduciendo la inversión del activo.

Dado que el objetivo financiero de la empresa es maximizar el valor de sus participaciones, es más relevante la rentabilidad financiera, RF, que es la rentabilidad de los socios: el beneficio que queda para ellos por cada euro de los recursos propios:

Rentabilidad financiera antes de impuestos (RF)

Rentabilidad financiera antes de impuestos (RF)			
	Beneficio antes de impuestos	45641,74	
RF =	-----	=	----- = 0,41
	fondos propios	112635,43	

Rentabilidad financiera después de impuestos (RF)

Rentabilidad financiera después de impuestos (RF)			
	Beneficio después de impuestos	32635,43	
RF =	-----	=	----- = 0,29
	fondos propios	112635,43	

Nos indica el nivel de beneficio alcanzado con el patrimonio neto de la empresa (en relación al capital aportado por los socios); El socio espera la obtención de beneficios junto a la posibilidad de tocarlos vía dividendos.

Interpretación: Si el resultado fuera un 5% significa que de cada 100€ que el accionista ha invertido se han ganado 5€. En este caso nos da un beneficio neto del 29%. Es un resultado bastante elevado para ser el primer año de actividad.

Margen sobre ventas

Margen sobre ventas			
	Beneficio después de impuestos	32635,43	
RF =	-----	=	----- = 0,09
	Cifra de ventas	371192	

Muestra el margen o beneficio respecto a sus ventas. En este caso nos da un margen del 9%.

5.5.2. Ratios de liquidez

Nos muestra la relación entre activo y pasivo circulante, es decir la cantidad de euros disponibles en la tesorería o realizables a corto plazo en nuestro activo por cada euro comprometido en deudas y obligaciones a corto plazo. Por tanto, mide la relación entre nuestra disponibilidad de tesorería a corto plazo y la necesidad de tesorería a corto plazo para responder a las deudas a corto plazo. En CRS, SL tenemos un ratios de liquidez bastante elevados, por tanto debemos plantearnos nuevos proyectos de inversión que mejoren la rentabilidad.

Ratio de liquidez

Ratio de liquidez =	$\frac{\text{activo circulante}}{\text{pasivo circulante}}$	=	$\frac{\text{(existencias + realizable + disponible)}}{\text{pasivo circulante}}$
Ratio de liquidez =	$\frac{95.299,55}{21.574,11}$	=	4,42 Activos ociosos

Si es menor que 1 indica fondo de maniobra negativo y si es superior a 2 activos ociosos.

En CRS, SL el ratio de liquidez nos indica que el activo a corto plazo (activo circulante) puede afrontar 4,42 veces las deudas a corto plazo (pasivo circulante).

Ratio de tesorería

Ratio de tesorería =	$\frac{\text{realizable + disponible}}{\text{pasivo circulante}}$	=	
Ratio de tesorería =	$\frac{95.299,55}{21.574,11}$	=	4,42 Exceso de liquidez

Debe ser próximo a 1. Es el que mejor explica la liquidez ya que no está influenciado por las existencias, donde pueden figurar materias primas, productos en curso, artículos obsoletos, inventarios diversos que pueden ofrecer un valor alto del ratio y en realidad pueden existir problemas de liquidez.

En CRS, SL el ratio de tesorería nos indica exceso liquidez por lo tanto se pierde rentabilidad.

Ratio de tesorería inmediata

Ratio de tesorería =			
	disponible	41.998,52	
	-----	-----	= 1,95 Exceso de liquidez
	pasivo circulante	21.574,11	

Se considera normal que el ratio de tesorería inmediata este situado alrededor de 0,3 para hacer frente a los pagos. En CRS, SL nos indica una situación muy por encima de lo normal, podemos afrontar cualquier pago imprevisto sin excesivos problemas.

En CRS, SL el ratio de tesorería nos indica exceso liquidez disponemos 1,95 veces la deuda a c/p.

5.5.3. Ratios de endeudamiento

Los ratios de solvencia miden la capacidad de la empresa para afrontar sus compromisos a medida que van venciendo.

Ratio de endeudamiento o dependencia financiera

Ratio de endeudamiento o dependencia financiera			
	Exigible	66847,83	
Ratio de endeudamiento =	-----	-----	= 0,37
	Pasivo	179483,26	

Se considera que si supera el 0,6 la empresa pierde autonomía está en manos de los acreedores y si es inferior a 0,4 excesiva utilización de los fondos propios, habría que analizar el apalancamiento financiero.

En CRS, SL se encuentra próximo a 0.4, este ratio ha de situarse entre el 0,4 y 0,6, por tanto podríamos endeudarnos más.

Ratio de gastos financieros sobre ventas

Ratio de gastos financieros sobre ventas			
	Gastos financieros	1.770,60	
Ratio de gastos financieros =	-----	-----	= 0,0048
	Ventas	371.192,00	

Gastos financieros con poca importancia.

Capacidad para devolver los préstamos

	Beneficio Neto + Amortizaciones	45.641,74	
Capacidad devolver préstamos	=	-----	=
	Préstamos	45.273,72	1,01

Cuanto mayor sea el valor, más capacidad tiene la empresa para afrontar la devolución. Por tanto CRS, SL tiene suficiente capacidad para afrontar los préstamos.

En el cálculo del beneficio neto se incluyen una serie de gastos (amortizaciones y provisiones) que, aunque son pérdidas para la empresa, no generan salida de dinero, sino que se trata únicamente de apuntes contables. Por tanto, si queremos calcular los recursos generados por la empresa, es decir, el dinero que entra en la empresa, hay que deducirlos.

Grado de autonomía

	Fondos Propios	112.635,43	
Grado de autonomía	=	-----	=
	Pasivo Exigible	66.847,83	1,69

Debe estar entre 0,7 y 1,5, por debajo de 0,7 pierde autonomía.

Grado de calidad de la deuda

	Exigible C/P	21.574,11	
Grado de calidad de la deuda	=	-----	=
	Pasivo Exigible	66.847,83	0,32

Mide la proporción de la deuda a corto plazo en relación a la deuda total de la empresa. Cuanto menor sea la deuda es de mejor calidad en cuanto al plazo. CRS, SL tiene buena calidad.

5.5.4. Ratios de solvencia o garantía y ratios de rotación de activo

Ratio de solvencia o garantía

$$\text{Ratio de solvencia} = \frac{\text{Activo}}{\text{Pasivo exigible}} = \frac{179.483,26}{66.847,83} = 2,69$$

El valor de este ratio ha de estar próximo a 2, lo que implica que el activo es suficiente para afrontar las deudas de la empresa. Cuanto mayor es, más garantía, si nos acercamos a 1 indica posibilidad de quiebra. En nuestra empresa la situación es muy buena al ser 2,69 nos permite afrontar los pagos sin ningún problema.

Este ratio es importante sobre todo para las entidades financieras y proveedores, ya que indica la garantía de cobrar o de recuperar la inversión realizada por los proveedores e inversores.

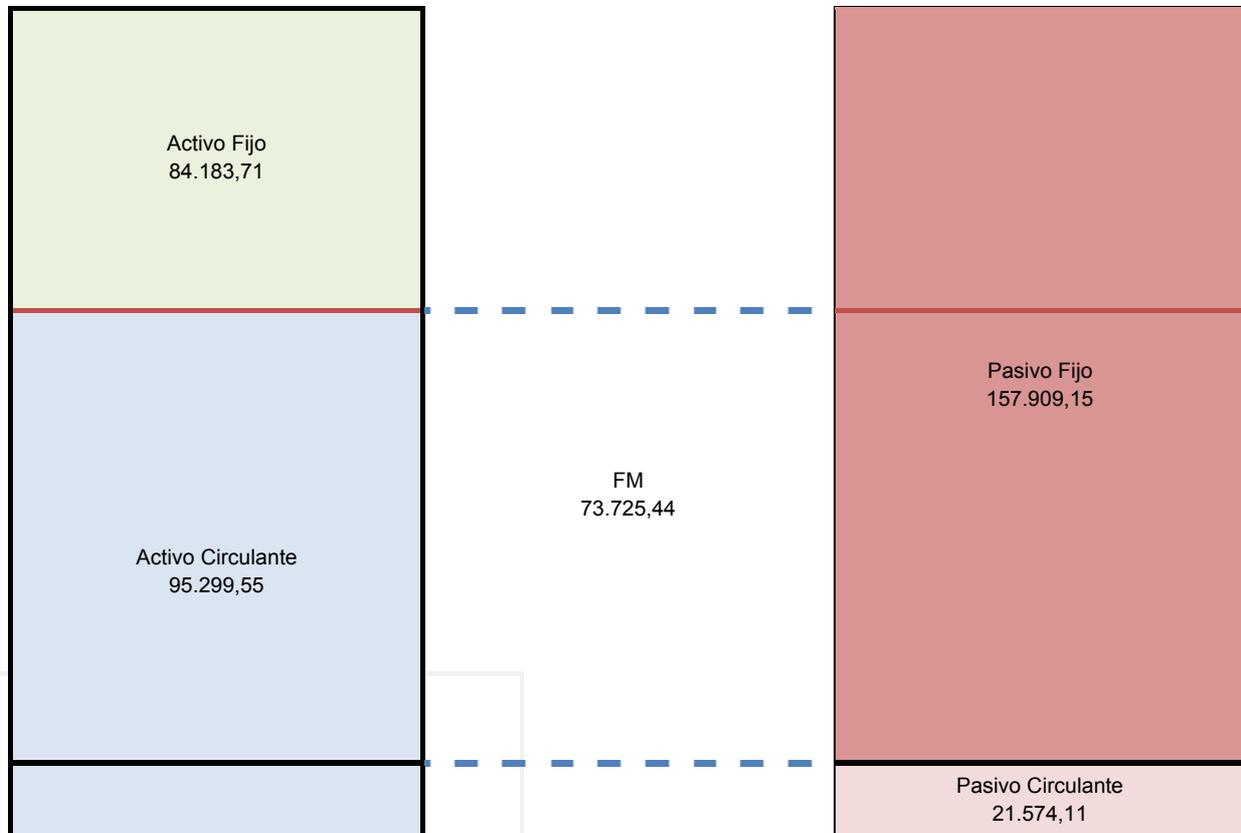
Ratio de rotación de activos

$$\text{Rotación Activo Fijo} = \frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Fijo}} = \frac{371.192,00}{84.183,70} = 4,41$$

$$\text{Rotación Activo circulante} = \frac{\text{Ventas}}{\text{Activo circulante}} = \frac{371.192,00}{95.299,55} = 3,90$$

Cuanto mayor es la rotación mejor, porque quiere decir que con menos inversión generas más ventas.

5.5.5. Fondo de Maniobra



Fondo de maniobra o de rotación

Es la parte del pasivo fijo que además de financiar todo el activo fijo, ha de financiar parte del activo circulante

$$\text{FM} = \text{Activo circulante} - \text{Pasivo circulante}$$

$$\text{FM} = 95299,55 - 21574,11 = 73725,44$$

$$\text{FM} = \text{Capitales permanentes} - \text{Activo fijo}$$

(Capitales permanentes = capitales propios + exigible a l./p.)

$$\text{FM} = 112635,43 + 45273,72 - 84183,71 = 73725,44$$

En principio debe ser positivo, ya que en caso contrario se está financiando parte del activo fijo con deudas a corto plazo. Si es negativo puede indicar problemas de liquidez, es decir, no poder afrontar los pagos a corto plazo y si se produjeran problemas en las ventas y cobro a clientes, se podría producir una suspensión de pagos. En algunos sectores (centros comerciales) se pueden dar fondos de maniobra negativos y no implica que tenga problemas de tesorería, depende de la política de cobros y pagos que aplique la empresa.

En nuestro caso vemos como el Fondo de Maniobra, es muy superior al pasivo circulante que tenemos, por tanto, podemos sin ningún tipo de problemas hacer frente a las deudas a corto plazo y a cualquier posible eventualidad (ej.: impago de clientes) que podamos tener. Pero también podemos señalar que hay un exceso de liquidez y por tanto debemos plantearnos nuevos proyectos de inversión, que mejoren la rentabilidad.

5.5.6. Plan de viabilidad a 5 años

Si mantenemos el espíritu de continuidad con el que se crea la empresa y no permanecemos inmóviles, sino con espíritu de adaptación y con la inclusión de nuevas y modernas técnicas de atención a nuestros clientes podemos pensar en la posibilidad de seguir creciendo. De todas formas el plan de viabilidad dependerá del criterio que utilicemos, si adoptamos un criterio optimista y planteamos la posibilidad de aumentar ingresos y gastos de forma moderada 5%, los valores que obtendremos serán:

- **Todos los gastos se incrementan un 5%.**
- **Todos los ingresos aumentan un 5%**

El VAN consiste en actualizar los diferentes flujos de caja generados por la inversión y compararlos con el desembolso inicial.

- Si $VAN > 0$ la inversión es rentable
- Si $VAN < 0$ la inversión no es rentable

Datos:

- A = desembolso inicial = 80.000,00
- I (interés) = 4,50%

En los últimos cuatro años hemos escogido una situación moderadamente optimista: los ingresos aumentan un 5% y los gastos se incrementan en un 5%.

	Ingresos	Gastos	Q = flujo	
año 1	371.192,00	344.058,86	27.133,14	$(1+i) = 1,045000$
año 2	389.751,60	361.261,80	28.489,80	$(1+i)^2 = 1,092025$
año 3	409.239,18	379.324,89	29.914,29	$(1+i)^3 = 1,141166$
año 4	429.701,14	398.291,14	31.410,00	$(1+i)^4 = 1,192519$
año 5	451.186,20	418.205,69	32.980,50	$(1+i)^5 = 1,246182$

$$VAN = -A + \frac{Q1}{(1+i)} + \frac{Q2}{(1+i)^2} + \frac{Q3}{(1+i)^3} + \frac{Q4}{(1+i)^4} + \frac{Q5}{(1+i)^5}$$

$$VAN = 51.071,93 \text{ €}$$

El TIR calcula la rentabilidad anual mínima de la inversión.

Se calcula despejando r, de la ecuación del VAN, siendo VAN = 0

$$0 = -A + \frac{Q1}{(1+r)} + \frac{Q2}{(1+r)^2} + \frac{Q3}{(1+r)^3} + \frac{Q4}{(1+r)^4} + \frac{Q5}{(1+r)^5}$$

Como esta ecuación es muy compleja de resolver, se utiliza la aproximación de Schneider.

Q1	27.133,14	Q1+...+Qn	149.927,73
Q2	28.489,80		
Q3	29.914,29	1Q1+...+nQn	464.398,11
Q4	31.410,00		
Q5	32.980,50	Q1/1+...+Qn/n	65.798,07

Aproximación por defecto

Aproximación por defecto

$$r = \left[\frac{Q1+...+Qn}{A} \right] - 1 = 0,2248$$

Aproximación por exceso

Aproximación por exceso

$$r = \left[\frac{Q1+...+Qn}{A} \right] - 1 = 0,3174$$

- A = desembolso inicial: 80.000,00
- Aproximación por defecto: r = 22,48%
- Aproximación por exceso: r = 31,74%
- T.I.R. a cinco años 24,37% (fórmula Excel)

6. OBLIGACIONES ADMINISTRATIVAS

Actualmente, podemos distinguir tres momentos clave en el proceso de creación de una empresa. El primero, al inscribirse en el Registro Mercantil, que es cuando la empresa obtiene su personalidad jurídica. El segundo, al obtener de Hacienda el código de identificación fiscal (CIF), provisional o definitivo, que es cuando la empresa puede empezar a contratar. Y, tercero, al recibir del Ayuntamiento la licencia municipal de funcionamiento o de inicio de actividades, que es cuando la empresa puede legalmente operar y facturar en el mercado. No obstante, y dada la complejidad y lo dilatado del proceso administrativo, muchas empresas inician su actividad sin haberlo completado.

Las trabas administrativas, entendidas como el coste y el tiempo necesario para cumplir con las obligaciones impuestas por la normativa para la creación de empresas, son factores negativos que dificultan y a veces impiden la creación de nuevas empresas.

A continuación, hacemos referencia en este apartado a los documentos que deben entregarse en las diferentes administraciones, sin embargo, en el apartado 7 pueden encontrarse estos documentos oficiales explicados con mayor detalle, así como todas las circunstancias relativas a los trámites administrativos.

6.1. ADMINISTRACIÓN CENTRAL

6.1.1. Registro Mercantil Central

Solicitud del certificado negativo de nombre coincidente:

Se trata de obtener una certificación que acredite que la denominación social de la Sociedad no figura ya inscrita en el Registro Mercantil. Tiene una validez de dos meses, durante los cuales hay que otorgar escritura de Constitución de la Sociedad.

6.1.2. Registro Mercantil Provincial

Presentación de la escritura de constitución:

Es conveniente presentar el [modelo 600](#) (“Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados”, adjunto en las siguientes páginas) junto con la escritura.



Legalización de los libros oficiales

Se debe presentar en el Registro Mercantil de Barcelona una instancia por duplicado acompañada del libro diario, libro de inventarios, balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, libro societario y libros auxiliares

6.1.3. Hacienda

Solicitud del CIF (Código de Identificación Fiscal) Provisional:

Se debe solicitar una vez realizada la escritura de constitución de la Sociedad, a través del [modelo 036](#).

Necesitaremos una copia de la escritura, fotocopia del DNI del representante de la Sociedad. Además, de forma simultánea a la petición de número de CIF, podemos comunicar el inicio habitual de operaciones, e incluso, si todavía no se conoce la fecha de inicio de éstas y se van a realizar gastos cuyo IVA luego deduciremos, podemos realizar la declaración previa al inicio de operaciones.

Solicitud del CIF definitivo:

Se debe realizar una vez la escritura de constitución de la sociedad esté inscrita en el Registro Mercantil. Para la obtención del CIF definitivo debemos presentar la escritura de constitución y el CIF provisional.

6.1.4. Seguridad Social

Solicitud de código de cuenta de cotización (inscripción del empresario), alta de los trabajadores y afiliación a la Seguridad Social de aquellos trabajadores que ejercen su primera ocupación:

Aquellos trabajadores que ejerzan su primer trabajo deberán ser afiliados por el empresario al sistema de la Seguridad Social, mediante el [modelo TA1](#).

La solicitud del código de cuenta de cotización y el alta de los trabajadores en el régimen correspondiente, deben realizarse de forma simultánea a través de los [modelo TA.6](#) y [TA.2/S](#), acompañados de una copia de la escritura de constitución de la Sociedad, la fotocopia del DNI del representante de la Sociedad y las fotocopias del DNI de los trabajadores cuya alta pretendamos solicitar.



Es importante remarcar que el empresario debe solicitar un Código de Cuenta de Cotización (mediante el [modelo TA.7](#), en cada una de las provincias donde ejerza actividad, así como en determinados supuestos en que sea necesario identificar colectivos de trabajadores con peculiaridades de cotización.

Legalización del libro de visitas

Debe ser sellado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

6.2. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

6.2.1. Pago del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Se debe abonar a través del [modelo 600](#), acompañándolo de una copia de la escritura de Constitución y otra de la tarjeta del NIF.

6.2.2. Inscripción en el SOC de los contratos de los trabajadores

En un plazo de 10 días hábiles después de la contratación. Hay que entregar las copias básicas de los contratos firmadas por los representantes de los trabajadores, si hay, en una oficina del SOC (Servei Català d'Ocupació).

6.2.3. Comunicación de apertura de Centro de Trabajo

En cualquiera de las delegaciones territoriales del *Departament de Treball* o en una *Oficina de Gestió Empresarial*, mediante el [documento anexo](#) en las páginas siguientes.

También es posible realizar este trámite por Internet:

http://www.cat365.net/Inici/ServeisEmpreses/AreesGenerals/CentreTreball/III2_ST_MostrarInformacio2.htm?ruta=%2Fchannels%2FAutors%2FInici%2FServeisEmpreses%2FAreesGenerals%2FCentreTreball%2FOberturaCentre&l=1



6.2.4. Solicitud de apertura de centro sanitario

En el *Departament de Salut*. Se puede hacer vía Internet (previo registro) o a través del modelo oficial:

http://www.cat365.net/Inici/ServeisEmpreses/Sectors/Sanitat/AutCentresAdm/III2_ST_MostrarInformacio2.htm?ruta=%2FChannels%2FAutors%2FInici%2FServeisEmpreses%2FSectors%2FSanitat%2FAutCentresAdm%2FCentresAdm_AM2

6.3. AYUNTAMIENTO

6.3.1. Declaración de inicio de actividades

La documentación necesaria se puede descargar de Internet:

<https://w30.bcn.cat/APPS/portaltamis/portaltamis/channel/IMH.html?&stpid=20020001365>

6.3.2. Alta en el Impuesto de Actividades Económicas

A realizar en la Oficina Tributaria de la Agencia Tributaria de Catalunya [que corresponda al domicilio fiscal de la Sociedad](#) modelo oficial 036. No obstante estamos exento de pago tal y como establece la normativa vigente, por tener un volumen de negocio inferior a 1.000.000 €.

6.3.3. Licencia municipal de apertura

Se debe realizar en cualquier “Oficina d’Atenció al Ciutadà” del Ayuntamiento de Barcelona, antes de iniciar la actividad. Una vez concedida la licencia, la actividad deberá iniciarse en los seis meses posteriores.

En el momento de presentar la solicitud hay que aportar:

- Fotocopia del DNI/NIF del titular de la actividad. En el caso de extranjeros fotocopia del NIE o del certificado de NIE (caso comunitarios)
- Poderes del representante (si es el caso) y fotocopia del documento de identidad.
- Fichas técnicas.
- Plano de emplazamiento incorporado al proyecto técnico.
- Proyecto técnico por triplicado.
- Acta notarial de renuncia a indemnización de la persona que quiere iniciar la actividad o instalación.
- El precio **para el año 2009 es de 220,66 €**

6.3.4. Obras

En caso que se quiera hacer algún tipo de obra, se debe ir a cualquier *Oficina d'Atenció al Ciutadà* del *Ajuntament de Barcelona*, especificar los datos de la obra y recoger la documentación necesaria para rellenar, esto es la hoja de solicitud, la de autoliquidación y la hoja del impuesto.



7. ESTRUCTURA JURÍDICA

7.1. DETERMINACIÓN DE LA FORMA JURÍDICA

La primera decisión a la hora de dar cobertura legal a la empresa será la de otorgarle o no, personalidad jurídica. Tanto en caso afirmativo como negativo es necesario elegir una forma jurídica concreta. La decisión no es fácil de tomar ya que inciden variados factores según las características de la futura empresa.

Aspectos a tener en cuenta a la hora de efectuar la elección de forma jurídica:

1. Establecimiento de un Capital Social mínimo en algunas formas jurídicas

La exigencia de un capital social mínimo de 60.101,21 euros para las sociedades anónimas, sociedades anónimas laborales y sociedades comanditarias por acciones; y de 3.005,06 euros para las sociedades limitadas y sociedades limitadas laborales, puede determinar la forma jurídica de la empresa, sobre todo en aquellos proyectos que no tengan elevadas necesidades de financiación.

2. Número de promotores

Cuando el proyecto empresarial se va a desarrollar con la participación de varias personas, lo más aconsejable será constituir una sociedad (si bien se pueden constituir sociedades anónimas y de responsabilidad limitada unipersonales). Si los emprendedores van a ser además trabajadores de la empresa habrá que considerar las fórmulas laborales o cooperativas.

3. Responsabilidad de los promotores

Aspecto importante a tener en cuenta. La constitución de una sociedad mercantil permite, en general, limitar la responsabilidad de los socios sin comprometer su patrimonio personal determinándose aquellos casos en que deban responder los miembros de la sociedad, socios y/o administradores personalmente. Las empresas individuales, las sociedades civiles, las comunidades de bienes y las sociedades colectivas no limitan la responsabilidad de sus miembros a las aportaciones de capital social.



4. Necesidades de inversión y posibilidades de financiación

La dimensión económica de una inversión hace que sea necesaria la participación de varias personas para acometerla, por lo que normalmente se optará por formar una sociedad. Por otra parte, las entidades de crédito y otras instituciones financieras no suelen conceder créditos a empresas que no dispongan de avales o de la garantía que constituye un capital social elevado.

5. Tipo de actividad a ejercer

Determinadas actividades deberán desarrollarse a través de formas jurídicas concretas. Otra cuestión que debe consultarse en los diferentes Colegios Profesionales, es la constitución de sociedades de responsabilidad limitada por parte de profesionales. Por otro lado, el ejercicio de determinadas actividades potencialmente más arriesgadas aconseja el recurso a formas de empresa que limiten la responsabilidad de los promotores.

6. Las perspectivas de expansión del negocio

Hay que tener claro si la empresa estará abierta a la participación de nuevos socios. Ahorrarse costes de constitución puede limitar las posibilidades de crecimiento de la empresa y el acceso de nuevos inversores a la misma.

7. Los aspectos fiscales

Conviene saber que las Personas Jurídicas tributan a través del Impuesto sobre Sociedades a un tipo fijo y en base al resultado obtenido. Las Personas Físicas lo hacen a través del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por los rendimientos de la actividad empresarial y/o profesional. El IRPF aplica un tipo progresivo según aumente la renta sobre la que se aplicará, así para bases imponibles mayores será más conveniente establecer tipos fijos de gravamen. Además, hay que tener en cuenta las ventajas fiscales que reportan ciertas formas societarias, tales como las sociedades cooperativas y las laborales



8. Socios que van a trabajar en la empresa y régimen de Seguridad Social

Si los socios van a trabajar en la empresa, es interesante optar por sociedades de tipo laboral o cooperativo. Los socios de sociedades cooperativas pueden elegir entre causar alta en el régimen especial de trabajadores autónomos -RETA- o el régimen general de la Seguridad Social. Los socios de sociedades laborales podrán optar por cualquiera de los dos regímenes según la empresa esté constituida en una u otra Comunidad y según los casos. En el caso de sociedades de profesionales, estos pueden optar entre el RETA o en el caso de tener una Mutualidad Profesional, la cotización a la mutua. En el resto de sociedades, los socios que trabajen deberán acogerse al RETA.

9. Número de trabajadores y trabajadoras a contratar

El incremento de los riesgos que llevan aparejadas las contrataciones puede hacer necesaria la constitución de una sociedad que limite la responsabilidad de sus socios a sus aportaciones al capital social. Existen además limitaciones en algunas sociedades, tales como las laborales, a la hora de realizar contrataciones.

10. Ayudas financieras y subvenciones públicas

Algunas fórmulas jurídicas tienen privilegios en materia de subvenciones a fondo perdido y/o ayudas financieras de las Comunidades Autónomas. Así, las sociedades cooperativas y laborales reciben subvenciones por la incorporación de socios cooperativistas que no tienen otras sociedades. Es importante saber qué comunidades de bienes y sociedades civiles se encuentran fuera de los programas de ayudas públicas de cada Comunidad

11. Simplicidad en los requisitos de constitución

A veces la cantidad de trámites que deben realizarse a la hora de constituir una sociedad mercantil frente a constituir una sociedad civil, por ejemplo, nos pueden llevar a inclinar nuestra decisión por ésta última. Sin embargo, el mayor número de trámites y su mayor coste no deberían hacer tomar una decisión que a efectos de responsabilidad y desde el punto de vista fiscal puede ser errónea.

12. Libertad de acción del emprendedor o emprendedora

Dicha libertad será mayor para el empresario individual, o para el socio de la sociedad unipersonal, al no tener que contar con el concurso de otras voluntades para la adopción de decisiones. Si bien, no deben dejarse de lado las sinergias que se producen cuando en un proyecto empresarial concurren varias voluntades y se tienen en cuenta las opiniones de todos los miembros de la sociedad.

7.2. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS DIFERENTES FORMAS JURÍDICAS

7.2.1. Empresario/a individual

El empresario/a individual, popularmente denominado autónomo/a, es la persona física que realiza en nombre propio una actividad económica organizada y continuada.

Ventajas:

- Es la forma más sencilla de llevar a cabo una actividad empresarial, puesto que no se necesita realizar ningún trámite para la adquisición de personalidad jurídica.
- Puede resultar la forma más económica puesto que no crea una personalidad jurídica distinta de la del propio empresario/a.

Inconvenientes:

- La responsabilidad se extiende a todo su patrimonio personal y es ilimitada. Esta responsabilidad se puede extender a todos los bienes del cónyuge en caso de estar casado en régimen económico de gananciales.
- Si el volumen del beneficio es importante, puede estar sometido a un tipo impositivo elevado: las sociedades tributan al tipo fijo sobre los beneficios, mientras que el empresario/a individual tributa por tipos más elevados cuanto mayor sea el volumen de su renta (es de carácter progresivo)

7.2.2. Comunidad de bienes

La comunidad de bienes es una figura jurídica que regula una situación de copropiedad. Se fundamenta en la existencia de una propiedad en común y pro-indivisa de un bien o bienes, o un/os derecho/s pertenecientes a diferentes titulares de forma conjunta y simultanea.

Ventajas:

- Es una forma jurídica rápida y barata de constituir.
- Se pueden hacer todo tipo de pactos entre los socios/as. Pero en caso de no haber contrato entre los socios/as, la comunidad de bienes se rige por el Código Civil.
- La tributación afecta en proporción a las respectivas cuotas de los socios/as, que se presumen iguales si no se prueba lo contrario.

Inconvenientes:

- Los socios/as responden ante terceros con la totalidad de su patrimonio personal.

7.2.3. Sociedad Civil

Pacto o contrato mediante el cual dos o más personas acuerdan poner en común un capital, bienes o dinero, y/o trabajo, para llevar a cabo una actividad económica con el propósito de repartirse los beneficios.

Ventajas:

- Es una forma jurídica rápida de constituir y con pocos costes de constitución.
- Se puede hacer cualquier tipo de pacto siempre que no sea contrario a la ley y que no excluya a ningún socio de la participación en beneficios y pérdidas.

Inconvenientes:

- Ante terceros, en primer lugar responde la sociedad con sus bienes y a falta de estos, responden los socios/as de forma ilimitada en función de lo que han pactado o, en su defecto, en función de lo que han aportado.
- Se trata de una forma jurídica poco definida legalmente.
- Al tratarse de una sociedad personalista, por actos intervivos no hay libertad de venta a terceros y por pactos mortis causa una de las cláusulas de extinción de la sociedad que más se utilizan es la muerte de un socio/a. Por tanto, no hay sucesión de empresa, salvo pacto en contrario y aceptación expresa del heredero/a.

7.2.4. Sociedad Limitada

Es una sociedad mercantil de tipo capitalista en la que el/los socio/s- a/s ponen recursos en común para llevar a cabo una actividad económica con el objetivo de obtener unos beneficios.

Características:

- Tiene carácter mercantil, cualquiera que sea la naturaleza de su objeto y personalidad jurídica propia.
- En la denominación deberá figurar la indicación "Sociedad de Responsabilidad Limitada", "Sociedad Limitada" o sus abreviaturas "SRL" o "SL".
- El capital social, constituido por las aportaciones de los socios, no podrá ser inferior a 3.005,06 euros. Deberá estar íntegramente suscrito y desembolsado en el momento de la constitución.
- Sólo podrán ser objeto de aportación social los bienes o derechos patrimoniales susceptibles de valoración económica, pero en ningún caso trabajo o servicios.
- Las participaciones sociales no tendrán el carácter de valores, no podrán estar representadas por medio de títulos o de anotaciones en cuenta, ni denominarse acciones.
- La transmisión de las participaciones sociales se formalizará en documento público.
- La Ley 2/1995, de 23 de marzo, regula las Sociedades de Responsabilidad Limitada, a partir de la cual se pueden constituir SL unipersonales.

Constitución de la sociedad:

La escritura de constitución de la sociedad deberá ser otorgada por todos los socios fundadores, quienes habrán de asumir la totalidad de las participaciones sociales. Deberá expresarse necesariamente:

- La identidad del socio o socios.
- La voluntad de constituir una Sociedad de Responsabilidad Limitada.
- Las aportaciones que cada socio realice y la numeración de las participaciones asignadas en pago.
- Los estatutos de la sociedad.
- La determinación del modo concreto en que inicialmente se organice la administración, en caso de que los estatutos prevean diferentes alternativas.
- La identidad de la persona o personas que se encarguen inicialmente de la administración y de la representación social.
- Se podrán incluir todos los pactos y condiciones que los socios juzguen convenientemente establecer, siempre que no se opongan a las leyes reguladoras.

Estatutos

En los estatutos se hará constar, al menos:

- La denominación de la sociedad.
- El objeto social, determinando las actividades que lo integran.
- La fecha de cierre del ejercicio social.
- El domicilio social.
- El capital social, las participaciones en que se divida, su valor nominal y su numeración correlativa.
- El modo o modos de organizar la administración de la sociedad, en los términos establecidos en la Ley.
- La escritura de constitución deberá presentarse a inscripción en el Registro Mercantil.

Órganos Sociales:

1. Junta General de socios

Órgano deliberante que expresa en sus acuerdos la voluntad social y cuya competencia se extiende fundamentalmente a los siguientes asuntos:

- Censura de la gestión social, aprobación de cuentas anuales y aplicación del resultado.
- Nombramiento y separación de los administradores, liquidadores, y, en su caso, de auditores de cuentas.
- Modificación de los estatutos sociales
- Aumento o reducción del capital social
- Transformación, fusión y escisión de la sociedad
- Disolución de la sociedad

2. Los administradores

Órgano ejecutivo y representativo a la vez, que lleva a cabo la gestión administrativa diaria de la empresa social y la representación de la entidad en sus relaciones con terceros.

La competencia para el nombramiento de los administradores corresponde exclusivamente a la Junta General.

Salvo disposición contraria en los estatutos, se requerirá la condición de socio para ser nombrado administrador.

Derechos de los socios

- Participar en el reparto de beneficios y en el patrimonio resultante de la liquidación de la sociedad.
- Participar en las decisiones sociales y ser elegidos como administradores.

Cuentas Anuales

Se aplican las disposiciones contenidas en la Ley de Sociedades Anónimas, a las que se añaden los siguientes preceptos:

- La distribución de dividendos a los socios se realizará en proporción a su participación en el capital social, salvo disposición contraria en los estatutos.
- A partir de la convocatoria de la Junta General, el socio o socios que representen, al menos, el 5% del capital, podrán examinar en el domicilio social, por sí o en unión de un experto contable, los documentos que sirvan de soporte y de antecedente de las cuentas anuales, salvo disposición contraria de los estatutos.

Libros

- Libro de inventarios
- Cuentas anuales
- Diario: registro diario de las operaciones
- Libro de actas: acuerdos tomados por las Juntas Generales y Especiales

Legislación

- Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

Modalidades:

1. Sociedad Unipersonal de Responsabilidad

Surge como respuesta a la aspiración del empresario individual a ejercitar su industria o comercio con responsabilidad limitada frente a sus acreedores.

Pueden darse dos tipos de sociedades unipersonales:

- La constituida por un único socio, sea persona natural o jurídica.
- La constituida por dos o más socios cuando todas las participaciones hayan pasado a ser propiedad de un único socio.



Necesariamente habrán de constar en escritura pública, que se inscribirá en el Registro Mercantil:

- La constitución de la sociedad de un sólo socio.
- La declaración de haberse producido la situación de unipersonalidad "como consecuencia de haber pasado un único socio a ser propietario de todas las participaciones sociales".
- La pérdida de tal situación de unipersonalidad, o el cambio de socio único "como consecuencia de haberse transmitido alguna o todas las participaciones sociales".

En todos los supuestos anteriores, la inscripción registral expresará la identidad del socio único.

En tanto subsista la situación de unipersonalidad, la sociedad hará constar expresamente esta condición en toda su documentación, correspondencia, notas de pedido y facturas, así como en todos los anuncios que haya de publicar por disposición legal o estatutaria.

El socio único ejercerá las competencias de la Junta General, sus decisiones se consignarán en acta bajo su firma o la de su representante, pudiendo ser ejecutadas y formalizadas por el propio socio o por los administradores de la sociedad.

2. Sociedad limitada nueva empresa

Es una especialidad de la sociedad limitada. Por lo tanto su Capital Social está dividido en participaciones sociales y la responsabilidad frente a terceros está limitada al capital aportado.

El número de socios máximo es de cinco en el momento de la constitución. Deben ser personas físicas. Puede incrementarse por la transmisión de participaciones.

El Capital mínimo es de 3.012 euros y el máximo de 120.202 euros. El mínimo deberá ser desembolsado mediante aportaciones dinerarias.

El Objeto Social es genérico (permite mayor flexibilidad en el desarrollo de actividades empresariales distintas sin tener que modificar estatutos). Se puede establecer una actividad singular.

Se podrán utilizar unos Estatutos Sociales orientativos. La utilización de estos estatutos sociales posibilita que los trámites en notaría y la calificación y/o inscripción en el Registro Mercantil, se realicen en cada caso en el plazo de 24 horas.



Si como consecuencia de la transmisión, son personas jurídicas las que adquieren las participaciones sociales, éstas deberán ser enajenadas a favor de personas físicas en un plazo de tres meses.

Los órganos sociales son muy sencillos: Una junta general y un Órgano de Administración unipersonal o pluripersonal, sin constituir Consejo de Administración.

Podrá disponer de un modelo contable adaptado a la realidad de las microempresas que cumple con las obligaciones de información contable y fiscal y que sirve como herramienta de gestión.

Ventajas Fiscales SLNE:

- Aplazamiento sin aportación de garantías del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITP/AJD), por la modalidad de operaciones societarias, derivada de la constitución de la Sociedad durante el plazo de un año desde su constitución.
- Aplazamiento sin aportación de garantías, de las deudas tributarias del Impuesto sobre Sociedades correspondientes a los dos primeros períodos impositivos concluidos desde su constitución.
- Aplazamiento o fraccionamiento, con garantías o sin ellas de las cantidades derivadas de retenciones o ingresos a cuenta del IRPF que se devenguen en el primer año desde su constitución.
- No obligación de efectuar pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades, a cuenta de las liquidaciones correspondientes a los dos primeros períodos impositivos desde su constitución.
- Cuenta ahorro-empresa cuyos fondos deben destinarse a la suscripción de las participaciones para la constitución de la Sociedad Limitada Nueva Empresa. La sociedad ha de tener una duración mínima de dos años y, en el plazo de un año, disponer al menos de un local y un empleado. El régimen fiscal es similar al de la cuenta ahorro vivienda (devolución en el IRPF del 15% del importe depositado en la cuenta con el límite de 9.015,18 € anuales durante un plazo máximo de 4 años).

Trámites para constituir la

Una de las novedades que ofrece la SLNE es la posibilidad de realizar los trámites de constitución e inicio de actividad tanto por el procedimiento utilizado habitualmente, procedimiento presencial, como por procedimiento telemático.



Procedimiento telemático

Mediante el procedimiento telemático se pretende evitar desplazamientos innecesarios requiriéndose sólo la visita a un Punto de Asesoramiento e Inicio de Tramitación (PAIT) y al notario para el otorgamiento de la escritura pública de constitución.

Los elementos esenciales de la tramitación telemática son:

- El Documento Único Electrónico (DUE), en el que se recogen en un único formulario, todos los datos que son requeridos por las Administraciones y registros para el proceso de constitución e inicio de actividad (trámites fiscales y de Seguridad Social).
- El Sistema de Tramitación Telemática. Mediante la aplicación PACDUE, se cumplimenta en el PAIT el Documento Único Electrónico, y el Sistema lo envía a cada uno de los organismos y registros implicados en el proceso de constitución.

Procedimiento presencial

Si la tramitación es presencial, el socio o socios fundadores deberán, en primer lugar, realizar los trámites para obtener la denominación social de la Nueva Empresa. Los trámites posteriores son los mismos que los contemplados para la Sociedad Limitada.

Denominación social de la Sociedad limitada Nueva Empresa

Con el fin de que la denominación social de la Sociedad Limitada Nueva Empresa la identifique de forma única e inequívoca, la Ley establece que la misma estará formada por los dos apellidos y nombre de uno de los socios fundadores seguidos de un código alfanumérico. Este código alfanumérico se denomina ID-CIRCE. Este sistema asegura que la certificación de la denominación social se obtenga de manera inmediata.

El proceso de asignación del código alfanumérico ID-CIRCE, es completamente telemático, y se genera automáticamente cuando se cumplimenta el Documento Único Electrónico, mediante la tramitación telemática en el PAIT. El Sistema de Tramitación Telemática envía al notario elegido la certificación negativa de la denominación social, que la incorporará a la escritura.



En el caso de que se vaya a utilizar el procedimiento presencial, la generación del código IDCIRCE y la solicitud de certificación de la denominación se realiza accediendo al Portal de Internet de la Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa <http://www.circe.es>. Una vez obtenida la certificación de la denominación social, que el Registro Mercantil Central le remitirá, el emprendedor puede constituir su sociedad siguiendo la tramitación presencial prevista en la Ley 7/2003, de 1 de abril, de acuerdo con los procedimientos actualmente establecidos para crear una empresa.

Hay que señalar que en este caso, también el emprendedor podrá beneficiarse de los plazos de respuesta de 24 horas, tanto para los notarios como para los registradores mercantiles, que establece la Ley, siempre y cuando opte por los estatutos orientativos aprobados al efecto por el Ministerio de Justicia para la constitución de su empresa.

Cambio de denominación social

La Ley 24/2005, de 18 de noviembre, de reformas para el impulso de la productividad, establece la posibilidad de cambiar la denominación social de la SLNE, con posterioridad a su constitución y permitiendo utilizar denominaciones sociales de fantasía o de carácter más comercial, sin la obligatoriedad de la fórmula de apellidos y nombre más código ID-CIRCE.

Además, si el cambio se realiza en los tres primeros meses desde la constitución de la empresa los aranceles notariales y registrales correspondientes son gratuitos.

LA SLNE además:

- El capital social mínimo debe aportarse mediante aportación dineraria.
- Las personas jurídicas no pueden ser socios, no cabe consejo de administración.
- La denominación social incluirá el nombre de uno de los socios en el momento de la constitución.
- El objeto social es genérico, y, por tanto, sólo admite unas determinadas actividades.
- El número máximo de socios es 5 en el momento de la constitución
- El administrador necesariamente ha de ser socio
- Las sociedades a las que sea aplicable el régimen fiscal de las sociedades patrimoniales no pueden utilizar esta forma jurídica
- Las sociedades a las que la Ley imponga tener un objeto social único no pueden utilizar esta forma jurídica
- No se puede ser socio único de dos SLNE



Legislación

- Ley 7/2003, de 1 de abril, de la Sociedad Limitada Nueva Empresa.
- RD 682/2003, de 7 de junio, por el que se regula el Sistema de Tramitación Telemática.
- Orden JUS/144572003, de 4 de junio, por el que se aprueban los Estatutos Orientativos de la Sociedad Limitada Nueva Empresa.
- Orden ECO/1371/2003, de 30 de mayo, por la que se regula el procedimiento de asignación del Código ID-CIRCE.
- Ley 24/2005, de 18 de noviembre, de reformas para el impulso de la productividad.

Ventajas e inconvenientes SRL:

Ventajas:

- La responsabilidad limitada hace que los socios/as solo han de responder por el dinero que han aportado a la sociedad.
- Posibilidad de que sean socios la personas jurídicas.
- El capital mínimo es inferior al de una SA, así como las obligaciones de carácter administrativo.
- Los socios/as pueden controlar la entrada de nuevos socios/as, dado que las participaciones son nominales y su transmisión no es libre.
- No necesitan, a diferencia de la SA, el informe de un experto independiente para la valoración de las aportaciones no dinerarias.
- Se puede constituir con un solo socio, no hay límite de socios.
- Posibilidad de nombrar administrador con carácter indefinido.
- La SLNE además tiene ciertos beneficios fiscales en el año siguiente a su constitución y destaca la rapidez y simplicidad en la constitución y alta.

Inconvenientes:

- El coste de constitución es elevado, ya que requiere de una escritura pública y se ha de liquidar el ITPAJD (1% del capital) así como la posterior inscripción en el Registro.
- Mercantil de la provincia donde radique el domicilio social.
- No se admite como posible participación la aportación de trabajo
- No puede dedicarse a actividades tales como bancos, aseguradoras, etc.
- Necesidad de escritura pública para la transmisión de participaciones
- No puede emitir obligaciones, ni cotizar en Bolsa
- La falta de actividad durante 3 años consecutivos es causa de disolución

7.2.5. Sociedad Anónima

Es una sociedad mercantil capitalista, en la que los socios/as ponen recurso en común para llevar a cabo una actividad de tipo empresarial, con el objetivo de obtener beneficios. El capital social está integrado por las aportaciones de los socios/as, dividido en acciones. Los votos de cada socio/a están en relación directa al número de acciones que tiene.

Ventajas

- Al ser la responsabilidad limitada, en principio si la empresa tiene problemas, los socios/as solo pueden perder el dinero que aportaron a la empresa. La libre transmisión de las acciones permite al socio/a venderlas fácilmente, salvo que los estatutos se disponga otra cosa.
- Posibilidad de que sean socios la personas jurídicas
- Prima el capital no la personalidad de los socios

Inconvenientes

- El coste de constitución es elevado, ya que requiere de escritura pública y además se ha de liquidar el ITPAJD (1% del capital) y se ha de inscribir en el Registro Mercantil de la provincia donde este el domicilio social.
- Los mecanismos administrativos previstos en la normativa reguladora están más pensados para grandes empresas, y por tanto pueden dificultar la gestión de una Pyme

7.2.6. Sociedad Limitada Laboral (SLL) y Sociedad Anónima laboral (SAL).

La sociedad laboral es un tipo de sociedad mercantil que puede revestir la forma de anónima o de responsabilidad limitada. Sus principales características son:

- Más del 50% de su capital está suscrito por trabajadores/as que prestan sus servicios en la sociedad, de manera personal y directa, según una relación laboral de carácter indefinido en el tiempo-
- Requiere un mínimo de tres socios/as ya que ninguno de ellos puede tener una participación superior al 33%



Ventajas

- Limitación de responsabilidad.
- Ventajas fiscales y en materia de seguridad social cuando se cumplan ciertos requisitos.
- Los socios trabajadores poseen el control de la sociedad.
- Exención del ITPAJD en las operaciones de constitución, ampliación del capital y transformación de SAL ya existente en SLL
- Bonificación del 99% en la cuota de ITPAJD en el caso que se pida un préstamo para adquirir activos fijos o bienes para la sociedad
- Bonificación del 99% en la cuota del ITPAJD, para la transformación de otra sociedad en SAL o en SLL o bien entre ellas.
- Libertad de amortización durante los 5 primeros años para los elementos de inmovilizado material

Inconvenientes

- La existencia de dos tipos de socios diferentes (los socios trabajadores y los socios capitalistas) puede provocar dificultades operativas a la hora de tomar decisiones.
No se pueden transmitir las acciones libremente.
- Se han de dotar Fondos especiales de reserva con un 10% de los beneficios líquidos del ejercicio,
- La legislación tiende a favorecer que los trabajadores indefinidos puedan obtener la calidad de socios/as

7.2.7. Sociedad Cooperativa

Las cooperativas son sociedades con plena autonomía que actúan bajo los principios de libre adhesión y baja voluntaria, con capital variable y gestión democrática, que asocian personas naturales o jurídicas con intereses y/o necesidades socio-económicas comunes. El objetivo es mejorar la situación económica y social de sus componentes y del entorno comunitario en el que se mueven, desarrollan una actividad empresarial de base colectiva, en la cual el servicio mutuo y la aportación pecuniaria de todos los miembros permite cumplir una función que tiende a mejorar las relaciones humanas y poner los intereses colectivos por encima de toda idea de beneficio particular. Toda actividad económica o social puede ser objeto de cooperativa.

Ventajas

- Si la cooperativa reúne los requisitos establecidos legalmente para ser considerada especialmente protegida tiene una serie de ventajas fiscales: Bonificación del 95% del IAE durante toda la vida de la cooperativa.
- Los resultados de la cooperativa tributan al tipo impositivo del 20% del Impuesto de Sociedades, con posibilidad de una reducción del tipo impositivo al 10 % en algunos casos
- Exención del ITPAJD para los actos propios de funcionamiento de la cooperativa.
Libertad de amortización en el activo fijo nuevo, adquirido en los tres años siguientes a su inscripción en el Registro de cooperativas.
- Los socios/as pueden escoger entre el RGSS o el RETA pero tendrán que ir todos al mismo régimen.
- Los socios pueden incorporarse o darse de baja voluntariamente. Su objetivo es el bien común, y no el beneficio económico.

Inconvenientes

- La remuneración de los socios va en función de la marcha de la cooperativa y por tanto aunque pueden percibir adelantos, en caso de pérdidas pueden estar obligados a devolverlos.
- Dificultades operativas a la hora de tomar decisiones.
- Se establecen límites en la contratación de trabajadores no socios.
- De los excedentes contabilizados una vez deducidos las pérdidas de ejercicios anteriores y antes del impuesto de sociedades, se han de destinar al menos, los porcentajes siguientes:
- 30% al fondo de reserva obligatorio y el 10% al fondo de educación y promoción de cooperativas.
- 50% de los excedentes procedentes de la regularización de los balances, al fondo de reserva obligatorio.
- 100% de los excedentes procedentes de las plusvalías obtenidas per la alienación de los elementos del inmovilizado in/material al fondo de reserva obligatorio.

7.3. DECISIÓN DE FORMA JURÍDICA ADOPTADA

Finalmente los socios/as creemos que deberíamos optar por SL o por una SA y la decisión que se toma es SL, basándonos entre otras, en las siguientes cuestiones: la actividad a desarrollar, el número de socios que van a formar parte de la sociedad y la mayor o menor rigurosidad formal en la constitución y funcionamiento de la sociedad (es decir, si se prefiere más flexibilidad y menos controles a los socios y administradores, o al revés).

1. Actividad que se va desarrollar

En principio una sociedad limitada puede desarrollar cualquier tipo de actividad, si bien, determinadas actividades están reservadas por Ley a las Sociedades Anónimas, por ejemplo Sociedades Bancarias, Farmacéuticas, Gestoras de Fondos de Pensiones, Leasing, Seguros y otras. Pero este no es nuestro caso por tanto podemos optar por sociedad limitada

2. Número de socios

La sociedad anónima es una sociedad eminentemente capitalista, es decir, en ella se valora más el capital que cada socio aporta que las características personales de los mismos y por eso es la sociedad adecuada para desarrollar actividades en las que se prevea la participación de un gran número de socios, así como una mayor movilidad del capital. La sociedad limitada, sin dejar de ser una sociedad capitalista, participa de los caracteres propios de las sociedades personalistas o de los contratos celebrados "intuitu personae", es decir aquellas en las que, siendo importante el capital que cada socio aporta, también se da importancia a las características personales de los socios que la integran, por lo que es más adecuada para actividades en las que se tenga previsto la participación de pocos socios, así como para desarrollar negocios con un pequeño desembolso inicial. En la limitada importa quiénes sean los socios; en la anónima, no.

3. Trámites para la constitución.

Para la constitución de una sociedad anónima o de una limitada los requisitos formales son básicamente los mismos, fundamentalmente escritura pública, a la que debe de aportarse la correspondiente certificación que sobre el nombre hay que solicitar al Registro Mercantil Central, y el certificado de ingreso del dinero en una cuenta a nombre de la sociedad.

Pero si se van a hacer aportaciones no dinerarias al capital de la sociedad, en las sociedades anónimas es necesario que un experto independiente, designado por el Registro Mercantil, emita un informe sobre el valor de lo que se pretende aportar, informe que se precisa también en las ampliaciones de capital. Este informe no es necesario en la sociedad limitada.

4. Conclusiones

Nos interesa constituir una sociedad limitada:

- Si de la sociedad no van a formar parte un gran número de socios.
- Si desea abaratar los costes de funcionamiento de la sociedad y evitar intervención de expertos si se hacen aportaciones no dinerarias.
- La responsabilidad limitada hace que no tengamos que responder por el dinero aportado a la sociedad, responde la sociedad.
- Podemos controlar la entrada de nuevos socios/as, dado que las participaciones son nominales y su transmisión no es libre.
- Tenemos la posibilidad de nombrar administrador con carácter indefinido.

7.4. ESCRITURA DE CONSTITUCIÓN Y ESTATUTOS DE LA SOCIEDAD

7.4.1. Escritura de constitución

La sociedad limitada se constituye mediante escritura pública otorgada ante Notario; desde ese momento la sociedad existe y tiene personalidad jurídica distinta de la de sus socios, de forma que, si una vez constituida la sociedad, pero antes de su inscripción en el Registro Mercantil, falleciese uno de sus socios, sus herederos no heredarían los bienes o el dinero aportado por éste a la sociedad, sino su participación en la misma.

La escritura de constitución deberá ser otorgada por todos los socios fundadores, por sí o a través de representante, y el contenido básico de la misma esta detallado en el punto 7.2.4. (Sociedad Limitada).

7.4.2. Los estatutos de la sociedad.

Los estatutos son las reglas que ha de regir el funcionamiento de la sociedad, el Notario autorizante de la escritura de constitución, podrá redactar los estatutos de la sociedad y le prestará el asesoramiento necesario para que, en dichos estatutos, se configure la organización y funcionamiento de la sociedad en la forma que más convenga a sus intereses y necesidades.

Hay que tener en cuenta que no todos los estatutos de las sociedades son iguales y que la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada permite establecer en los estatutos y en la escritura de constitución todos los pactos y condiciones que los socios juzguen convenientes establecer y que no se opongan a las leyes o a los principios configuradores de la sociedad anónima, por lo que son muy numerosas las variaciones que en los estatutos pueden realizarse así, entre otros:

- La ampliación o reducción de las limitaciones que la Ley establece a la libre transmisión de las participaciones sociales.
- El establecimiento de participaciones que lleven anejas prestaciones accesorias.
- La creación de diversas clases de participaciones.
- La estructura del órgano de administración, el plazo del cargo de administrador, la exigencia de determinados requisitos para desempeñar dicho cargo, la existencia de administradores suplentes.
- La organización del Consejo de Administración y la existencia en su seno de uno o varios Consejeros Delegados o de una Comisión Ejecutiva.
- La retribución o no de los administradores.
- El establecimiento de mayorías reforzadas para la adopción de determinados acuerdos.
- La forma en que se deban convocar las Juntas de la Sociedad, así mediante anuncio en los periódicos, carta, etc...
- La regulación del usufructo, prenda y embargo de las participaciones sociales.
- La distribución de los dividendos, en forma no proporcional a la participación de los socios en el capital social.
- El establecimiento de normas especiales para la disolución y liquidación de la sociedad, etc...



Por lo tanto en la elaboración de los estatutos de una sociedad es preciso tener en cuenta numerosas cuestiones y prever la forma de atender a situaciones que en el desarrollo de su actividad se le pueden presentar a la sociedad, de muchas de las cuales usted no es consciente en el momento de crearla, por ello una adecuada redacción de los estatutos sociales puede evitar la aparición de problemas en la vida de la sociedad. El Notario, por su formación y experiencia práctica, es el profesional del derecho más adecuado para dar respuesta a dichas situaciones, mediante la redacción de unos estatutos que se adapten a sus necesidades actuales y futuras. El contenido mínimo del mismo esta detallado en el punto 7.2.4. (Sociedad Limitada).

7.4.3. Configuración del órgano de administración de la sociedad

El órgano de administración de la sociedad limitada detallado en el punto 7.2.4. (Sociedad Limitada) puede adoptar alguna de las siguientes formas:

- Un administrador único. **(nuestro caso)**
- Varios administradores que actúen solidariamente.
- Varios administradores que actúen conjuntamente.
- Un Consejo de Administración, con un mínimo de tres miembros y un máximo de doce.

En el momento de constituir la sociedad es necesario elegir entre uno de los cuatro sistemas de administración indicados, pudiendo establecerse en los estatutos distintos modos de organizar la administración de la sociedad, correspondiendo a la Junta General elegir, entre los distintos modos previstos, el que en cada momento desee utilizar.

7.4.4. La identidad de los administradores de la sociedad

Podrán ser administradores las personas mayores de edad, los nombrados deberán aceptar su cargo en la propia escritura de constitución de la sociedad o en escritura separada.

Salvo que los estatutos dispongan otra cosa, no es necesario ser socio para ser administrador de una sociedad.



No podrán ser administradores de una sociedad:

- Los quebrados y concursados no rehabilitados.
- Los menores o incapacitados.
- Los condenados a penas que lleven aneja la inhabilitación para el ejercicio de un cargo público.
- Los que hubiesen sido condenados por grave incumplimiento de las leyes o disposiciones sociales.
- Los que por razón de su cargo no puedan ejercer el comercio.
- Los funcionarios al servicio de la administración con funciones a su cargo que se relacionen con las actividades propias de la sociedad.
- Los administradores pueden nombrarse por tiempo indefinido o por un plazo de tiempo determinado, lo que obligará a su periódica reelección.

En CRS, SL hemos decidido que Concepción Pérez sea la administradora puesto que posee el 50% del capital social y el resto de socios esta conforme.

7.5. TRÁMITES PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

7.5.1. Registro Mercantil Central

Solicitud del certificado negativo de nombre

Mediante el mismo se comprueba que no existe ninguna empresa registrada con el mismo nombre o similar a la que hemos puesto a nuestra sociedad. Se rellena el correspondiente impreso donde se hace constar hasta tres nombres con su correspondiente indicación de forma social o abreviatura, por orden de preferencia, que se enviará al Registro Mercantil Central, con el objetivo de tirar de la lista en función de si existe o no otra empresa con la misma denominación. Cuando llegue el certificado, este se tiene que pagar al Servicio de Correos. Es muy importante que la solicitud se haga a nombre de uno de los socios/as, sino no será válida.

- Duración del trámite: 15 días
- A quien dirigirse:
 - Registro Mercantil Central (Trámite específico)
 - Príncipe de Vergara 94
 - 28006 Madrid
 - Tel. 91.563.12.52/902.884.442.



- Por correo, enviando el modelo facilitado al Registro Mercantil de la provincia (Recogida del modelo de impreso)
 - Gran Vía de les Corts Catalanes 184 1r pis
 - 08038 Barcelona
 - Tel. 93.508.14.44
- Por correo electrónico, rellenando el formulario existente en la web del Registro Mercantil Central. http://www.rmc.es/Deno_certif.aspx
- Coste: 18,24€ si se pide por correo certificado, 22€ si nos lo envían por mensajería. Y 14,99 € si se recoge en el Registro Mercantil Central.
- Observaciones: A efectos de inscripción de la sociedad en el Registro Mercantil de la Provincia la reserva del nombre caduca a los 15 meses de su expedición, aunque es necesario renovarla ante el Registro Mercantil cada dos meses.
- Es necesario un impreso específico donde se ha de indicar claramente los datos del remitente, salvo que se realice vía telemática.

(anexo 7.1)

7.5.2. Entidad Financiera

Certificación Bancaria de Ingreso

La Certificación bancaria de ingreso es el documento que proporciona la entidad bancaria una vez realizado el ingreso del Capital Social exigido en una cuenta bancaria a nombre de la sociedad.

Una vez que se recibe la notificación por parte del Registro Mercantil Central conforme el nombre escogido de la sociedad lo podemos utilizar, se va a la entidad bancaria y se abre una cuenta a nombre de la sociedad y se ingresa el capital social por parte de los socios/as y se le solicita a la entidad financiera la Certificación Bancaria de ingreso.

- Duración del trámite: 1 día
- A quien dirigirse: D. Juan Palomar Rubio como Interventor de la Oficina 0635 de la Caixa de Sabadell, Carretera de Sants, nº 295 - 297 de Barcelona.

(anexo 7.2)

7.5.3. Notario

Acta y estatutos sociales

Ambos trámites son el resultado de una reunión plenaria de los socios fundadores. En el acta se acuerda la constitución de la sociedad y se aprueban los estatutos sociales, en ellos se deja constancia de los acuerdos a los que se ha llegado y se determina la forma de funcionamiento de la sociedad.

- Duración del trámite: Variable dependiendo de la duración para conseguir toda la documentación necesaria. En todo caso se debe realizar en un plazo de dos meses desde la obtención del certificado negativo de denominación social y con anterioridad al otorgamiento de la Escritura pública.
- A quien dirigirse: Notario, gestoría, despacho de abogados.
- Coste: Variable, depende de la minuta, si participa un experto en su redacción.
- Observaciones: Con carácter general los estatutos deben contener como mínimo la denominación, el objeto y la duración de la sociedad así como la fecha de inicio de sus operaciones, el capital social, las participaciones, el órgano de gobierno, su estructura y la deliberación y adopción de acuerdos.

(anexo 7.3)

Escritura de constitución

Elevación a escritura pública de los estatutos de la sociedad. Es un acto en el cual los socios fundadores proceden a la firma de la escritura de constitución de la sociedad.

La realización de este trámite se realiza ante el notario

- Duración del trámite: Variable, lo que tarda el notario en darte día y hora
- A quien dirigirse: Notario.
- Coste: Variable, está en función del capital social, de las copias que se quieran y del número de folios de la escritura. En nuestro caso el baremo aplicable es de 60.101,22 € a 150.223,02 €. $-243 \text{ €} + (0,001 * \text{exceso de } 60.101,22)$.
- Por las copias autorizadas: del folio 1 al 11, 3 € por folio a partir del folio 12, 1,5 € por folio, en el caso de copias simples 0,6 € por folio



- **Observaciones:** Con carácter general el contenido mínimo de la escritura será la siguiente: Identidad de los socios, voluntad de fundar la sociedad, aportación de cada uno de los socios y número de participaciones atribuidas, cuantía de los gastos de la constitución, los estatutos de la sociedad, los datos personales de las personas encargadas de la administración y representación de la sociedad.
- **Documentación:** Se debe aportar la certificación negativa de la denominación social, el certificado bancario de ingreso del capital social y el DNI de todos los socios fundadores y los estatutos sociales.

(anexo 7.4)

7.5.4. Hacienda

Declaración previa de inicio de actividad, solicitud NIF/CIF provisional

El objeto del CIF es identificar a la sociedad a efectos fiscales es aconsejable antes de iniciar la actividad efectiva, mediante el modelo 036 se puede solicitar un NIF/CIF provisional, de esta forma se habilita a la sociedad a recibir facturas y por tanto a deducirse cuotas de IVA soportado (Para ello marcar casilla 504 del modelo 036)

- **Duración del trámite:** se entrega en el momento de la presentación de la documentación exigida. Este trámite se debe realizar en el plazo de los 30 días naturales siguientes a la constitución de la sociedad.
- **A quien dirigirse:** Agencia tributaria que corresponda por zona (www.aeat.es)
- **Coste:** El coste del impreso 036 es de 1.5€, pero es posible descargarlo gratuitamente de internet (www.aeat.es)
- **Observaciones:** Antes de realizar esta declaración previa de saber con exactitud la forma jurídica que adoptará la sociedad. Tiene una validez de 6 meses
- **Documentación:** Se debe presentar es modelo 036 debidamente cumplimentado, fotocopia de la escritura pública y fotocopia del DNI del solicitante.

(anexo 7.5)

Liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPAJD)

Impuesto que se paga en concepto de operaciones societarias, concretamente por actos de constitución de sociedad, aportaciones de bienes o derechos de la misma. La liquidación se realiza a través del modelo 600.



- Duración del trámite: se entrega en el momento de la presentación de la documentación exigida. Este trámite se debe realizar en el plazo de los 30 días naturales siguientes a la constitución de la sociedad.
- A quien dirigirse:
 - Direcció General de Tributs (Delegació de Barcelona)
 - Fontanella 6-8
 - 08010 Barcelona
 - Tel. 93 567 12 00
 - Fax 93 567 14 14
- Coste: El coste del impreso 600 es de 0.3 €, pero es gratuito si se confecciona a través de una aplicación que se encuentra en (<http://www.e-tributs.net>).
- El tipo impositivo es del 1% sobre el capital social aportado, en nuestro caso es 800 €.
- Observaciones: El pago de la cuota se puede realizar en la propia delegación de Tributos o a través de entidades bancarias.
- Documentación: Debe entregarse el impreso 600 debidamente cumplimentado y una copia autentica de la escritura de constitución y una fotocopia de la misma, DNI de los socios y fotocopia del CIF provisional.

(anexo 7.6)

7.5.5. Registro Mercantil de Barcelona

Inscripción en el Registro Mercantil

La inscripción en el Registro Mercantil supone que la sociedad adquiere personalidad jurídica con efectos retroactivos desde su constitución ante notario y todos los actos llevados a cabo hasta ese momento se convierten en válido al producirse la inscripción. Este trámite se debe realizar mes siguiente a la constitución de la sociedad.

- Duración del trámite: La inscripción se produce al cabo de 15 días hábiles.
- A quien dirigirse:
 - Registre Mercantil de la província de Barcelona
 - Gran Via de les Corts Catalanes 184 1r pis
 - 08038 Barcelona
 - Tel. 93.508.14.44
 - <http://www.registromercantilbcn.es>

- Coste: El coste de inscripción en el Registro Mercantil depende del capital social aportado a la empresa. En función de una tabla se calcula el arancel aplicable y sobre el resultado el 16% de IVA. A la cantidad resultante hay que añadirle el coste del impreso 0.30 €. En el momento de la presentación se abona una provisión de 96 Euros para cubrir la publicación en el BORME (Boletín Oficial del Registro Mercantil)
- Observaciones: Si hubiese algún error, se tendría que repetir el proceso de registro, se debería subsanar el error y volver a solicitar la inscripción, pero sin tener que pagar la provisión de 96 €.
- Documentación: Se necesita el impreso de inscripción de sociedades al Registro Mercantil, copia auténtica de la constitución de la sociedad, carta de pago ITPAJD y CIF de la empresa, así como la certificación negativa de la denominación social.

(anexo 7.7)

Legalización de los libros oficiales

Libro de inventario y cuentas anuales, libro diario, libro de actas, libro de socios.

- Duración del trámite: En el mismo momento de llevar a cabo el trámite
- A quien dirigirse:
 - Registre Mercantil de la provincia de Barcelona
 - Gran Vía de les Corts Catalanes 184 1r pis
 - 08038 Barcelona
 - Tel. 93.508.14.44
 - <http://www.registromercantilbcn.es>
- Coste: El importe es aproximadamente de 50 €
- Documentación: Los diferentes libros anteriormente citados

7.5.6. Hacienda

Obtención del CIF definitivo

Una vez inscrito la sociedad en el Registro Mercantil, se debe solicitar el CIF definitivo puesto que el que dispone la sociedad es provisional y tiene solo una validez de 6 meses.

- Duración del trámite: se entrega en el momento de la presentación de la documentación exigida. Este trámite se debe realizar en el plazo 6 meses después de la obtención del CIF provisional



- A quien dirigirse: Agencia tributaria que corresponda por zona (www.aeat.es)
- Coste: El coste del impreso 036 es de 1.5 €, pero es posible descargarlo gratuitamente de internet (www.aeat.es)
- Documentación: Tarjeta CIF provisional y el original, la primera copia de la escritura de Constitución inscrita en el Registro Mercantil y fotocopia de la hoja de inscripción.

(anexo 7.5)

Alta del Impuesto de Actividades Económicas

El IAE es un tributo directo, que grava el ejercicio en España de las actividades empresariales, profesionales o artísticas, se ejerzan o no en un local determinado y se encuentren o no especificadas en las tarifas del impuesto, si la actividad concreta no viene recogida en la tarifa se aplicará aquella que más se le parezca.

- Duración del trámite: La inscripción se produce en el mismo momento en que se entrega la documentación necesaria.
- A quien dirigirse: Agencia tributaria que corresponda por zona (www.aeat.es)
- Observaciones: La declaración de Alta, se presenta antes del transcurso de un mes desde el inicio de la actividad o durante el mes de diciembre inmediato anterior al año en que estén obligadas a tributar por dejar de cumplir las condiciones para disfrutar de una exención.
- No obstante, están exentos del Impuesto entre otros:
 - Las personas físicas que, en consecuencia, no tributan.
 - Los sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades, las sociedades civiles y las entidades del Art. 35.4 de la Ley 58/2003, General Tributaria, que tengan un importe neto de la cifra de negocios inferior a 1.000.000 de euros.
 - Los contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de No Residentes que operen en España mediante establecimiento permanente y que tengan un importe neto de la cifra de negocios inferior a 1.000.000 de euros
- Documentación: La declaración de alta, modificación y baja del IAE, en caso de sujetos pasivos que estén exentos del mismo por todas las actividades que desarrollen, se llevará a cabo a través del modelo 036. En caso de que cualquiera de sus actividades tribute en el IAE presentará el modelo 840.

(anexo 7.5)



Declaración Censal de inicio de actividad

La declaración censal la deben realizar aquellas personas o entidades que realicen o vayan a realizar actividades empresariales o profesionales y han de comunicarla a la Administración tributaria, a través de estas declaraciones censales, el inicio, las modificaciones y el cese de las actividades.

- Duración del trámite: La inscripción se produce en el mismo momento en que se entrega la documentación necesaria.
- A quien dirigirse: Agencia tributaria que corresponda por zona (www.aeat.es)
- Documentación: Modelo 036, fotocopia del alta en el Impuesto de Actividades económicas, fotocopia del CIF o DNI del empresario Original y fotocopia escritura pública de constitución.

(anexo 7.5)

7.5.7. Departament de Treball

Comunicación de apertura de centro de trabajo

Esta comunicación debe ser presentada cualquiera que sea la actividad de la empresa con independencia de que tenga o no personas trabajando a su cargo.

- Duración del trámite: La inscripción se produce en el mismo momento en que se entrega la documentación necesaria. Este trámite se debe llevar a cabo en el plazo de un mes del inicio o reanudación de la actividad.
- A quien dirigirse:
 - Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona
 - C. Puig i Xoriguer, nº 11-13
 - 08004 Barcelona
 - Tel. 93 622 04 00
 - <http://www.gencat.net/oge/tramits/seguretats/comunicacio/informacio/index.html>
- Observaciones Han de realizar este trámite tanto las empresa de nueva creación, como las que se encuentren en alguno de estos supuestos: Abertura nuevo centro de trabajo, cambio de actividad, traslado y reanudación de actividad
- Documentación: Impreso de inicio de actividad donde se solicita información concreta de la empresa, acompañado del plan de seguridad e higiene en el trabajo, y proyecto técnico y memoria descriptiva en el caso de actividades molestas, insalubre, nocivas y peligrosas.

(anexo 7.8)

7.5.8. Seguridad Social

Inscripción de la empresa y alta del empresario/a

Toda persona física o jurídica, por cuenta de la cual vayan a trabajar personas incluidas en el RGSS tendrá que inscribir su empresa en la Tesorería de la Seguridad Social que le pertenezca.

- Duración del trámite: La inscripción se produce en el mismo momento en que se entrega la documentación necesaria. Esta comunicación debe realizarse antes del inicio de la actividad.
- A quien dirigirse: Tesorería de la Seguridad social correspondiente al domicilio de la empresa.
- Observaciones: El resultado de la inscripción de la empresa es la asignación de un Código de cuenta de cotización (CCC) valido para todo el estado. Si además la empresa tiene más de un centro de trabajo situado en diferentes provincias deberá obtener un número de patronal.
- Documentación:
 - Fotocopia del DNI de la persona que firma el TA-6,
 - Documento que acredite los poderes del firmante,
 - Escritura de constitución con los sellos conforme se ha liquidado el ITPAJD y ha estado depositada en el Registro Mercantil para su inscripción,
 - Fotocopia del modelo 036
 - Documento de adhesión a la protección de los accidentes de trabajo y para la cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes, indicando si opta por Mutua patronal o por INSS modelo TA. 16
 - Solicitud de inscripción de la empresa en la Seguridad Social modelo TA.6.
 - Solicitud de alta de cuenta de cotización modelo TA.7.

(anexo 7.9)

Inscripción y alta de los y trabajadores/as

Mediante el acto de la afiliación se reconoce la inclusión en el sistema de la Seguridad Social del trabajador, la afiliación es única y el empresario está obligado a proceder a la afiliación de los trabajadores que estén a su servicio y que no estén afiliados con anterioridad. En el caso de que los trabajadores ya estuviesen afiliados el empresario debe proceder a la comunicación de las altas de los trabajadores que estén a su cargo, con anterioridad al inicio de los mismos.

- Duración del trámite: En el momento de entregar la documentación. Esta comunicación debe realizarse antes del inicio de la actividad
- Documentación: Alta de los trabajadores/as mediante modelo TA-2/S, junto a fotocopia DNI y fotocopia de la cartilla de asistencia sanitaria. Si fuese la primera vez que trabaja, modelo TA-1(Afiliación).

(anexo 7.10)

7.5.9. Inspección de Trabajo

Obtención del libro de visitas

Todas las empresas, tengan o no trabajadores/as han de tener un libro de visitas por centro de trabajo. Este libro se ha de adquirir y llevar a la Delegación de Trabajo y Seguridad Social, para que sea diligenciado en su primera hoja y que el resto de folios sean sellados.

- Duración del trámite: La inscripción se produce en el mismo momento en que se entrega la documentación necesaria. Esta comunicación debe realizarse antes del inicio de la actividad.
- A quien dirigirse:
 - Delegació de Treball i Seguretat Social
 - Travessera de Gràcia 303-311.
 - 08025 Barcelona.
 - Tel. 93 40130 00
- Coste: gratuito, hay que tener en cuenta solo el coste del libro
- Observaciones: El empresario debe tener siempre el libro a disposición de los inspectores de Trabajo, estos hacen constar las diligencias practicadas derivadas del resultado de las visitas realizadas al centro de trabajo.

(anexo 7.11)

7.5.10. OTG

Registro de contratos de los trabajadores

Los contratos que se realicen con los trabajadores que se incorporan al centro de trabajo deben obligatoriamente comunicarse a la oficina de trabajo más próxima a nuestro centro de trabajo.

- Duración del trámite: La inscripción se produce en el mismo momento en que se entrega la documentación necesaria. Debe llevarse a cabo en el plazo de 10 días desde la firma del contrato.
- Documentación: original y copia básica del contrato.
- Observaciones: Si hay representación legal de los trabajadores, estos deben firmar los contratos. Deben tenerse en cuenta los diferentes modelos de contratos existentes que podemos encontrar en www.inem.es y también se debe tener en cuenta a la hora de confeccionarlos lo que establezca el convenio colectivo sobre los mismos.

7.5.11. Registro de marcas, nombres comerciales y rótulos

- Oficina de Gestión Empresarial www.gencat.cat/ogel/
- Oficina española de patentes y marcas o www.oepm.es
- Coste: Marca o nombre comercial: 151,35 € (solicitud electrónica)

7.5.12. Ayuntamiento

Solicitud de licencia Municipal de apertura de establecimiento

Pasos a seguir para realizar la solicitud:

- Ir a cualquier Oficina de Atención al Ciudadano del Ayuntamiento de Barcelona o en la Oficina de Atención de Urbanismo y recoger la carpeta AI3.
- Encargar el proyecto a un técnico legalmente competente.
- Presentar en cualquier Oficina de Atención al Ciudadano o en la Oficina de Atención de Urbanismo la solicitud aportando el resto de documentos necesarios.
- El Departamento de Licencias del distrito correspondiente a la dirección de la actividad generará la tasa y el impuesto y le hará llegar al solicitante, para que haga el pago.



Ejecución del proyecto:

- Los trabajos de adecuación del local se pueden iniciar cuando se haya obtenido la licencia de actividad y de obras, si fuera necesario.

Finalización:

- Una vez terminadas las instalaciones y trabajos de adecuación, deberá comunicarse presentando una instancia y la documentación necesaria, en cualquier Oficina de Atención al Ciudadano.

Documentación en el momento de presentar la solicitud debe aportar:

- Poderes del representante (si es el caso) y fotocopia del documento de identidad.
- Fotocopia del DNI / NIF del titular de la actividad. En el caso de extranjeros fotocopia del NIE o del certificado de NIE (caso comunitarios)
- Fichas técnicas.
- Plano de emplazamiento incorporado al proyecto técnico.
- Proyecto técnico por triplicado.
- Acta notarial de renuncia a indemnización de la persona que quiere iniciar la actividad o instalación (sólo para licencias en precario)
- Estudio / proyecto acústico incorporado al proyecto técnico en actividades con impacto acústico.

Para comunicar la finalización de los trabajos de instalaciones y / o adecuación, debe aportar:

- Certificación del técnico responsable de la ejecución del proyecto (visada por su Colegio profesional) de que lo efectivamente ejecutado corresponde al proyecto aprobado y con las medidas correctoras impuestas.
- Es necesario acompañar esta certificación con una nueva memoria y / o nuevo planos (por triplicado) si durante la ejecución se han introducido modificaciones de las características definidas en el proyecto aprobado.
- Certificación expedida por una entidad colaboradora de la administración debidamente homologada sobre el cumplimiento de los niveles de emisión y otras normas y prescripciones técnicas (ambientales, sobre seguridad y salud) de cumplimiento obligatorio, especificando los resultados obtenidos.



Solicitud de la licencia:

- Antes de realizar cualquier instalación.
- Esta licencia es previa o simultánea con la de obras, caso de que sean necesarias, tanto de nueva planta como de reforma para adecuar el local o edificio para el ejercicio de la actividad.

Inicio de la actividad:

- Se puede iniciar la actividad y / o utilizar las instalaciones en la misma fecha en que, una vez finalizados los trabajos de adecuación, se presenta la certificación del técnico responsable de la ejecución del proyecto.

Plazo para resolver:

- Es necesario que la administración resuelva en el plazo (efectivo de tramitación) de tres meses. Este plazo se evalúa descontando del plazo total, desde la fecha de registro, la totalidad de los períodos en que el expediente haya estado paralizado por causa imputable al interesado.
- Silencio administrativo: pasado este plazo, caso de no haber respuesta por parte de la administración, se considera concedida la licencia por "silencio positivo"

Importe año 2009:

- Tasa de solicitud de la licencia: 754,32 euros.
- Impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras: 3,25% del coste de las instalaciones.

(anexo 7.12)

7.5.13. Generalitat de Catalunya

Solicitud de apertura de centro sanitario

Trámite necesario para la apertura de un centro sanitario,

- Duración del trámite: se entrega en el momento de la presentación de la documentación exigida. Este trámite se debe realizar en el plazo 6 meses después de la obtención del CIF provisional



- A quien dirigirse:
 - Direcció General de Recursos Sanitaris del Departament de Salut
 - Travessera de les Corts, 131-159
 - 08028 Barcelona
 - Tel. 935566293
- Coste: Importe 208.9€

ORDRE

SLT/145/2008, de 29 de febrer, per la qual es relacionen les taxes vigents del Departament de Salut, amb identificació dels serveis i de les quotes corresponents

Documentación necesaria para tramitar la autorización:

- Creación y / o modificación de un centro o servicio sanitario
- Autorización de funcionamiento
- Hay que llevar la documentación general, la documentación técnica de arquitectura, ingeniería y seguridad y la documentación funcional.
- Autorización previa
- Una vez terminada la obra, se debe solicitar la apertura y funcionamiento del centro y aportar la documentación funcional. Si durante el proceso constructivo se hubiera habido variaciones sustanciales respecto del proyecto autorizado, se deberá llevar un proyecto nuevo que las recoja.

(anexo 7.13)



8. OBLIGACIONES LABORALES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

8.1. SELECCIÓN DEL PERSONAL SANITARIO Y DE ADMINISTRACIÓN

Los socios hemos realizado este análisis de los curriculums facilitados por las fuentes externas de manera conjunta, determinando para cada puesto cuáles son las tareas principales y específicas, los requisitos de formación y la experiencia, anteriormente citados.

Como principios que se desean seguir, los socios hemos acordado: intentar conseguir las máximas bonificaciones en cuotas de la Seguridad Social posibles, formalizar contratos de carácter indefinido y acogernos a la normativa legal vigente.

El resultado de nuestra selección es de 9 personas.

Dirección:

- 1 gerente.

Personal sanitario:

- 3 fisioterapeutas.
- 1 traumatóloga.
- 1 acupuntora.
- 1 osteópata.

Personal administrativo:

- 1 auxiliar administrativa.
- 1 telefonista/recepcionista.

A continuación adjuntamos los 9 curriculums de los empleados seleccionados por los socios y en el [anexo 8.1](#) adjuntamos toda la documentación relativa al trabajador (contrato de trabajo, TA.2/S, modelo 145 y certificado anual de retenciones, TC-1, TC-2).

Currículum Vitae

Datos personales

Nombre y apellidos: **Pedro Pi Valls**

Fecha y lugar de nacimiento: **17/11/1962 en Barcelona**

TEL. **93 350 74 77**

Correo electrónico: piva@gmail.com

Estudios

1987-1990: Diplomado en los estudios de Magisterio: especialidad de educación física en la Universidad de Oviedo

1996-2001: Diplomado en los estudios de Fisioterapia en la Universidad de Barcelona

2004-2005: Curso de masaje deportivo y terapéutica

*Todos los cursos realizados están homologados por colegios oficiales de fisioterapia y/o por el ministerio de sanidad y consumo por lo que adquieren la categoría de formación oficial reglada.

Experiencia laboral

Residencia geriátrica Santa Eulalia en Barcelona

Prácticas como fisioterapeuta en el hospital central de Cataluña

Prácticas como fisioterapeuta en el hospital de San Rafael en Barcelona

Prácticas como fisioterapeuta en el centro de salud Benito Meni en Barcelona

Fisioterapeuta en el balneario de Caldea en Andorra

Otros datos de interés

Permiso de conducir B1

Nivel C de Catalán

Conocimientos informáticos a nivel de usuario



CURRICULUM VITAE

Nombre y apellidos: *Isabel Alonso Mellado*

Dirección: *c. Córcega, 114 Barcelona CP.: 08033*

Teléfono: *658246641*

E-mail: *isalon@hotmail.com*

Fecha de Nacimiento: *05/08/1981*

Nº de colegiada: *960*

(Colegio oficial de Fisioterapeutas Región de Murcia)

Datos Académicos

2004-2006 Postgrado: Fisioterapia Infantil (Universidad de Murcia)

2001-2004 Diplomada en Fisioterapia (Universidad de Murcia)

Formación complementaria

2003 Participación en las "Jornadas Nacionales de Formación Convivencia entre Voluntarios, Estudiantes Universitarios y Personas con Discapacidad Física" organizadas por FAMDIF-COCEMFE, Universidad de Murcia e Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

2002 Curso "Deporte y Salud. Avances en el tratamiento de la lesión deportiva" Universidad Internacional del Mar

III Congreso Nacional de Medicina del Deporte FEDAMEFIDE.

I Congreso Internacional Sport Cartagena

Experiencia Profesional

Enero 05/marzo 08 CLINICA SAN BARTOLOMÉ Fisioterapeuta

Julio 04/diciembre 05 FRATERNIDAD-MUPRESPA Fisioterapeuta

Prácticas voluntarias en ATENCIÓN Fisioterapeuta

1/2

Idiomas

<i>Idioma</i>	<i>Nivel escrito</i>	<i>Nivel hablado</i>
<i>Catalán</i>	<i>Nivel B</i>	<i>Nivel B</i>
<i>Francés</i>	<i>Medio-alto</i>	<i>Medio-alto</i>
<i>Castellano</i>	<i>lengua materna</i>	

Conocimientos informáticos

<i>Programa</i>	<i>Nivel</i>	<i>Cursos relacionados</i>
<i>Windows XP</i>	<i>Alto</i>	<i>Ofimática</i>

Otras actividades complementarias

Participación como voluntaria en Asociación Murciana de Hemofilia en los actos celebrados con motivos del día Internacional de los Derechos del niño organizados por la Concejalía de Bienestar Social del Ayuntamiento de Murcia. 21 de noviembre de 2004 y 20 de noviembre de 2005. Certificado de Compromiso de Voluntariado con Asociación Regional Murciana de Hemofilia

Otros datos de interés

Permiso de conducir B1

Disponibilidad para viajar. Posibilidad de cambio de domicilio



CURRÍCULO VITAE

Datos personales

Nombre y apellidos: Alberto Salt Queralt
Fecha de nacimiento: 14/8/1981
Lugar de nacimiento: Barcelona
Correo electrónico: alsalt@queralt.es
Número de colegiado: 2501

Experiencia profesional

2005-2008	Mutua FREMAP		Fisioterapeuta
2003-2004	Clínica Quirón		Fisioterapeuta
2002-2003	Fútbol Club Barcelona	Prácticas	Fisioterapeuta
1999-2001	Hospital ASEPEYO	Prácticas	Fisioterapeuta

Formación académica

Cursando Master Oficial Interuniversitario en Estudio y Tratamiento del Dolor por la Universidad de Barcelona.
Diplomado en Fisioterapia por la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de perfeccionamiento

2008	Jornadas de vendajes neuromusculares	Barcelona
2007	Curso de rehabilitación de rodilla	Barcelona
2005	Curso de traumatología de columna	Barcelona
	Curso de traumatología de enfermedades reumatológicas	Barcelona
	Curso de alteraciones cerebrales y óseas	Barcelona
2003	Voluntario en los servicios Médicos (Maratón TV3)	Barcelona
1998	Voluntario de Cruz Roja (en activo)	Barcelona

Otros conocimientos

2009	Curso de incendios y medidas de emergencia	Barcelona
2008	Curso de aplicaciones informáticas – Office	Barcelona
	Permiso de conducir B1	

Idiomas

Catalán: nivel C	Normalització Lingüística
Castellano:	Lengua materna



CURRÍCULUM VITAE

DATOS PERSONALES

- Nombre y apellidos: Mariano Jumilla Campos
- Dirección: c. la toja, 5 de Sant Cugat del Vallés, 08750 Barcelona
- TEL: 937298989 Móbil: 604789877

ESTUDIOS REALIZADOS

- Curso de Quiromasaje por la Agrupación Colegiada de Técnicos Sanitarios Diplomados (1986-1987).
- Curso de Osteopatía por la Escuela de osteopatía GAIA (1989-1990-1991-1992).
- Curso en Homeopatía por el Colegio de Médicos Cirujanos Homeópatas.
- Diplomado en Fisioterapia por la Universidad de Barcelona.

CURSOS COMPLEMENTARIOS

- Curso Académico de Técnicas Complementarias de Anatomía por la Universidad de Barcelona (1985).
- 1º Curso Académico de Quiromasaje por la Facultad de Medicina de la Universidad de Barcelona (1986).
- Monitor de Cultura Física por la A.E.F. (1986).
- Curso de Reflexoterapia por el Centro Naturista de Madrid (1987).
- Curso intensivo de Quiromasaje y Mesoterapia en Patología Reumática y deportiva impartido por el Servicio de Rehabilitación del Hospital San Rafael (1992).

EXPERIENCIA PROFESIONAL

EMPRESA: Gimnasio California Gym (Barcelona).

PERIODO: 2008.

PUESTO DE TRABAJO: Quiromasajista y rehabilitador deportivo.

EMPRESA: Centro Naturista Salutis (Gerona)

PERIODO: 2007

PUESTO DE TRABAJO: Quiromasajista, reflexoterapeuta, técnico en electromedicina y acupuntor.



EMPRESA: Centro Naturista de Can Mateu (Barcelona)

PERIODO: 2006/2007

PUESTO DE TRABAJO: Quiromasajista, reflexoterapeuta, técnico en electromedicina y acupuntor.

EMPRESA: Centro de Terapias Alternativas del Rabal (Barcelona)

PERIODO: 2000 al 2005.

PUESTO DE TRABAJO: Naturópata, osteópata y acupuntor.

EMPRESA: Centro de Terapias Alternativas (Barcelona)

PERIODO: 1987 a 1992.

PUESTO DE TRABAJO: Director del centro.- Naturópata, osteópata y acupuntor.

EMPRESA: Centro Naturista de Can Mateu (Madrid)

PERIODO: 1986 a 1987

PUESTO DE TRABAJO: Quiromasajista, reflexoterapeuta, técnico en electromedicina y acupuntor.

DISPONIBILIDAD

Disponibilidad inmediata y horario flexible.

OTROS

Certifico y puedo demostrar con documentos acreditativos que todo lo expuesto en el CURRÍCULUM VITAE es correcto y cierto.

Fdo: Mariano Jumilla Campos.

2/2



CURRICULUM VITAE

Araceli Campoamor Luz
Traumatóloga
Lugar de nacimiento: Barcelona
TEL: 93 4423685

A. GRADOS Y TITULOS

Doctora en Medicina.

Título profesional de Médico Cirujano. Colegiada No. 11404

Especialista en Cirugía Ortopédica y Traumatología por la Universidad Autónoma de Barcelona.

B. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Jefa de Departamento Ortopedia y Traumatología en la Mutua FREMAP del año 2002 al 2008.

Jefa de Servicio de Ortopedia y Traumatología en el Cap de Drassanes desde octubre de 1995 a Marzo 2000.

Médico asistente y de Servicio en Traumatología en el Cap de Sants en 1995

Médico asistente del Cap de Hostafrachs en 1978

C. CAPACITACION y CERTÁMENES

Ciclo de capacitación en O y T en el Hospital Universitario de Málaga en 1990

Curso Avanzado Tratamiento Quirúrgico de las Fracturas Los Andes. Santiago de Chile. Mayo de 1998

D. DOCENCIA UNIVERSITARIA

Profesora (asoc.) de la Universidad Autónoma de Barcelona desde 1982 a 2002

E. PUBLICACIONES Y TRABAJOS CIENTIFICOS

Fracturas del codo en adultos: Estudio de 120 Casos quirúrgicos"

Revista de la Sociedad Barcelonesa de Ortopedia y Traumatología. 1981. Barcelona

F. OTROS DATOS

Permiso de conducir B1

Aplicaciones informáticas, buen nivel

Currículo Vitae

- **Dra. Josefa Amador Contreras**

Datos Personales

- Nombre y apellido: Josefa Amador Contreras
- Fecha de nacimiento: 15 de Mayo de 1971
- Lugar de nacimiento: Seul – Corea
- N° de Colegiada: 2604
- Dirección: Fray Luis de León 51– Barcelona 08014
- Teléfono: (93) 226–19–71
- Móvil: 655227788

Estudios Superiores

- Facultad de Medicina “Dong Yang” 1990 – 1994
- Doctora en Medicina Oriental en la Universidad de Kyung Hee (1994–1999)
- Reválida de Título Médico por el Colegio Médico de Barcelona (35604)

Experiencia Laboral

- Instituto de Acupuntura Sung Yung Yeung 1996 – 1999
- Médico en Korean Acupuncture Center en New York, EE. UU., 1999 – 2000
- Médico en Centro Oncológico BioquímicoTerapéutico en Mallorca 2000–02
- Instituto Bien de Salud Barcelona 2002 – 2008

Currículum Vitae

Antonio Fernández Gil

TEL. 650111123

Estudios oficiales:

Auxiliar Técnico Administrativo Centro Comercial Catalán cursos 1996/99

Formación complementaria:

Curso de formación ocupacional de Telefonista Recepcionista. Colectivo de Cultura Popular de
Pallejá, Barcelona. 2003/2004

Curso de Ofimática de formación ocupacional. Colectivo de Cultura Popular de Pallejá.
Barcelona. 2006/2007

Experiencia laboral

2003 Mutua de Accidentes Pelayo Recepcionista Barcelona

2005 Mutua ASEPEYO Recepcionista Barcelona

2008 RACC Teleoperador Barcelona

Idiomas

Catalán Nivel B

Castellano Lengua materna

Inglés Nivel básico

Otros datos de interés

Certificado de discapacidad del 33% expedido por el INSS.

Disponibilidad Inmediata

Horario flexible



Currículum Vitae

PILAR SUAREZ DE MARCO
C/ 2 de mayo , 5 San Andrés Condal – 08026 Barcelona
Tel. 615010141
Correo electrónico: pilarsuarez@gmail.com

FORMACIÓ ACADÈMICA

2009 Diplomatura de RRL. Universitat de Barcelona.
Certificat de Professionalitat , especialitat Administratiu General. Expedido por el Ministeri de Treball i Seguretat Social de Barcelona.
1980 Formación Profesional de Primer Grado (FP I) de Técnico Auxiliar Administrativo.
Centre Los Salesianos. Barcelona

FORMACIÓ COMPLEMENTÀRIA

2009 Curso de Contabilidad Financiera. Centro Emagister Barcelona
2008 Curso on line de Bases de datos. Institut Català de la Dona. Barcelona
2008 Curso de filosofia “*Valors i tradicions en el segle XXI*”. Universidad de Gerona.
Formación específica en *Prevención de Riesgos laborales*. Trans Personnel Services ETT.
Curso de *Gestión i Administración de Personal*. CEPROM. Barcelona

INFORMÀTICA

Microsoft Office (excel, word, access, powerpoint.), navegación por Internet

IDIOMES

Catalán: Nivel B Normalització Lingüística
Castellano: Lengua materna

EXPERIÈNCIA PROFESSIONAL

2006/2008 Centro Sanitario Ca la Cordia. Molins de Rei. Barcelona
Administrativa:
Atención y recepción al usuario
Gestión administrativa
Nóminas , altas , bajas Seguridad social
Contabilidad

2002-2006 Cap el Masnou . Barcelona
Secretaria de la Coordinadora del ambulatorio
Gestión administrativa
Agenda

Departament de Treball de la Generalitat. Barcelona
OTG Sants
Funcionaria Interina
Gestión administrativa
Ofertas y demandas de empleo
Información y orientación al usuario

OTROS DATOS DE INTERES

Permiso de conducir B1
Vehículo propio
Disponibilidad inmediata
Horario flexible



DADES PERSONALS.

Nom: María José Paz Amor

Data naixement: 01.01.1979

Correu electrònic: paz@bcn.es

EXPERIENCIA LABORAL

01/2007 – 06/2008 – Centro de Salud Cap Sants

Gerent d'una companyia proveïdora de serveis de manteniment d'edificis i instal·lacions, de neteja i d'hosteleria en general, a empreses de totes les branques d'activitat, a més d'altres

01/2005 – 12/2006 - ISS-International Service System, A/S

Gerent d'una companyia proveïdora de serveis de manteniment d'edificis i instal·lacions, de neteja i d'hosteleria en general, a empreses de totes les branques d'activitat, a més d'altres d'específics al sector sanitari i a les indústries alimentària i farmacèutica; així com, de consultories relacionades amb els anteriors. L'empresa formava part del grup ISSInternational Service System, A/S.

FORMACIÓ

2003- Llicenciatura de la UB en Ciències del Treball.

2001- Diplomatura de la UB en Relacions Laborals

IDIOMES

Anglès; amb titulació acreditada de First Certificate in English (University of Cambridge).

Expressió bàsica oral i escrita: Francès.

A nivell de nadiu: Català i Espanyol.

FORMACIÓ COMPLEMENTÀRIA

MIG-Londres:

Dos cursos d'aprofundiment en aplicació de tècniques de planificació d'empresa i mercat: *Marketing Planning for Success i Marketing Implementation for Success* (2005 per ISS).

Universitat de Barcelona-Facultat Ciències Econòmiques i Empresariales:

Finançament de les Hisendes Locals, Prof. J. Solé (1998).

Mercats de Futurs, Prof. Vidal Ribas (2000).

Mercats Internacionals de Capitals, Prof. M. Mollet (2002).

DISPONIBILITAT

Inmediata

Permís de conduir i vehicle propi

Flexibilitat horaria



Selección de una de las cartas de presentación de un posible candidato para suplencias

Germán Pi Sánchez
C. Laureà Miró, 15, bajo 1ª 08021 Barcelona
TEL. 61222222

CRS, SL
Sra. Maria José Paz Amor
C. Salou, 19
08022 Barcelona

Barcelona, 28 de febrero de 2009.

Señora,

Me he tomado la libertad de escribirle esta carta porque conozco los servicios que ofrece su empresa y la maquinaria con la que trabaja de alta tecnología en el ámbito de la atención rehabilitadora traumatológica, así como de su esfuerzo por la innovación continua, hechos que me motivan a colaborar con ustedes.

Como puede comprobar en el currículum adjunto, tengo experiencia en la atención con pacientes con enfermedades reumatológicas. Soy diplomado en fisioterapia y en estos momentos estoy acabando el curso de reumatología aplicada a pacientes con discapacidad mental en el Hospital Comarcal de Sant Boi.

Además de una clara motivación por el ámbito sanitario tengo gran capacidad de comunicación, empatía y don de gentes.

Agradecería ser recibido en una entrevista con la finalidad de poder ampliar mi historia laboral.

Atentamente,

Germán Pi Sánchez

8.2. CONTRATACIÓN

Una vez que se han seleccionado las personas más adecuadas para ocupar los diversos puestos de trabajo procedemos a la formalización de los contratos de trabajo que señala la normativa legal.

La empresa CRS, SL decide utilizar el sistema telemático del SOC **CONTRAT@**. Es un servicio web que permite a los empresarios que actúen en nombre propio y a las empresas y colegiados profesionales que actúen en representación de terceros, realizar la comunicación de los contratos de trabajo y de las copias básicas de los mismos desde su propio despacho o sede de la empresa, en conexión directa a la Base de Datos del Servicio Público de Empleo y recibir de forma inmediata la respuesta, teniendo posibilidad de subsanar los posibles errores antes de confirmar la comunicación.

Dentro del sistema **CONTRAT@** se han desarrollado tres maneras distintas de realizar la comunicación de la contratación laboral a través de Internet, para que cada empresa utilice la más acorde a sus necesidades.

Por otro lado, y cumpliendo la normativa que regula la protección de datos de carácter personal, en ningún caso podrán las empresas acceder al contenido que figura en la Base de Datos del Servicio Público de Empleo, de tal manera que si no existe concordancia entre los datos que envía la empresa y los que figuran en la Base de Datos, se le informa de ello, pero en ningún caso se le envía la información que tenga el Servicio Público de Empleo.

Además, en todos los documentos que se obtengan a través de la aplicación, figurará la "huella electrónica" que actuará como firma y sello del Servicio Público de Empleo. Únicamente tendrán validez los documentos en los que figuren el logotipo de un Servicio Público de Empleo y la citada huella electrónica.





8.2.1. Características de los contratos de trabajo de CRS, SL

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Pueden firmarlo:

- Los mayores de edad (18)
- Los menores de 18 años legalmente emancipados
- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

Formalización

Los contratos de trabajo se formalizarán todos por escrito, como así lo exige la disposición legal.

Período de prueba

Conforme a lo establecido en convenio colectivo:

- 6 meses para los grupos 1 y 6; Facultativos, Licenciados e ingenieros
- 4 meses para los grupos 2 y 7; Diplomados e ingenieros técnicos
- 2 meses para los grupos 3 y 8; Técnicos superiores de formación profesional y Técnicos de grado superior y equivalentes
- 1 mes para los grupos 4,5,9 y 10; Técnicos de grado medio de formación profesional, Ayudantes, Técnicos de grado medio y equivalentes

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

A efectos de antigüedad sí que se computará.

Duración

Los contratos de trabajo pueden ser indefinidos (fijo), o de duración determinada (temporal). En principio todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato de trabajo establezca lo contrario. Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal, establecen cuál es la duración mínima y máxima del contrato.

Derechos y obligaciones

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario.

El empresario contrae obligaciones con:

El trabajador: cuando la relación laboral sea de duración superior a 4 semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Los representantes de los trabajadores: también deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de los contratos formalizados por escrito (con excepción de los contratos relacionados de relaciones especiales de alta dirección, para los que es suficiente la notificación), así como las prórrogas de dichos contratos y las denuncias de los mismos, teniendo para ello el mismo plazo de 10 días. La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número de D.N.I., domicilio, estado civil, y cualquier otro dato que pueda afectar a la identidad personal del interesado. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Treball de la Generalitat.

SOC: los empresarios están obligados a comunicar al SOC en el plazo de 10 días después de la concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que se celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

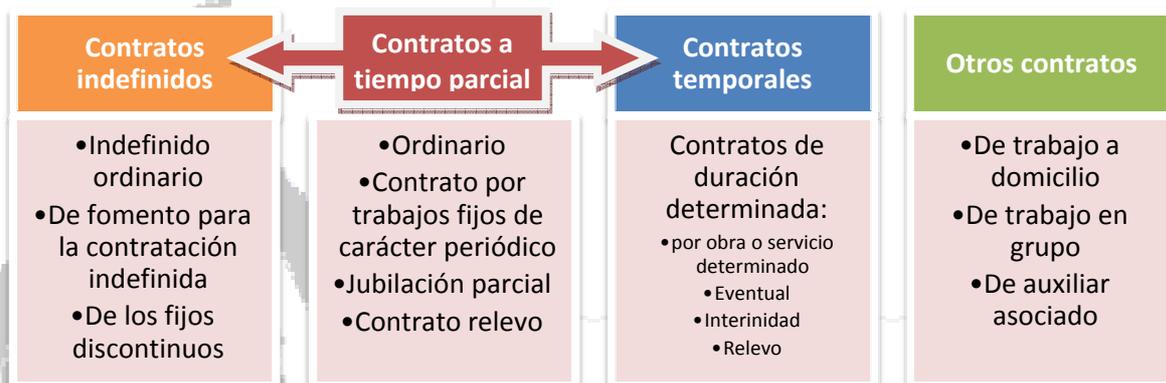
Derechos del trabajador:

- A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo
- A la promoción y formación en el trabajo
- A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo
- A la integridad física y a la intimidad
- A percibir puntualmente la remuneración pactada
- Los demás que establezcan el contrato de trabajo.

Deberes del trabajador:

- Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia
- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.
- No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con ella.
- Contribuir a mejorar la productividad
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

8.2.2. Modalidad de contratos





8.2.3. Modalidades de contratos de CRS, SL

CRS, SL, tras el estudio exhaustivo de los tipos de contratos hábiles en el Mercado laboral y en especial atención a la crisis económico-financiera que nos está afectando en este último año, la Junta Directiva toma la decisión de proceder a formalizar contratos indefinidos bonificables que se ajustan a la Ley.

La empresa se acoge a los contratos de trabajo para el **Fomento de empleo**

A partir del **31 de diciembre de 2006**, formalizados al amparo de la **Ley 43/2006, de 29 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo** se incluyen los contratos celebrados por las empresas que contraten indefinidamente a trabajadores incluidos en alguno de los colectivos:

1. Trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo en quienes concurren alguna de las siguientes condiciones:

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive
- Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones ocupaciones con menor índice de empleo femenino
- Mayores de 45 años de edad
- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Personas con discapacidad

2. Trabajadores, que en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31/12/2007.

Requisitos de la empresa

No podrá concertar este contrato la empresa que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo, en los términos del apartado 5 de la D.A.1' de la Ley 12/2001 de 9 de julio (BOE de 10 de julio)



Formalización, duración y jornada

El contrato se comunicará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

- **Incentivos:** cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, según se establece en el apartado 4 de la D.A. 1ª de la Ley 12/2001 de 9 de julio (BOE de 10/7)
- **Otras características:** los contratos iniciales o transformaciones, a tiempo completo y a tiempo parcial, celebrados bajo esta modalidad, puede acogerse a las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, según el colectivo al que pertenezca el trabajador, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 10 de 30 de diciembre) siempre que se cumplan los requisitos citados en la misma norma.

8.2.4. Modalidades de contratos indefinidos bonificables

Características generales y comunes de todos los colectivos:

1. Requisitos que debe cumplir la empresa

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social).

Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado o reconocido improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, artículo 6.2 (BOE de 30 diciembre) quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contemplados en la Ley.



2. Formalización del contrato y duración

Los contratos por tiempo indefinido, incluidos los fijos discontinuos, objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal. Se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en los diez días siguientes a su concertación.

La empresa se ubica en Barcelona, con lo cual la comunicación se realiza a través de las oficinas de trabajo llamadas Oficines de Treball de la Generalitat, y estas forman parte del Servei d'Ocupació Català.

3. Requisitos para todos los trabajadores

El trabajador no tendrá parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2 grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre).

Artículo 8. Mantenimiento de bonificaciones.

8.2. Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas. En este caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. En el supuesto de que el contrato fuera a tiempo parcial y se transforme en a tiempo completo o viceversa, se estará a lo establecido en el apartado anterior. Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato

8.2.5. Colectivos

Contrato de trabajo indefinido para jóvenes desempleados de 16 a 30 años.

Requisitos de los trabajadores:

- Estar desempleado e inscrito en el Servicio Público de Empleo Estatal
- Jóvenes de 16 a 30 años, ambos inclusive.

Incentivos: Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de: 66.67 euros/mes durante 4 años.

Cuando la contratación se realice a tiempo parcial la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOIE30 de diciembre).

Artículo 2. Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación.

2.7. En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en cada caso se aplicarán en las siguientes proporciones:

- El 100 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- El 75 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completa e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada. (**nuestro caso**)
- El 50 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completa e inferior a la mitad de dicha jornada.
- El 25 por 100, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 por 100 de la jornada habitual o a tiempo completa

La empresa ha concertado este tipo de contrato con las siguientes personas:

DNI	Nombre y apellidos	Fecha de nac.	Edad	Cargo
72284567Y	Isabel Alonso Mellado	05/08/1981	28 años	Fisioterapeuta
52461020P	María José Paz Amor	01/01/1979	30 años	Gerente
27853116S	Alberto Salt Queralt	14/08/1981	28 años	Fisioterapeuta

**Este último trabajador a tiempo parcial, trabajando así el 50% de la jornada (20 horas).



En los contratos con jornada parcial la empresa además aplicará lo pactado en el convenio de aplicación:

- El trabajador a tiempo parcial tendrá el mismo derecho que los trabajadores a tiempo completos, y se les respetaran los límites en materia de descansos y jornada establecido en la Ley y en el Convenio Colectivo aplicable.
- En el caso de que la jornada sea inferior a la de los trabajadores a tiempo completos y se realice de forma partida, será posible efectuar como máximo 2 interrupciones de la jornada. Si se pacta la 2 interrupción, será por causas organizativas razonable y se comunicará por escrito al Comité de empresa.

Ampliación a Jornada Completa:

En el supuesto que por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, un trabajador con contrato a tiempo parcial acceda temporalmente a una relación a tiempo completo o a tiempo parcial superior al pactado, ya sea por una sustitución de un trabajador que tiene derecho a reserva de puesto de trabajo o por cualquier otra causa que haya podido dar lugar a una nueva contratación de duración determinada, su contrato a tiempo parcial de origen quedará en suspenso hasta que finalice la causa de temporalidad que le ha permitido pasar a tiempo completo o aumentar su jornada y en ese momento se retomará el anterior contrato a tiempo parcial de origen.

Esta nueva jornada temporal no tendrá la consideración de horas complementarias.

Con la finalidad de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial indefinido, se establece que todos aquellos trabajadores que quieran pasar de un contrato a tiempo parcial a un tiempo completo o viceversa, o que quieran ampliar su jornada, formularan solicitud en la empresa dentro del último trimestre de cada año.

La empresa durante el año natural siguiente, cuando exista una vacante a tiempo completo que conlleve la necesidad de una nueva contratación, le ofrecerá a aquel trabajador/a que, dentro de los solicitantes, sea del mismo grupo profesional y reúna el perfil, aptitudes y requisitos exigidos por la empresa para la nueva contratación, y lleve como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

Los cambios de jornada se comunicaran al SOC y a la Tesorería de la Seguridad Social.

Contrato de trabajo indefinido bonificado para trabajadores mayores de 45 años

Requisitos de los trabajadores:

- Estar desempleado e inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- Ser mayor de 45 años.

Incentivos: Cada contrato de trabajo tendrá derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la seguridad social de: 100 euros/mes, durante toda la vigencia del contrato. Cuando la contratación se realice a tiempo parcial la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre).

Artículo 2. Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación.

2.7. En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en cada caso se aplicarán en las siguientes proporciones:

- El 100 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- El 75 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completa e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- El 50 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completa e inferior a la mitad de dicha jornada.
- El 25 por 100, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 por 100 de la jornada habitual o a tiempo completa.

La empresa ha concertado los siguientes contratos bajo esta modalidad:

DNI	Nombre y apellidos	Fecha de nac.	Edad	Cargo
99123321F	Pedro Pi Valls	17/11/1962	47 años	Fisioterapeuta
52465471J	Mariano Jumilla Campos	25/3/1961	48 años	Osteópata

*** El Sr. Pedro Pi Valls tiene un hijo mayor de 18 años que trabaja por cuenta ajena con una retribución superior al SMI, por este motivo se concierta esta modalidad de contrato y no el de desempleados con responsabilidades familiares que a continuación detallamos.

Contrato de trabajo indefinido bonificado para desempleados/as con responsabilidades familiares

Requisitos de los trabajadores:

- Estar desempleado, tener uno o más hijos a su cargo y estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- Se entiende por hijos a cargo, aquellos menores de 26 años o discapacitados que carezcan de rentas iguales o superiores al SMI, y que convivan con el/la trabajador/a.

Incentivos: cada contrato indefinido dará derecho, a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 125 euros/mes durante 2 años.

Transcurrido este periodo de 2 años, si el trabajador pertenece a alguno del resto de los colectivos de la Ley 43/2006, la empresa podrá, en su caso, acogerse a cualquier otra bonificación de las previstas para el resto de colectivos, descontados los dos años transcurridos.

Cuando la contratación se realice a tiempo parcial la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre).

La empresa ha realizado los siguientes contratos bajo esta modalidad

DNI	Nombre y apellidos	Fecha de nac.	Edad	Cargo
45762345Q	Pilar Suárez de Marco	26/10/1963	45 años	Administrativa
25648978D	Araceli Campoamor Luz	7/06/1959	50 años	Traumatóloga

*** Las responsabilidades requeridas para este contrato las cumplen las dos trabajadoras: la Sra. Pila Suárez tiene 2 hijos menores de 18 años que conviven con ella y la Sra. Araceli Campoamor tiene 3 hijos mayores de 18 años que son estudiantes que conviven con ella pero no trabajan.



Contrato indefinido bonificado para personas con discapacidad

Requisitos de los trabajadores:

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

Requisitos de la empresa:

- Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las Cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

Formalización, duración y jornada: El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.

Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social así como el certificado de minusvalía.

El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servei d'Ocupació Català en los 10 días siguientes a su concertación.

Incentivos:

1. Subvención de 3907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.
2. Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
3. Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social;
4. Si el contrato se celebra a *tiempo completo*, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: Hombres y mujeres

- Menores de 45 años 4.500 euros/año 5.350 euros/año
- Mayores de 45 años 5.700 euros/año 5.700 euros/ año

Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Hombres y mujeres

- Menores de 45 años 5.100 euros/año 5.950 euros /año
- Mayores de 45 años 6.300 euros /año 6.300 euros /año

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

1. Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
2. Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad. Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

La empresa ha realizado el siguiente contrato bajo esta modalidad

DNI	Nombre y apellidos	Fecha de nac.	Edad	Cargo
43502004K	Antonio Fernández Gil	11/01/1980	20 años	Telefonista/Recep.

*** Este trabajador tiene reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social una discapacidad del 33%.





Contrato de trabajo indefinido bonificado para mujeres desempleadas.

Requisitos de las trabajadoras:

Estar desempleada e inscrita en el Servicio Público de Empleo Estatal y pertenecer a alguno de los siguientes colectivos:

- Mujeres en general.
- Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente
- Mujeres que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad laboral siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social, durante un mínimo de 3 años

Incentivos: Cada contrato dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social en las cuantías siguientes:

- Mujeres en general 70.83 euros/mes durante 4 años
- Mujeres que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto pre adoptivo como permanente: 100 euros/mes durante 4 años.
- Mujeres que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante un mínimo de 3 años: 100 euros/mes durante 4 años.

Cuando la contratación se realice a tiempo parcial la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre).

La empresa ha realizado el siguiente contrato bajo esta modalidad

DNI	Nombre y apellidos	Fecha de nac.	Edad	Cargo
25444111J	Josefa Amador Contreras	15/05/1971	38 años	Acupuntora

***La Sra. Amador ha sido contratada con esta modalidad porque la profesión de esta Doctora en Acupuntura es una de las muchas profesiones que tienen un índice de ocupación femenino bajo.



Preaviso de cese

El personal que cese voluntariamente habrá de comunicarlo por escrito a la dirección, por duplicado, quedándose uno el personal; en este sentido se establecen los plazos de preaviso siguientes:

- Personal de los grupos 1, 2, 6 y 7: 1 mes
- Resto de los grupos: 14 días laborables

El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación laboral de la remuneración que corresponde a los días que se ha retrasado el preaviso.

8.3. FORMALIZACIÓN DE UN CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN CON UNA ETT

Detallamos el concepto, naturaleza y contenido de las empresas de trabajo temporal, aunque la empresa CRS, SL no tiene previsto utilizar este tipo de contratación.

Las Empresas de Trabajo Temporal son aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de una empresa usuaria temporal, trabajadores por ella contratados.

8.3.1. Contrato de puesta a disposición

Es el contrato celebrado entre ETT y la empresa usuario a los efectos de ceder un trabajador para que preste servicios en esta última sociedad y su naturaleza es mercantil.

8.3.2. Formalización de contratos de puesta a disposición

Están previstos en el artículo 15 del Estatuto de Trabajadores y normativa de desarrollo.

Exclusiones

- Sustituciones de trabajadores en huelga.
- Realización de trabajos peligrosos desarrollados en el art. 8 del R.D. 216/199.
- Amortización de puesto de trabajo que se cubre en los 12 meses anteriores (despido improcedente, Objetivo o ERE) o cuando en los 18 meses anteriores el puesto a cubrir lo hubiese estado durante más de 13 meses y medio por trabajador/es cedidos por ETT.

8.3.3. Obligaciones de la ETT

Respecto al trabajador

- Abono del salario y cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social.
- Información previa de los riesgos laborales.
- Vigilancia periódica de su salud.
- Destinar el 1% de la masa salarial a la formación de trabajadores a ceder.
- Indemnización de 12 días por año de servicio a la finalización contractual.

Respecto a la empresa usuaria

- Entrega de copia del contrato del trabajador concertado con el trabajador cedido.
- Entrega de documentación justificativa a la seguridad social (TC-2) y obligaciones salariales (nóminas).
- Acreditación de la formación recibida por el trabajador cedido.

Respecto a la Administración

- Acreditación de un mínimo de 12 trabajadores contratados por tiempo indefinido, jornada completa o parcial, por cada 1.000 trabajadores o fracción que hayan prestado sus servicios durante el año inmediatamente anterior.
- Remisión a la Autoridad Laboral de los listados de los contratos de puesta a disposición formalizados.
- Notificación a la Autoridad del cierre, transmisión de la actividad, apertura de nuevos centros, etc...

8.3.4. Obligaciones y derechos de la empresa usuaria

Derechos:

- Dirección y control de la actividad laboral del cedido.

Obligaciones:

- Informar a los representantes de los trabajadores de los contratos de puesta a disposición suscritos (10 días desde su concertación), e informar al cedido de los posibles riesgos en sus labores.

- Informar a los delegados de prevención de la incorporación de trabajadores cedidos.
Informar al trabajador cedido de los riesgos que puedan derivarse de su trabajo, así como de protección y seguridad existentes.
- Responsable del recargo de prestaciones en caso de accidentes de trabajo enfermedad profesional del cedido y que tenga lugar en su centro de trabajo por falta de medidas de seguridad.

Reclamaciones del trabajador cedido

- La empresa usuaria responde subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas durante la vigencia del contrato y no satisfechas por la Empresa de Trabajo Temporal.
- La responsabilidad es solidaria si el contrato de puesta a disposición se formalizó incumpliendo los requisitos señalados.
- La representación de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo la ostentarán los delegados de personal o comités de empresa de las sociedades usuarias mientras dure la indicada cesión.

8.4. FORMALIZACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO.

8.4.1. Obligaciones del empresario principal

De conformidad con el art. 42.1 ET, los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar: que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente en el plazo de treinta días improrrogables. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.



Si dicho empresario no solicita la certificación, la omisión no supone la comisión de infracción alguna pero, por el contrario, no quedará liberado de la responsabilidad a la que se refiere la propia norma y de la que se tratará más adelante, esto es, la responsabilidad solidaria por las obligaciones -salariales y de Seguridad Social- en que pueda incurrir el contratista o subcontratista durante el periodo de vigencia de la contrata o subcontrata. No obstante, debe señalarse que dicha exoneración solo se produce, en su caso, respecto de las obligaciones de Seguridad Social, ya que respecto las salariales no se prevé exoneración alguna. Aunque la doctrina mantiene distintas posturas sobre el alcance o valor de dicha certificación cuando es negativa, la jurisprudencia se ha pronunciado al respecto considerando que se produce la exoneración si la certificación es negativa o transcurre el plazo establecido sin haberse expedido (STS 22-12-2000).

Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos (art. 42.4 ET):

1. Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
2. Objeto y duración de la contrata.
3. Lugar de ejecución de la contrata.
4. En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
5. Medidas previstas para la coordinación de actividades en materia de prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista y subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro, que estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores, en el cual se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Los representantes de los trabajadores de todas las empresas implicadas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos legalmente (art. 42.7 ET).

Incumplir los deberes de información o carecer de dicho libro registro puede constituir infracción grave (art. 7.11 y 7.12 LISOS).



8.4.2. Obligaciones comunes en materia de prevención de riesgos laborales.

Sin perjuicio de cumplir con las obligaciones propias que, en general y de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, corresponden a todo empresario, principal o no, es necesario en materia de subcontratación tener en cuenta, además, las obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales recogidas su art. 24, desarrollado actualmente por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero,

8.4.3. Obligaciones de información de los empresarios contratistas o subcontratistas.

El contratista o subcontratista deberán informar a la Tesorería General de la Seguridad Social y a sus trabajadores, por escrito y antes del inicio de la respectiva prestación de servicios, de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento.

Deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los mismos extremos que el empresario principal debe hacerlo en relación a los detalles de la contrata o subcontrata (art. 42.3 ET).

Su incumplimiento podrá conllevar la exigencia de la oportuna responsabilidad administrativa (art. 7.11 LISOS).

8.4.4. Responsabilidad del empresario principal

Responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social

El empresario principal, salvo el transcurso del plazo de treinta días antes señalado con respecto a la Seguridad Social (art. 42.1 ET) y durante el año siguiente a la finalización de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial (por tanto, excluidas las extrasalariales) y de las referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores durante el periodo de vigencia de la contrata (STS 22-01-2002). Y ello, aunque el cumplimiento de las obligaciones de los contratistas o subcontratistas con sus trabajadores resulte difícilmente controlable para la empresa principal.



Esta responsabilidad solidaria está sujeta a unos límites: afecta únicamente a los trabajadores empleados en la contrata y solamente durante su vigencia, y solo será exigible hasta el año siguiente a la terminación de la misma (STS 28-04-1999; STSJ Cataluña 04-07-1996).

Sin perjuicio de dicha responsabilidad solidaria cuando corresponda, cuando un empresario haya sido declarado responsable, en todo o en parte, del pago de una prestación, si la correspondiente obra o industria estuviera contratada, el propietario de ésta responderá subsidiariamente de las obligaciones del empresario si el mismo fuera declarado insolvente (art. 127.1 LGSS y STSJ Castilla La Mancha 20-11-2002)). Esta responsabilidad subsidiaria, respecto la cual no se prevé exoneración alguna (STS 19-05-1998), alcanza a todo tipo de contrata (tanto de la propia actividad como de otra distinta), excepto cuando la obra contratada se refiera exclusivamente a las reparaciones que pueda contratar de un amo de casa respecto su vivienda.

8.4.5. Responsabilidad en materia de seguridad y salud laboral

Se establece una responsabilidad administrativa solidaria de la empresa principal y las empresas contratistas y subcontratistas por el incumplimiento, durante el periodo de la contrata, de las obligaciones impuestas en esta materia en relación con los trabajadores ocupados en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en estos centros (STS 18-04-1992). No obstante, si el infractor fuera el empresario principal, la responsabilidad recaería directamente sobre éste (STSJ Cataluña 22-04-2004 y arts. 41.1 y 42.1 LPRL).

En todo caso, debe recordarse que, con carácter general, el incumplimiento por los empresarios –principal, contratistas y subcontratistas- de sus propias obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento (art. 42.1 LPRL).

Además, todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán con el recargo que corresponda cuando la lesión se produzca por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo (art. 123 LGSS).

8.4.6. Responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas

Su responsabilidad, como sucede con el empresario principal, es la que corresponde a todo empresario por el hecho de tener trabajadores empleados, con independencia de la existencia o no de una contrata o subcontrata. Por tanto, sus responsabilidades vendrán determinadas por el incumplimiento de sus propias obligaciones, no sólo como contratista en particular sino también como empresario en general.

No obstante, si dicha contrata o subcontrata existen, es importante recordar que la responsabilidad solidaria en materia salarial y de seguridad social lo será en cascada y afectará a todos los empresarios implicados en una eventual cadena de contratas y subcontratas, de modo que el empresario contratista responderá de las obligaciones contraídas por el subcontratista o subcontratistas y así sucesivamente.

Figuras afines a la subcontratación y contratación.



8.5. MODELOS DE CONTRATOS DE SUBCONTRATACIÓN Y CONTRATAS

8.5.1. Contrato de arrendamiento de servicios

En la Ciudad de.... a (día mes y año).

REUNIDOS:

De una parte, DON....., mayor de edad, soltero/casado, con domicilio en la Calle.... y titular del NIF.....; y de otra parte, DON....., asimismo mayor de edad, soltero/casado, con NIF.... y vecino de donde tiene su domicilio en la Calle....

Se reconocen los reunidos con la capacidad civil necesaria para contratar y obligarse y, en especial, para otorgar el presente documento; y a tal efecto, actuando ambos en su propio nombre y derecho, de su concorde voluntad, dicen y pactan cuanto a continuación se relaciona:

I. Que DON.... está interesado en la contratación de los servicios profesionales de un, a fin de ser asesorado en....

II. Que DON... profesional de, cualificado para la prestación de los servicios que interesan a DON..., está interesado en llevar a cabo las correspondientes gestiones; y a tal efecto ambas partes formalizan el presente CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS, en base a las siguientes,

ESTIPULACIONES:

PRIMERA: DON... prestará sus servicios a DON..., consistentes en gestionar, asesorar....; en tal sentido, se obliga a desarrollar dicha labor con diligencia y atención propia de su condición profesional.

SEGUNDA: Los Honorarios correspondientes a los servicios objeto del presente contrato serán satisfechos con arreglo a los siguientes criterios: ... (tarifas colegiales, importe fijo ...)

TERCERA: La parte arrendataria se obliga desde este momento a facilitar a DON... cuanta documentación y antecedentes se encuentren a su disposición, a fin de facilitar la tramitación de las gestiones encomendadas.

CUARTA: No se fija plazo de duración a la relación, bastando para poner fin a la misma la renuncia de cualquiera de las partes, comunicada de forma fehaciente con una antelación mínima de treinta días.

QUINTA: Cualesquiera discrepancias que surjan durante la vigencia del presente contrato, serán resueltas por los Juzgados y Tribunales de esta Ciudad.

Y para que así conste, se extiende el presente documento por duplicado ejemplar, que es firmado por los comparecientes en prueba de conformidad y señal de cumplimiento.

8.5.2. Contrato de Outsourcing

En [], a [] de [] de [].

REUNIDOS

De una parte, don [], con DNI n.º [], gerente de la compañía mercantil [], S.A., constituida en escritura pública otorgada el día [] ante el Notario de [], don [], e inscrita en el Registro Mercantil con fecha [], libro [], tomo [], folio [], con domicilio social en [], calle [], n.º [], con CIF n.º [], cuyas facultades representativas resultan de la escritura pública de nombramiento de cargos autorizada por el Notario de [], don [], el día [], y de otra don [], mayor de edad, con domicilio en [], calle [], n.º [], de profesión [], con DNI n.º [], como consejero delegado de [], S.A., domiciliada en [] y reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para el otorgamiento del presente contrato mercantil

MANIFIESTAN

Que han acordado realizar un contrato de **outsourcing** y con el fin de regular el citado contrato las partes se someten a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.- La empresa [], S.A. se compromete a realizar para [], S.A. las siguientes funciones:

1.º []

2.º []

3.º []

4.º []

La realización de los trabajos descritos se rige por las condiciones, plazos y características descritas en el anexo I de este contrato.

Segunda.- El precio es de [] euros mensuales, revisables semestralmente según IPC, con un máximo de incremento del 3 por 100, según consta en el citado anexo I.

Tercera.- El pago de la mencionada cantidad mensual se efectuará de la siguiente forma:

- La cantidad de [] euros correspondientes a las seis primeras mensualidades, a la firma de este contrato, otorgándose carta de pago por la sociedad [].

- El resto y a partir del día [] de [] de [], mensualmente, mediante pagos efectuados, por transferencia a la cuenta corriente n.º [] que la sociedad [] tiene abierta en la entidad bancaria [], sucursal n.º [], en la calle [], n.º [] de esta plaza. Los abonos deberán efectuarse antes del día [] de cada mes.

Cuarta.- La falta de pago en los plazos establecidos, así como el incumplimiento por parte de [], S.A. de las obligaciones que asume, permitirá a [], S.A. rescindir este contrato y proceder a la reclamación judicial correspondiente, desde el día siguiente al saldo deudor con un interés de demora del [] por ciento diario.

Quinta.- Se considerará vencido el contrato si [], S.A. entrase en suspensión de pagos, quiebra, concurso de acreedores o en otro proceso judicial o administrativo, que pudiera poner en peligro el pago del precio acordado.

Sexta.- La empresa [], S.A. podrá contratar libremente con terceros, los servicios, actuaciones o misiones, que considere necesarias para las prestaciones a realizar para [], S.A. en el cumplimiento de lo establecido en este contrato.

Séptima.- Cualquier modificación de este contrato, deberá hacerse mediante acuerdo unánime de las partes, haciéndose constar mediante cláusula adicional al mismo.

Octava.- Este contrato tiene carácter mercantil y se regirá por sus propias cláusulas, por el Código de Comercio, leyes especiales y usos mercantiles.

Novena.- Las partes con renuncia al fuero propio que pudiera corresponderles se someten a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales de [].

De existir diferencias de interpretación sobre el cumplimiento del presente contrato, las partes acuerdan someterse voluntariamente a la jurisdicción de los Tribunales y Juntas Arbitrales de [] a tenor de lo establecido en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de arbitraje.

Las partes manifiestan su conformidad al contenido del presente contrato y lo otorgan y firman, en todas sus hojas, por duplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

Firmas.

8.5.3. Contrato de Ejecución de Obra

En [], a [] de [] de [].

REUNIDOS

De una parte, don [], mayor de edad, con DNI n.º [] que interviene en nombre y representación de la empresa [] domiciliada en [], n.º [] de [] CIF n.º [], en su calidad de [] según consta en la escritura de poder otorgada en su favor el [] ante el Notario de [], don [] al n.º [] de su protocolo.

Y de otra, don [], mayor de edad, con DNI n.º [] que interviene en nombre y representación de la empresa [], domiciliada en [], n.º [] de [] CIF n.º [], en su calidad de [] según consta en la escritura de poder otorgada en su favor el [] ante el Notario de [], don [] al n.º [] de su protocolo.

La empresa [] se encuentra dada de alta en el impuesto sobre actividades económicas desde el [] bajo el epígrafe n.º [].

MANIFIESTAN

Que han convenido realizar un contrato de ejecución de obra, el cual se registrará de acuerdo con las condiciones y pactos que se establecen en las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.- *Objeto.*

Constituye el objeto del presente contrato [].

En todo caso, la obra a realizar se ajustará a las descripciones (planos y demás documentos), recogidos en el anexo 1 del presente contrato.

Segunda.- *Precio.*

El precio total de la obra es de [] euros, a tenor de la valoración que se acompaña en el anexo 2.

En el precio se entienden incluidos todos los conceptos que integran o pueden integrar el coste, tales como, salarios, transportes, cargas sociales, materiales consumibles, dietas por cualquier concepto y gravámenes de todo tipo.

Asimismo, el precio indicado, se entiende cerrado, no pudiendo sufrir revisiones por diferencias de coste de materiales ni por aumento de la mano de obra.

El impuesto sobre el valor añadido no está incluido en el precio.

Tercera.- *Forma de pago.*

El pago del precio se realizará de la siguiente forma:

- a) [] euros, a cuenta del valor total, que se entrega en el presente acto por don [] a don [] y que recibe éste a su entera satisfacción, sirviendo este documento como carta de pago de la expresada cantidad.
- b) El resto, hasta el total pago de la cantidad debida ([]euros) mediante [] abonos mensuales de [] euros de [] a [] de [].

Cuarta.- *Plazos de entrega.*

La empresa [] se compromete a realizar la referida obra en el plazo de [] meses, contados a partir de la firma del presente contrato.

Si llegada la fecha prevista para la terminación de la obra, ésta no hubiera sido concluida, se establece una cláusula penal de indemnización de []euros por día de demora, indemnización que deberá ser deducida de la cantidad a pagar en la última factura.

Quinta.- *Cesión.*

La empresa [] se compromete a ejecutar por sí misma la obra contratada, no pudiendo subcontratarla a terceros sin previa y específica autorización de la empresa [].

Sexta.- *Obligación de las partes.*

La empresa [], asume las siguientes obligaciones:

- a) Suministrar toda la mano de obra especializada y auxiliar necesaria para la realización de la obra.
- b) Aportar el utillaje, maquinaria, accesorios y materiales necesarios para la ejecución de los trabajos contratados.
- c) Permitir y favorecer las inspecciones que en cualquier momento desee efectuar la empresa [].
- d) Informar a la empresa contratante sobre cualquier circunstancia que altere el programa de trabajo previsto o la calidad de la obra a realizar.

Por su parte la empresa [] entregará a la empresa [] toda la documentación necesaria para una correcta interpretación y ejecución del trabajo. A saber:

- a) planos,
- b) especificaciones técnicas,
- (... ..)

Séptima.- Confidencialidad.

La empresa [], que por la presente manifiesta estar al día en sus obligaciones fiscales, con la Seguridad Social y con sus propios trabajadores, asume la responsabilidad plena para el pago de cuantas obligaciones se deriven de las relaciones de trabajo que tenga establecidas con el personal que desempeñe los servicios contratados.

Octava.- Garantía.

La empresa [] garantiza durante el plazo de [] los resultados de la obra realizada, de tal forma que la misma cumpla con todas las funcionalidades requeridas, comprometiéndose a subsanar cualquier defecto o anomalía de funcionamiento que pueda surgir durante ese plazo.

Novena.- Resolución.

La empresa [] se reserva el derecho a resolver el presente contrato y suspender momentáneamente los trabajos, mediante notificación por escrito con [] días de antelación, siempre que se den motivos de incumplimiento de plazos o defectos de calidad.

Décima.- Prelación de normas y arbitraje.

Las partes contratantes se atenderán con carácter preferente a lo dispuesto en el presente contrato, y en su defecto, a lo establecido en el Código Civil y demás normas de aplicación.

Cualquier controversia que surja entre las partes y que no sea resuelta entre las mismas de forma amistosa, será finalmente decidida mediante arbitraje de equidad y conforme a las normas contenidas en la presente Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de arbitraje.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, se firma el presente contrato compuesto de [] folios, por duplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha antes indicados.

Don[]

Don[]



8.5.4. Contrato de suministro

En [], a [] de [] de [].

REUNIDOS

De una parte, don [], mayor de edad, vecino de [], con domicilio en [], n.º [], provisto de D.N.I. n.º [].

En lo sucesivo se le denominará suministrado.

De la otra, don [], mayor de edad, vecino de [], con domicilio en [], n.º [], provisto de D.N.I. n.º [].

En lo sucesivo será el suministrador.

Ambos intervienen en su propio nombre y derecho, reconociéndose la capacidad legal necesaria para otorgar el presente contrato de suministro mercantil y,

EXPONEN

I. Que don [] es propietario de las licencias de fabricación y explotación de [].

II. Que don [] está interesado en fabricar y suministrar a don [] los productos descritos en el anterior Antecedente, lo que, de mutuo acuerdo, regulan en base a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.- El suministrador, que es fabricante de [] se compromete a vender a don [] los productos elaborados por él mismo, consistentes en [] en las condiciones y pactos establecidos en este contrato, demás disposiciones concordantes del Código de Comercio, usos mercantiles y demás legislación.

Segunda.- Ambas partes convienen expresamente el procedimiento de suministro (descrito en anexo del contrato) que no podrá ser modificado salvo acuerdo expreso de las mismas.

Tercera.- El objeto del suministro consistirá en las siguientes mercancías: [] (descripción de las mercancías).

Cuarta.- Los precios a aplicar a los suministros de [] serán para el corriente año los siguientes que tienen el carácter de máximos []. Sin embargo, si por causas excepcionales o alzas imprevistas en los costes de fabricación aquéllos tuvieran que modificarse, deberá comunicarse tal circunstancia con una antelación de [] días, fecha a partir de la cual podrá interrumpirse todo suministro posterior, excepto si el suministrado da su conformidad expresa a los nuevos precios. A tal fin las partes acuerdan que toda notificación de cambio de precios deberá contener relación de nuevos precios y fecha a partir de la cual se aplicarán y ser comunicado como mínimo con [] días de antelación y por vía telegráfica (u otra) y deberá contener la siguiente mención:

Quinta.- El suministrado se compromete a adquirir mensualmente mercancías por valor mínimo de [] euros (o máximo). Los pedidos se harán por carta certificada con acuse de recibo, debiendo el suministrador aceptar el pedido dentro de los [] días siguientes a la solicitud del mismo.

Sexta.- Por cada venta que se efectúe en virtud de este contrato de suministro, se procederá a extender factura con la fecha de entrega de la mercancía, disponiéndose para su cobro de tres efectos cambiarios con vencimientos, como mínimo, a 30, 60 y 90 días fecha de la factura. El importe de los giros y sus vencimientos constarán en la factura correspondiente. También podrá procederse, en sustitución de dichas letras, a extender recibos u otro documento para el cobro.

Séptima.- El suministrador podrá interrumpir el suministro, sin incurrir en responsabilidad alguna, si tuviese noticia de la disminución de la solvencia económica del suministrado o si alguno de los efectos o débitos existentes, resultara impagado o protestado.

Octava.- Serán de cuenta del suministrado los gastos, impuestos y costas que origine cualquier procedimiento judicial o extrajudicial que como consecuencia de la interpretación de este contrato o por impago de los débitos existentes se produzca, incluyendo asimismo los derechos y honorarios de letrado y procurador.

Novena.- Ambas partes, con renuncia de su fuero propio, si lo tuvieren, se someten a los juzgados y tribunales de [] para la discusión litigiosa de este contrato.

Décima.- Las partes se manifiestan conformes con el presente contrato, lo otorgan y firman, en [] ejemplares igualmente originales y auténticos, formalizados a un solo efecto.

El suministrador,

Don [].

El suministrado,

Don [].

9. INSCRIPCIÓN DEL EMPRESARIO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

9.1. ALTA DEL EMPRESARIO EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

Concepción Pérez, deberá solicitar la inscripción como empresa antes del inicio de actividad, en la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social más próxima a su domicilio

La inscripción es el acto administrativo por el que la Tesorería General de la Seguridad Social asigna al empresario/a un número para su identificación y control de sus obligaciones en el respectivo Régimen del Sistema de la Seguridad Social. Dicho número es considerado como primero y principal Código de Cuenta de Cotización. La inscripción se realizará mediante el [modelo TA.6](#).

Al Código de Cuenta de Cotización Principal se vincularán todos aquellos otros que puedan asignársele a un empresario/a. Es importante señalar que el empresario/a debe solicitar un Código de Cuenta de Cotización ([modelo TA.7](#)) en cada una de las provincias donde ejerza actividad, así como en determinados supuestos en que sea necesario identificar colectivos de trabajadores con peculiaridades de cotización.

9.1.1. Documentación a presentar para la inscripción

1. Modelo oficial de solicitud [modelo TA.6](#)
2. Documento identificativo del titular de la empresa, empresario individual ó titular del hogar familiar.
3. Documento emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda asignando el Número de Identificación Fiscal en el que conste la Actividad Económica de la Empresa (no se requiere este documento para el Régimen Especial de Empleados del Hogar).
4. Escritura de Constitución debidamente registrada o certificado del Registro correspondiente (Libro de Actas en el caso de Comunidades de Propietarios).
5. Fotocopia del DNI de quien firma la solicitud de inscripción.
6. Documento que acredite los poderes del firmante, si no están especificados en la escritura.



9.1.2. Encuadramientos

Una vez dada de alta, Concepción Pérez se tendrá que afiliar al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. ([anexo 9.1](#))

A los efectos de este Régimen Especial, se entenderá como trabajador/a por cuenta propia o autónomo/a, aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que en el interesado concurre la condición de trabajador por cuenta propia o autónomo/a si el mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

9.1.3. Sujetos incluidos en el RETA

- Trabajadores mayores de 18 años, que, de forma habitual, personal y directa, realizan una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo.
- Cónyuge y familiares hasta el segundo grado inclusive (en el caso de trabajadores del Sistema Especial de Trabajadores Autónomos, hasta el tercer grado) por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados.
- Los escritores de libros.
- Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la [Ley 20/2007, de 11 de julio](#).
- Los trabajadores autónomos extranjeros que residan y ejerzan legalmente su actividad en territorio español.
- Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo se haya integrado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con las siguientes peculiaridades:



Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- Que, al menos la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.
- Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo. **(nuestro caso)**
- Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

En los supuestos en que no concurren las circunstancias anteriores, la Administración podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que el trabajador dispone del control efectivo de la sociedad.

9.1.4. Otros Regímenes

Régimen General

- Socios, aún cuando sean miembros de su órgano de administración, pero no desempeñan funciones de dirección y gerencia ni poseen el control efectivo de la sociedad.
- Socio trabajador que presta servicios retribuidos a la sociedad, no tiene funciones de dirección y/o gerencia y tiene una participación en el capital social inferior a 1/3.
- Socio trabajador que presta servicios retribuidos a la sociedad, tiene funciones de dirección y/o gerencia y su participación en el capital social es inferior a 1/4.

Régimen General Asimilado

- Consejeros y administradores, que no posean control efectivo de la sociedad (no posean participación en el capital social superior a 1/4), desempeñen funciones de dirección y gerencia, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma.
- Administradores no socios.



Por tanto en CRS, SL, únicamente Concepción Pérez se tendrá que afiliar al RETA, ya que Eusebio, Marc y David, están fuera del sistema de la Seguridad Social ya que los socios (sean o no administradores) con las funciones de administración del patrimonio de los socios exclusivamente, están fuera del sistema de seguridad social.





10. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

10.1. INSCRIPCIÓN DE LA EMPRESA A LA SEGURIDAD SOCIAL.

El empresario que por primera vez vaya a ocupar personas incluidas en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social, deberá solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de sus Direcciones Provinciales o de las correspondientes Administraciones, su inscripción en la Seguridad Social.

Está obligado a comunicar, dentro de los plazos establecidos al efecto, las altas, las bajas y las variaciones de datos de los trabajadores que vayan a iniciar una actividad laboral a su servicio o que cesen en la misma.

El empresario está igualmente obligado a mantener de alta a sus trabajadores en tanto no se extinga la relación laboral, cesando la prestación de servicios, y a efectuar el ingreso de las cuotas correspondientes en los plazos establecidos.

10.2. INSCRIPCIÓN DEL EMPRESARIO Y CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN

Tal y como hemos descrito anteriormente en el punto 9. (Inscripción del empresario/a en la Seguridad Social) la inscripción es el acto administrativo por el que la Tesorería General de la Seguridad Social asigna al empresario un número para su identificación y control de sus obligaciones.

10.2.1. Formalización del documento de asociación y de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal

El empresario, en el momento de solicitar la inscripción debe hacer constar, en la propia solicitud, o en declaración anexa, la entidad gestora y/o la entidad o entidades colaboradoras por las que opta tanto para la protección de las contingencias de trabajo y enfermedades profesionales como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Los documentos formalizados mantendrán su vigencia por el período de un año, debiendo coincidir, en todo caso su vencimiento con el último día del mes y se entenderán prorrogados por períodos de igual duración, salvo denuncia en contrario.

10.3. ELECCIÓN DE LA ENTIDAD QUE CUBRIRÁ LAS CONTINGENCIAS

La cobertura de las contingencias profesionales con una Mutua de Accidentes de Trabajo es totalmente voluntaria, pudiendo optar por la protección de estas contingencias a través de una Entidad Gestora de la Seguridad Social o de una Mutua. Independientemente de la opción realizada por el empresario, el contenido y alcance de la obligación de cotizar es exactamente el mismo.

En CRS, SL hemos optado por la protección a través de la mutua FREMAP, con la cual deberemos suscribir un convenio de asociación, que recogerá los derechos y obligaciones y cuyo plazo de vigencia será de un año.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social ([MATEPSS](#)) son asociaciones de empresarios que con carácter voluntario se asocian para formalizar la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Su principal objeto es colaborar en la gestión de la Seguridad Social, pero pueden realizar para sus asociados otras prestaciones, servicios y actividades que les sean legalmente atribuidas. Así, también pueden actuar para sus empresas asociadas como Servicio de Prevención Ajeno, al amparo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las Mutuas están autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y sometidas a su vigilancia y tutela. Tienen personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar. Carecen de ánimo de lucro y actúan mancomunadamente, basándose en el principio de solidaridad.

Su colaboración en la gestión de la Seguridad Social abarca:

- La colaboración en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La colaboración en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Su contabilidad se rige por el Plan General de Contabilidad de la Seguridad Social, debiendo las Mutuas rendir cuentas de su gestión ante el Tribunal de Cuentas. Sus presupuestos anuales se integran en el Presupuesto de la Seguridad Social.



Respecto a la relación entre las mutuas y los trabajadores autónomos hay dos hechos que señalar:

En 1998, se estableció para los trabajadores autónomos que ejercitasen la opción voluntaria para la cobertura de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes, la obligación de formalizar esa opción necesariamente con una Mutua de Accidentes.

Desde el año 2004, las Mutuas han visto ampliadas sus competencias para cubrir las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional de los trabajadores autónomos que ya tuvieran concertadas la cobertura de la prestación por Incapacidad Temporal.

Como consecuencia de esta nueva competencia, el Real Decreto 428/2004, de 12 de marzo, ha modificado el Reglamento de Colaboración del 1995, con la finalidad de incorporar la regulación relativa al régimen jurídico, administrativo, financiero y contable de la gestión por las Mutuas de la nueva cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores autónomos.

Como últimas novedades en el funcionamiento de las Mutuas cabe destacar el [Real Decreto 688/2005](#), de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como Servicio de Prevención Ajeno, que modifica la Orden de 22 de abril de 1997 y establece una separación de los medios a utilizar por las Mutuas en su doble actividad preventiva.

Régimen Especial De Los Trabajadores Autónomos (RETA) de la Seguridad Social

El trabajador autónomo está obligado a cotizar desde el primer día del mes en que inicia su actividad. La obligación subsiste mientras el trabajador desarrolla su actividad, incluso durante las situaciones de Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo y Maternidad. El trabajador autónomo es el responsable del ingreso de sus cuotas.

El ingreso de las cuotas correspondientes a cada mes, se realizará dentro de ese mismo mes. En las Oficinas Recaudadoras (cualquier Entidad Financiera autorizada), presentando el Boletín de Cotización que se le remita. El pago de las cuotas también puede domiciliarse en una Entidad Financiera.



La obligación termina el último día del mes en que el trabajador finaliza su actividad por cuenta propia, siempre y cuando comunique su baja dentro de plazo. En caso contrario, sigue obligado a cotizar hasta el último día del mes de comunicación de la baja, salvo que se justifique el cese en la actividad. Es importante, por tanto, que el trabajador autónomo no olvide comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social su cese en la actividad, dentro de los 6 días naturales siguientes a dicho cese.

1. Incapacidad Temporal (IT)

En el momento de causar alta en el régimen, el trabajador puede acogerse voluntariamente a la cobertura de esta prestación de Incapacidad Temporal. Realizada la opción en favor de la cobertura, ésta surte efectos desde el alta.

La opción por la cobertura de IT debe formalizarse con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, la cual debe aceptarla obligatoriamente.

Si no se hubiera optado por la cobertura del subsidio en el momento de causar alta en el régimen, se podrá optar por acogerse a dicha protección una vez transcurridos 3 años naturales desde la fecha de efectos del alta, en cuyo caso, el trabajador deberá formular por escrito una solicitud al respecto antes del día 1º del mes de octubre de cada año, surtiendo efectos desde el día 1º del mes de enero del año siguiente.

2. Contingencias profesionales:

Desde el 1 de enero del 2004, los trabajadores autónomos pueden mejorar voluntariamente la acción protectora correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siempre que, previa o simultáneamente, hayan optado por acogerse a la cobertura de la prestación por IT.

Los trabajadores que figuraban en alta en el RETA el 1 de enero del 2004 y que hubieran optado en dicha fecha por la cobertura de la prestación por IT, pudieron optar por la cobertura de las contingencias profesionales dentro de los 2 meses siguientes, surtiendo efectos desde el día de dicha opción y hasta el día en que finalice la opción por IT por contingencias comunes, aunque no coincida con un período de 3 años.



El RD 753/2005, de 24 de junio, ha establecido un nuevo plazo de opción del 1 de julio al 31 de octubre del 2005, para la cobertura de estas contingencias a los trabajadores autónomos que a fecha del 8 de julio figurasen en alta en el RETA y que en tal fecha hubieran optado por la cobertura de IT por contingencias comunes. Los efectos se producen desde el día 1º del mes siguiente a aquél en que se ejercite la opción y hasta el día en que finalice la realizada por la cobertura de la IT, aunque no coincida con un período de 3 años.

La cobertura de las contingencias profesionales se lleva a cabo con la misma Entidad gestora o colaboradora, con la que se había formalizado o se formalice la cobertura de la IT. La mejora de la acción protectora por contingencias profesionales conlleva la obligación de cotizar por tales contingencias, por la misma base que se cotice para las contingencias comunes y conforme a los porcentajes que se fijen de la tarifa de primas vigente.

Si el autónomo desea una cobertura económica cuando no pueda trabajar tras haber sufrido un accidente o padecer una enfermedad que lo incapacite temporalmente, el tipo de cotización correspondiente será del **29'80**. Además de los requisitos generales exigidos, el autónomo está obligado a presentar, ante la correspondiente entidad gestora o colaboradora, en la forma y con la periodicidad que se determine, declaración sobre la persona que gestione directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que sea titular o, en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad. La falta de presentación de la declaración dará lugar a que se suspenda cautelarmente el abono de la prestación, iniciándose las actuaciones oportunas a efectos de verificar que se cumplen los requisitos condicionantes del acceso y percibo del subsidio.

En el momento de causar alta en el régimen, el empresario autónomo podrá acogerse voluntariamente a la cobertura de esta prestación y surtirá efectos desde el alta. La opción por la cobertura de incapacidad temporal deberá formalizarse con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, la cual deberá aceptarla obligatoriamente. No obstante, las opciones que ya se hubiesen producido antes de 1-1-1998, mantendrán su validez con la Entidad Gestora o con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con la que se hubiesen celebrado. Si no se hubiera optado por la cobertura del subsidio en el momento de causar alta en el régimen, se podrá optar, no obstante, por acogerse a dicha protección una vez transcurridos 3 años naturales desde la fecha de efectos del alta, en cuyo caso, el trabajador deberá formular por escrito solicitud al respecto antes del día 1º del mes de octubre de cada año, surtiendo efectos desde el día 1º del mes de enero del año siguiente.



Realizada la opción en favor de la cobertura, los derechos y obligaciones serán exigibles por un período mínimo de 3 años, computados por años naturales completos, que se prorrogarán automáticamente por períodos de igual duración, salvo modificación de la opción realizada en la forma, plazos, condiciones y con los efectos establecidos.

Dentro del último de los 3 años de cada período, el trabajador que desee renunciar deberá presentar solicitud por escrito en tal sentido antes del primer día del mes de octubre, surtiendo efectos dicha solicitud desde el día 1 de enero del año siguiente. La renuncia así realizada no impedirá ejercer nueva opción, siempre que hayan transcurrido 3 años desde que tuvo efectos la renuncia anterior.

La baja en el régimen lleva consigo la renuncia a la opción de la prestación, sin perjuicio de mantener el percibo de la prestación que se viniese recibiendo en el momento de la baja, hasta que se produzca una causa legal de extinción.

La cuantía de la prestación económica se obtiene aplicando los siguientes porcentajes a su base reguladora:

- El 60%, que se abonará desde el día cuarto al vigésimo de la baja, ambos inclusive.
- El 75%, que se abonará a partir del día vigésimo primero.

10.4. SOLICITUD DEL ALTA DE LOS TRABAJADORES AL RGSS

10.4.1. Afiliación de los trabajadores

Deben afiliarse todos los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social.

Previamente a la afiliación los ciudadanos deben solicitar el número de la Seguridad Social.

La solicitud del número de la Seguridad Social será obligatoria para todo ciudadano, con carácter previo a la solicitud de afiliación y alta en alguno de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.

El número se hará constar en un informe tarjeta de la Seguridad Social en la que figurarán, como mínimo, nombre y apellidos y, en su caso, el número del Documento Nacional de Identidad.



El número de la Seguridad Social (NUSS) se convertirá automáticamente en número de afiliación (NAF) de las personas físicas que por primera vez se incluyan en el Sistema por realizar una actividad.

El empresario está obligado a realizar la solicitud de afiliación respecto de los trabajadores que, no estando afiliados, ingresen a su servicio, formalizándola en el modelo oficial TA.1. La solicitud de afiliación implicará la de alta inicial en el Régimen General.

Cuando aquél incumpla su obligación, los trabajadores pueden instar directamente su afiliación y alta inicial a la Tesorería General de la Seguridad Social, la cual también podrá efectuarla de oficio.

Con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador por cuenta ajena o de la actividad del trabajador por cuenta propia, sin que en ningún caso pueda serlo antes de los sesenta días naturales anteriores al previsto para la iniciación de la misma.

En casos excepcionales en que no hubiera podido preverse con antelación el inicio de la prestación de servicios por el trabajador, si el día o días anteriores a la misma fueran inhábiles, o si la prestación de servicios se iniciare en horas asimismo inhábiles, deberán remitirse, con anterioridad al inicio de la prestación de servicios, por telegrama, fax o por cualquier otro medio electrónico, informático o telemático, los documentos correspondientes. Si ello no fuera posible por no disponer de los modelos reglamentarios, habrán de remitirse, asimismo con carácter previo y por dicho medio o por cualquier otro medio informático, electrónico o telemático, los siguientes datos:

Relativos al trabajador:

- Nombre y apellidos.
- Número del DNI o, en caso de ser extranjero, el del documento identificativo del mismo.
- Fecha y hora de la iniciación de la prestación de servicios.

Relativos al empresario:

- Nombre y apellidos o razón social.
- Domicilio.
- Código de cuenta de cotización y Régimen de Seguridad Social correspondiente a la misma.



Los impresos y la documentación se entregarán en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración competente de la misma de la provincia en que esté domiciliada la empresa.

Cuando las solicitudes de inscripción de empresarios y las de afiliación, alta y baja de trabajadores y de variaciones de datos de unos y otros se presenten, mediante modelos normalizados, en una Administración de la Seguridad Social distinta de aquella en la que el sujeto obligado a su formulación tenga su domicilio, y estén completos pudiendo dictar resolución expresa en el acto, la Administración que las haya recibido podrá practicar la inscripción, afiliación, alta, baja o variación de datos de que se trate.

La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social emite una resolución que se entregará al titular. En ésta constarán sus datos y número de afiliación a la Seguridad Social asignado, que será el mismo para toda su vida laboral y para todo el sistema de la Seguridad Social.

Cada beneficiario del titular dispondrá asimismo de un informe con sus datos y el número de Seguridad Social asignado.

Las solicitudes de afiliación únicamente surtirán efectos a partir del día en que se inicie la prestación de servicios por el trabajador.

La afiliación es única para todos los Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social.

La afiliación es vitalicia.

10.4.2. Solicitud de alta de los trabajadores en el RGSS

El empresario está obligado a comunicar el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio y, en caso de incumplimiento de éste, podrá realizarla el trabajador. También podrá efectuarse de oficio por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma correspondiente.

Se deberá comunicar con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador, sin que en ningún caso puedan efectuarlo antes de los sesenta días naturales anteriores a la fecha prevista para la iniciación de la misma, salvo que el trabajador se encuentre encuadrado en un sistema especial con regulación específica sobre las comunicaciones de altas.



El empresario deberá entregar el impreso de solicitud oficial (TA.2/S) o remitiéndolo a través de correo o fax. Suministrando los datos correspondientes al alta por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, a través del Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED). Pueden utilizar este sistema las empresas, agrupaciones de empresas y profesionales colegiados, previa autorización por parte de la TGSS. No obstante, las empresas y agrupaciones de empresas deberán incorporarse al sistema RED en función del número de trabajadores en alta en la misma el día 1 de enero de cada año.

En casos excepcionales en que no hubiera podido preverse con antelación el inicio de la prestación de servicios por el trabajador, si el día o días anteriores a la misma fueran inhábiles, o si la prestación de servicios se iniciara en horas asimismo inhábiles, deberán remitirse con anterioridad al inicio de la prestación de servicios, por telegrama, fax o por cualquier otro medio electrónico, informático o telemático, los documentos para el alta. Si ello no fuera posible por no disponer de los modelos reglamentarios, habrán de remitirse, asimismo con carácter previo, y por dicho medio o por cualquier otro medio informático, electrónico o telemático, los siguientes datos:

Relativos al trabajador:

- Nombre y apellidos.
- Número del DNI o, en caso de ser extranjero, del documento identificativo del mismo.
- Número de la Seguridad Social, si el alta es sucesiva.
- Fecha y hora de la iniciación de la prestación de servicios.

Relativos al empresario:

- Nombre y apellidos o razón social.
- Domicilio.
- Código de Cuenta de cotización y Régimen de Seguridad Social correspondiente a la misma.

En estos casos, los sujetos obligados a solicitar el alta de los trabajadores, deberán formalizar debidamente la solicitud el primer día hábil siguiente a la prestación de servicios.



Las solicitudes de alta deberán ir firmadas por el empresario y el trabajador y posteriormente se llevarán a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración competente de la misma en la provincia en que esté domiciliada la empresa.

Las solicitudes de alta únicamente surtirán efectos a partir del día en que se inicie la prestación de servicios por el trabajador.

Las altas solicitadas por el empresario o por el trabajador fuera del plazo establecido sólo tendrán efectos desde el día en que se formule la solicitud y sin perjuicio de las responsabilidades a que haya lugar.

No obstante, si se ha producido ingreso de cuotas en plazo reglamentario, el alta retrotraerá sus efectos a la fecha en que se hayan ingresado las primeras cuotas correspondientes al trabajador de que se trate.

Las altas de oficio y las realizadas como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se retrotraerán a la fecha en que los hechos hayan sido conocidos o se haya llevado a cabo tal actuación. No obstante, cuando la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social consista en un requerimiento de pago de cuotas o acta de liquidación definitiva en vía administrativa, siempre que se hubiera efectuado el ingreso de su importe, los efectos del alta se retrotraerán, para causar futuras prestaciones, a la fecha de inicio del período de liquidación figurado en el requerimiento o acta.

Las solicitudes defectuosas surtirán efectos cuando se subsanen en el plazo de diez días los datos o documentos omitidos y requeridos.

Los justificantes serán conservados durante un período mínimo de cuatro años.

10.4.3. Tipos de alta

Se pueden contemplar los siguientes tipos de alta:

- **Alta real:** Se produce cuando al iniciar la actividad laboral se cumple la notificación del alta o ingreso en la empresa.

- **Alta asimilada:** Tiene lugar en determinados supuestos expresamente establecidos por la Ley, en los que, producido el cese temporal o definitivo en la actividad laboral, se estima que debe conservarse la situación de alta en que se encontraba el trabajador con anterioridad al cese. Tales asimilaciones operan respecto a las contingencias que se señalen y con el alcance que en cada caso se determine.
- **Alta especial:** Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social.
- **Alta presunta o de pleno derecho:** En aquellos supuestos en que, dándose trabajo efectivo, la empresa ha incumplido la obligación de afiliar y/o dar de alta al trabajador, se considerará a éste en situación de alta presunta o de pleno derecho, a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo y asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y accidente no laboral.

10.5. MUTUAS DE AATT Y EEP



11. CONDICIONES LABORALES

11.1. JORNADA Y HORARIO

Tal y como establece el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de trabajo (computado en días, semanas o años) es aquel en que el trabajador tiene que dedicarse a la realización de la actividad para la que ha sido contratado.

Existe una distinción entre jornada ordinaria y jornadas especiales. Que viene regulada (RD 1561/1995 – referencia a determinados sectores de actividad: transportes, hostelería, trabajo en el mar, etc.)

11.1.1. Duración y distribución de la jornada

Es la pactada en Convenio Colectivo o contrato de trabajo, la jornada máxima es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de “promedio” en cómputo anual.

El total de la Jornada laboral anual según nuestro convenio colectivo para el año 2009 será de **1742 horas** para el personal con turnos de día (art. 31 CC)

La jornada pactada en contrato individual de trabajo no puede superar la jornada máxima establecida en convenio colectivo.

11.1.2. Cómputo del tiempo de trabajo

Tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador debe encontrarse en su puesto de trabajo.

Deben distinguirse:

- Trabajo efectivamente realizado.
- Tiempo de permanencia a la expectativa, sin actividad laboral.
- Los desplazamientos o cambios en la hora de inicio o finalización de la jornada son siempre remunerados.
- Tiempos de “presencia”: Deben ser regulados a través de la negociación colectiva en supuestos y sectores especiales.



11.1.3. Interrupción por descanso

Descanso dentro de la jornada (art. 36.3 CC)

El personal que haga un horario continuado de más de 5 horas tiene derecho a un descanso retribuido de 20 minutos, considerado como tiempo efectivo de trabajo. Además el que trabaje ininterrumpidamente 12 horas tiene derecho a un descanso retribuido de 45 minutos.

Entre jornadas (art. 36.1 CC)

Entre jornada y jornada habrá un descanso ininterrumpido de 12 horas.

Semanal (art 36.2 CC)

Descanso ininterrumpido de duración mínima de día y medio a la semana (como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes + día completo domingo).

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 36 horas, acumulable por periodos de hasta 14 días.

Anual - Vacaciones (art 34 CC)

El período de vacaciones se comprende de mayo a septiembre, ambos incluidos (marcados en el calendario laboral). Si no fuera posible realizarlas en ese plazo las vacaciones serán de 34 días naturales.

El periodo de vacaciones en ningún caso será sustituible por compensación económica y no será inferior a los 30 días naturales. (Art.38 TRET)

Las vacaciones empezaran siempre en día laborable para el personal.

En nuestro caso el centro cierra el mes de agosto, y los trabajadores están informados desde el momento de la contratación.

Si antes del periodo de vacaciones el personal causara baja por: maternidad, IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional o motivada por intervención quirúrgica grave y urgente, no perderán el derecho al disfrute de las vacaciones dentro del mismo año natural.

Si el periodo de vacaciones coincide con una IT derivada de maternidad, parto o con el periodo de suspensión del art. 48.4 TRET, se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en fecha diferente a la solicitada, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que corresponda.

11.1.4. Fiestas de Semana Santa y Navidad (art. 35 CC)

El personal tendrá derecho al disfrute de 1 día festivo por Semana Santa y otro por Navidad. Estos dos días se podrán disfrutar en el mismo período de las fiestas o por motivos organizativos dentro de las 2 semanas anteriores o posteriores al mismo período.

Los Días festivos de Semana Santa y Navidad tendrán, la consideración de jornada efectiva trabajada.

11.1.5. Días festivos (art. 33 CC)

Tienen carácter retribuido y no recuperable, no pueden exceder de 14 (incluye 2 locales).

11.1.6. Domingos y festivos (art. 33 CC)

Las horas trabajadas en días festivos ínter semanal que no tengan descanso compensatorio, se abonarán con un 75% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria.

Las horas trabajadas en horario festivo ínter-semanal que tengan descanso compensatorio se retribuirán de la siguiente manera:

- **Grupo 1:** 3,5 €
- **Grupo 2:** 2,2 €

11.1.7. Horario de trabajo

En CRS, SL tenemos un horario rígido para los trabajadores puesto que el horario de apertura del centro es de lunes a viernes de 8h a 20h. [\(anexo 2.1\)](#)

11.2. CALENDARIO LABORAL

La Orden TRE/278/2008, de 2 de junio de 2008 (D.O.G.C. nº 5149, de 10 de junio de 2008) establece el calendario oficial de fiestas laborales para el año 2009. En concreto, serán fiestas laborales en Cataluña durante el año 2009 las siguientes:

- 1 de enero (Año Nuevo)
- 6 de enero (Reyes)
- 10 de abril (viernes Santo)
- 13 de abril (lunes de Pascua)
- 1 de mayo (Fiesta del Trabajo)
- 24 de junio (San Juan)
- 15 de agosto (La Asunción)
- 11 de septiembre (Fiesta de Cataluña)
- 12 de octubre (Fiesta de España)
- 8 de diciembre (La Inmaculada)
- 25 de diciembre (Navidad)
- 26 de diciembre (San Esteban)





Calendario Laboral 2009

ENERO							FEBRERO							MARZO							
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4							1								1
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15	
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22	
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28		23	24	25	26	27	28	29	
														30	31						

1 - Año Nuevo

6 - Reyes

ABRIL							MAYO							JUNIO								
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
			1	2	3	4	5						1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14		
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21		
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28		
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30							

10 - Viernes Santo

13 - Lunes de Pascua Florida

1 - Fiesta del Trabajo

24 - San Juan

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
			1	2	3	4	5							1	2				1	2	3	4	5	6
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13				
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20				
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27				
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30								

31
15 - La Asunción

11 - Fiesta Nacional de Cataluña

OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE								
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
			1	2	3	4							1				1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13		
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20		
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27		
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31					

12 - Fiesta Nacional de España

8-La Inmaculada
25- Navidad
26 - San Esteban

El calendario estará colgado en el tablón de anuncios y en la sala de juntas a la vista de nuestros trabajadores.

11.3. INCAPACIDAD TEMPORAL

11.3.1. IT y riesgo en el embarazo (art. 37 CC)

IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral: la empresa garantizará al personal el complemento necesario para que con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, reciban la totalidad del salario mensual pactado en el convenio por los siguientes periodos:

- a) 30 días discontinuos por año natural y
- b) Hasta 90 días continuos por año natural.
- c) Por las causas anteriores no computaran los 5 días de carencia previa.

En baja por enfermedad común y desde el segundo proceso de baja, existirá una carencia de 5 días que no serán retribuidos, más que con lo que establece la legislación vigente con un 60% sin los complementos propios de las otras situaciones reguladas.

En los casos de IT, Accidente de trabajo, Enfermedad Profesional y Riesgo durante el embarazo, la empresa garantiza al personal el complemento necesario para que con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, reciban la totalidad del salario mensual pactado en el convenio, hasta un total de 120 días por año natural, en uno o varios periodos de baja.

11.4. PERMISOS

Estos vienen regulados por el Estatuto del Trabajador y en el artículo 38 del convenio colectivo.

A continuación mencionamos algunos permisos desarrollados en el CC:

1. Libre disposición: 3 días sin justificación alguna, por año natural.
2. Matrimonio y parejas de hecho: 15 días naturales, acumulables en el periodo de vacaciones.
3. Nacimiento de un hijo/a: 3 días naturales, ampliables a 5 si se han de desplazar más de 90 Km. de su domicilio.
4. Enfermedad o accedente grave u hospitalización del padre, madre, cónyuge, hijo, suegros, nietos, hermanos o abuelos: 2 días ampliables a 7 si hay desplazamiento de más de 90 Km.



5. Fallecimiento de familiares anteriormente mencionados: 2 días también ampliables a 5 por desplazamiento de más de 90 Km. de su domicilio.
6. Cumplimiento de Carácter público: el tiempo que se estime necesario para ese deber.
7. Traslado de domicilio habitual: 1 día
8. Exámenes: El mismo día del examen .Máximo 10 al año.
9. Embarazadas: tendrán permiso por tiempo indispensable, las técnicas para la preparación del parto y exámenes prenatales que se hagan dentro de la jornada de trabajo.

11.5. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD

Tal y como establece el artículo 39 CC, el nacimiento de un hijo/a, adopción o acogida, el personal tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogida múltiple en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

La suspensión del contrato se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, previo acuerdo del trabajador/a con la empresa.

11.6. EXCEDENCIAS NO RETRIBUIDAS

Se solicitarán por escrito, con 15 días de antelación como mínimo respecto a la fecha de inicio y CRS, SL comunicará la concesión por escrito en los 5 días siguientes.

El periodo en el cual el personal permanezca en situación de excedencia conforme a los puntos más abajo indicados, será computable a efectos de antigüedad, tendrá derecho a la asistencia, a cursos de formación profesional a la participación de la cual deberá ser convocada por el gerente del CRS, SL con ocasión de su reincorporación.

La reincorporación después del primer año será automática en su puesto de trabajo con las mismas condiciones de antes. Pasado este periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo.

1. **Cuidados de menores:** el personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a 4 años de duración para el cuidado de un menor, tanto si es hijo/a natural (a contar desde la fecha de nacimiento), acogida o adopción(a contar desde la resolución judicial o administrativa).

- 2. Atender a un familiar:** el personal tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a 2 años para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad que no se pueda valer por sí mismo, siempre que no desarrolle ninguna actividad retribuida.

11.7. PARO Y REDUCCIONES DE JORNADA

11.7.1. Jornada Ordinaria

Las pausas y reducciones de jornadas se establecen en el artículo 42 CC:

- 1.** Lactancia de hijo/a menor de 9 meses: 1h, se podrá dividir en dos fracciones o reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad otorgándose así, tanto al padre como a la madre, si ambos trabajan en la empresa. Se establece la posibilidad de acumulación total del tiempo a continuación del permiso por maternidad siempre que las dos partes estén de acuerdo y así lo convengan.
- 2.** Se podrán acumular las reducciones de jornada, de común acuerdo, en un solo día laborable a la semana.
- 3.** Nacimiento de hijos prematuros: Derecho a ausentarse del trabajo 1 hora diaria o a reducir la jornada 2 horas, con la disminución de salario que corresponda.
- 4.** Cuidado a discapacitados y a menores de 8 años: se reducirá la jornada 1/8 como mínimo y como máximo la mitad, con la disminución correspondiente del salario.
- 5.** Cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desarrolle ninguna actividad y que por razones de edad, accidente o enfermedad este incapacitado y no se pueda valer por sí mismo.

El personal preavisará a la empresa con 15 días de antelación, la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.

11.8. HORAS COMPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS

11.8.1. Horas complementarias

Recogidas en el artículo 49.5 CC y establece que el número de horas complementarias que se pueden pactar en un contrato no puede exceder del 50% del número de horas ordinaria, sin que la suma de horas ordinarias y complementarias pueda exceder del límite del 77% de la jornada máxima establecida en el Convenio Colectivo.

La dirección del Centro podrá distribuir las horas complementarias en función de las necesidades del Centro dentro del año natural y primer trimestre del año, en ningún caso se podrán transferir más allá del primer trimestre las horas complementarias no realizadas dentro del correspondiente año natural.

El trabajador conocerá el día y la hora de realización de las horas contratadas con un preaviso de 7 días, menos en los casos de imprevisible necesidad.

11.8.2. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias están recogidas en el artículo 20 CC, serán retribuidas con un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

El límite legal establecido para la realización de horas extraordinarias es de 80 horas al año.

Las horas extraordinarias estructurales serán las que se realicen para cubrir las necesidades eventualmente extraordinarias en el centro sanitario.

Los Comités de empresa y delegados/as de personal, tendrán en relación a estas horas extraordinarias estructurales, las facultades que las normas legales vigentes les atribuyen.

12. SALARIOS E IMPUESTOS

12.1. NÓMINAS DE LOS TRABAJADORES DEL CRS, SL

12.1.1. Concepto de hoja de salario

La **hoja de salario** es el recibo que justifica y acredita el pago del salario (Art. 26-29 ET). La empresa tiene la obligación de hacerlo por duplicado. Una copia la firma el trabajador y se la queda la empresa, debiendo archivarla como mínimo durante 5 años. La otra copia será entregada al trabajador/a en el momento de pagarle el salario. Si el empresario/a se negase, el trabajador/a debe exigírselo puesto que este documento es muy importante:

- Prueba la existencia de una relación laboral con la empresa.
- Es fundamental para poder cuantificar indemnizaciones o reclamar pagos.
- Sirve para fijar y reclamar las prestaciones económicas con cargo a la Seguridad Social.

CRS, SL se acoge al Convenio Colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos para los años 2007-2010, en el cual recoge en su art. 30 lo siguiente:

El artículo 30 CC establece que el recibo de salario debe confeccionarse en el modelo oficial o el sustitutivo debidamente autorizado. Este recibo ha de indicar conceptos retributivos meritados para el personal, debidamente desglosados y han de especificar las retenciones practicadas y las prestaciones de la Seguridad Social pagadas y también las bases por las cuales se cotiza a la Seguridad Social. Hay que entregar un duplicado al trabajador.

Forma y contenido de la hoja de salario

El recibo de salario ha de ajustarse al modelo que se inserta como anexo a la Orden del 27 de diciembre de 1994 o, en su sustitución, a lo que se establezca en el Convenio Colectivo.



Este modelo contiene la siguiente información:

1. **Cabecera:** Recoge los datos de identificación de la empresa y del trabajador. En este bloque tienen especial importancia la 'Categoría Profesional' y nivel puesto que recoge la calificación que la empresa reconoce al trabajador y en virtud de la cual le atribuye el salario. El sistema de clasificación profesional de aplicación será el que venga especificado en el Convenio Colectivo o Pacto de Empresa correspondiente. También es importante la casilla dedicada a la 'antigüedad' en la empresa, puesto que es esencial para el plus de antigüedad, las excedencias, indemnizaciones y premios a que hubiera lugar.
2. **Devengos:** Detalla la cantidad cobrada por el trabajador y los conceptos por los que cobra. Está dividido en las percepciones salariales y las no salariales según coticen o no a la Seguridad Social. En las **percepciones salariales** destacamos:
 - a) **Salario base.** Es la parte fija del salario a la que tiene derecho el trabajador. Viene fijado en los Convenios Colectivos y suele variar en función del sector y de la categoría profesional. Si no hay convenio que regule el salario, el salario base no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional
 - b) **Complementos salariales de carácter personal.** Son los percibidos a causa de determinadas circunstancias que concurren en el trabajador, como por ejemplo la antigüedad, el dominio de idiomas o posesión de títulos, o pluses como los de plena dedicación o de convenio (complemento del salario base que se suma por cada hora o día realmente trabajado según convenio). La antigüedad es un aspecto que reviste especial importancia para los siguientes aspectos: fijeza en el trabajo, ascensos, traslados, excedencias, indemnización por despido, premios.
 - c) **Complementos salariales por el puesto de trabajo.** A diferencia de los complementos anteriores, estos hacen referencia a circunstancias que concurren en el puesto de trabajo. Son por ejemplo los complementos por toxicidad, penosidad, peligrosidad o nocturnidad. Los complementos por calidad o cantidad de trabajo son aquellas que se dan por efectuar o mayor o mejor producción que la determinada como normal. Pueden darse como 'incentivos', 'asistencia' (no absentismo), horas extras, horas estructurales...
 - d) Finalmente están los complementos de vencimientos periódicos superiores al mes. Se trata entre otros de las **gratificaciones extraordinarias** (pagas extra), de la participación en beneficios, los complementos en especie (la remuneración que no se da en dinero, sino en forma de manutención, alojamiento... y que no puede superar el 30% del salario total), o los complementos de residencia.

3. **Las percepciones no salariales que quedan excluidas de cotización** en el Régimen General de la Seguridad Social son entre otros: indemnizaciones y suplidos, cantidad percibida en situación de baja (Incapacidad Temporal), por traslado, suspensión de contrato o despido...
4. **Bases y tipos de cotización:** Al trabajador según su categoría profesional le corresponderá uno de los once grupos de cotización que existen. Anualmente a estos grupos de cotización se les asigna unas bases mínimas y máximas entre las que deberá estar incluida la base de cotización del trabajador. El tipo de cotización es el porcentaje que se aplica a la base de cotización por diferentes conceptos y que queda fijada tanto para el trabajador como para el empresario en los Presupuestos Generales del Estado. Tanto la Base como el Tipo de cotización se pueden consultar en la página de la Seguridad Social: Para determinar la base de cotización, se suma la remuneración total (suma de las cantidades percibidas por salario y complementos sujetos a cotización, excepto horas extras) y la prorrata de las pagas extraordinarias (doceava parte de las pagas extra que recibe el trabajador a lo largo del año). A partir de esta base de cotización se calcularán, aplicando el tipo correspondiente, las aportaciones del trabajador y de la empresa a la Seguridad Social para los diferentes conceptos (contingencias comunes por un lado, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional por el otro). En función de los tipos anuales habrá también una aportación del trabajador por las horas extraordinarias trabajadas, ya sean estructurales o no.
5. **Deducciones:** Aquí se desglosan las deducciones que se realizan sobre el salario del trabajador y que serán:
 - a) La aportación que haga el trabajador a la Seguridad Social
 - b) Las retenciones a cuenta del Impuesto sobre el Rendimiento de las Personas Físicas (IRPF) que se paga anualmente, pero que es retenido mensualmente por el empresario por cuenta de Hacienda.
 - c) Los anticipos
 - d) El valor de los productos recibidos en especie.

Al restar las deducciones del salario del trabajador/a se obtiene finalmente el líquido total que percibirá este/a.

La validez de la hoja de salario como documento depende también de que esta sea entregada al trabajador con la firma y sello del empresario. Al firmar en el apartado 'recibi' de la Hoja de Salario, el trabajador/a no reconoce su conformidad con la hoja de salario, sino que expresa que ha recibido el importe que figura en la nómina



12.1.2. Pilar Suárez de Marco

Empresa: CRS, SL.	Trabajador: Pilar Suarez de Marco
Domicilio: C. Salou, 19	NIF: 45762345Q
CIF: B54110000	NASS: 08/421071/72
Código cuenta cotización a la Seguridad Social: 08123456789	Categoría o grupo profesional: Auxiliar Administrativa
	Grupo de cotización: 7 Nivel:1
Período de liquidación del 1 de Enero al 31 de Enero	Total días 30
I. DEVENGOS	
Percepciones salariales	
Salario Base	1072,90*1,40%+1%
	1098.69
Complementos salariales	
Plus transporte	
	44,14
Plus compensación comedor	
	105
Plus compensación familiar	2*9.43
	18.86
Percepciones no salariales	
Indemnizaciones o suplidos	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras percepciones no salariales	
A. TOTAL DEVENGADO	1266.69
II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.	
Contingencias comunes	4.70%
	61.13
Desempleo	1.55%
	20.16
Formación profesional	0.10%
	1.3
Horas extraordinarias	
Fuerza mayor	
Resto	4.70%
TOTAL APORTACIONES	
	82.59
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	6.70%
	84.87
3. Anticipos	
4. Valor de productos recibidos en especie	
5. Otras deducciones	
B. TOTAL A DEDUCIR	167.46
LIQUIDO A PERCIBIR (A-B)	1099.23
Barcelona, 31 de enero de 2009	
Firma y sello de la empresa	RECIBI
CRS, SL.	Pilar Suárez De Marco
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF	
1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual	1117.55
Prorrata de las pagas extras	183.12
TOTAL	1300.67
2. Base de cotización por contingencias profesionales (ATyEP) y Concepto de recaudación conjunta (Desempleo, formación profesional Fondo de garantía salarial)	1300.67
3. Base de cotización por horas extraordinarias	
4. Base sujeta a retención del IRPF	1266.69

Calculo de las bases de cotización:

Trabajadora con contrato indefinido bonificable, auxiliar administrativa (grupo de cotización 7), durante el mes de enero de 2009 percibe las remuneraciones siguientes:

• Salario Base	1098.69	(1072,90*1,40%+1%)
• Plus de compensación familiar	18.86	(9,43*2)
• Plus transporte	44.14	
• Plus de compensación comedor	105	

El Salario Base está calculado sobre la cantidad que recoge el Convenio Colectivos de Actividades Sanitarias, al cual se le ha de aplicar el 1.40% que es el **IPC+1%**.

El Plus de compensación familiar que se computa por la cantidad de 9.43 euros por hijo, como establece dicho convenio colectivo, se le paga a la trabajadora por tener 2 hijos menores de 18 años a su cargo.

La empresa dotará de una compensación por comedor a la trabajadora de 105€

Asimismo, durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por los conceptos de salario. Se abonarán, la primera antes del 20/6 y la segunda antes del 22/12

Hay que pagar la parte proporcional del valor de estas gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado, en prorrateo anual, por lo cual la de diciembre se extiende de *enero a diciembre* y la de junio, de *julio a junio*.

Cálculo de la Base de cotización para Contingencias Comunes

Son remuneraciones imputables:

Por devengo del mes:

• Salario Base	1098.69
• Plus por compensación familiar	18.86
• TOTAL	1117.55€

Por prorrateo de las pagas extraordinarias:

- $1098.69 * 2 / 12 = 183.12 \text{ €}$
- **BCCC = 1117.55 + 183.12 = 1300.67€**



Plus de transporte está exento de cotización 20% del IPREM *(527.24€/mes)

Plus de comedor también está exento de cotización.

- **IPREM 527.24€/mes** $527.24 * 20\% = 105.45 \text{ €/mes}$

Cálculo de la Base de cotización para Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales

Se determina igual que la Base por contingencias comunes más las horas extras.

- $1300.67 + 0 = 1300.67$, al no realizar la trabajadora horas extras queda la misma cantidad.

La cantidad obtenida 1300.67 está comprendida entre los topes de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son:

- máximo: 3166.20 y mínimo: 728.10 €
- **BCP = 1300.67€**

Cálculo de la Base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional

Tomamos la misma Base de cotización que para las Contingencias de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales (1300.8 euros):

Cotización para **Contingencias Comunes**, de las cuales son 26.30% a cargo de la empresa y el 4.70% a cargo del trabajador:

- $1300.67 * 23.60\% = 306.95$
- $1300.67 * 4.70\% = 61.13$
- Total **368.08€**

Cotización para **Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales**:

- Se aplica la tarifa de primas establecida en la cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre según redacción aprobada en la disposición final decimotercera de la Ley 2/2008 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.
- **IT** : $1300.67 * 0.65\% = 8.45$
- **IMS**: $1300.67 * 0.35\% = 4.55$
- Total **13.00€**

Cotización para **Desempleo, Fondo de Garantía salarial y Formación Profesional:**

- **Desempleo:** 5.50% a cargo empresa y 1.55% a cargo del trabajador.
- El contrato de esta trabajadora es indefinido se le aplicará el tipo general.
- $1300.67 * 5.50\% = 71.53$
- $1300.67 * 1.55\% = 20.16$
- Total **91.69€**

Fondo de Garantía Salarial: el 0.20% a cargo de la empresa

- $1300.67 * 0.20\% = 2.60€$

Formación Profesional: el 0.70% del cual 0.60% será a cargo de la empresa y el 0.10% a cargo de la trabajadora.

- $1300.67 * 0.60\% = 7.80$
- $1300.67 * 0.10\% = 1.30$
- Total **9.10€**

Esta trabajadora no realiza horas extraordinarias por consiguiente no se le halla la cotización adicional por éstas.





12.1.3. Antonio Fernández Gil

Empresa: CRS, SL.	Trabajador: Antonio Fernández Gil
Domicilio: C. Salou, 19	NIF: 43502004 K
CIF: B54110000	NASS: 084231108/78
Código cuenta cotización a la Seguridad Social: 08123456789	Categoría o grupo profesional: Telefonista/recepcionista
	Grupo de cotización: 7 Nivel : 1
Período de liquidación del 1 de Enero al 31 de Enero	Total días 30
I. DEVENGOS	
Percepciones salariales	
Salario Base	1072,90*1,40%+1% 1098,69
Complementos salariales	
Plus transporte	44,14
Plus compensación comedor	105
Percepciones no salariales	
Indemnizaciones o suplidos	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras percepciones no salariales	
A. TOTAL DEVENGADO	1247.83
II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.	
Contingencias comunes	4.70% 60,23
Desempleo	1.55% 19,87
Formación profesional	0.10% 1,28
Horas extraordinarias	
Fuerza mayor	
Resto	4.70%
TOTAL APORTACIONES	81.38
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	0% 0
3. Anticipos	
4. Valor de productos recibidos en especie	
5. Otras deducciones	
B .TOTAL A DEDUCIR	81.38
LIQUIDO A PERCIBIR (A-B)	1166.45
Barcelona, 31 de enero de 2009	
Firma y sello de la empresa CRS, SL	RECIBÍ Antonio Fernández Gil
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF	
1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual	1098.69
Prorrateo de las pagas extras	183.12
TOTAL	1281.81
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y Concepto de recaudación conjunta (Desempleo, formación profesional)	
Fondo de garantía salarial)	1281.80
3. Base de cotización por horas extraordinarias	
4. Base sujeta a retención del IRPF	1247.83



Calculo de las bases de cotización:

Trabajador con contrato indefinido bonificable de disminución (igual al 33%), telefonista-recepcionista (grupo de cotización 7), durante el mes de enero de 2009 percibe las remuneraciones siguientes:

- Salario Base 1098.69 (1072,90*1,40%+1%)
- Plus transporte 44.14
- Plus de compensación comedor 105

El Salario Base está calculado sobre la cantidad que recoge el Convenio Colectivos de Actividades Sanitarias, al cual se le ha de aplicar el 1.40% que es el **IPC+1%**.

La empresa dotará de una compensación por comedor al trabajador de 105€

Asimismo, durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por los conceptos de salario. Se abonaran, la primera antes del 20/6 y la segunda antes del 22/12

Hay que pagar la parte proporcional del valor de estas gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado, en prorrateo anual, por lo cual la de diciembre se extiende de *enero a diciembre* y la de junio, de *julio a junio*.

Cálculo de la Base de cotización para Contingencias Comunes

Son remuneraciones imputables:

- Por devengo del mes:
- Salario Base 1098.69
- TOTAL **1098.69€**

Por prorrateo de las pagas extraordinarias:

- $1098 \cdot 2/12 = 183.12$
- **BCCC = 1098.69 + 183.12 = 1281.81€**

Plus de transporte está exento de cotización 20% del IPREM *(527.24€/mes)

Plus de comedor también está exento de cotización.

- **IPREM 527.24€/mes $527.24 \cdot 20\% = 105.45$ €/mes**

Cálculo de la Base de cotización para Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales

Se determina igual que la Base por contingencias comunes más las horas extras.

- $1281.81 + 0 = 1281.81$, al no realizar la trabajadora horas extras queda la misma cantidad.

La cantidad obtenida 1281.81 euros está comprendida entre los topes de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son:

- máximo: 3166.20 y mínimo: 728.10
- **BCP= 1281.81€**

Cálculo de la Base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional

Tomamos la misma Base de cotización que para las Contingencias de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales (1281.81 euros):

Cotización para **Contingencias Comunes**, de las cuales son 26.30% a cargo de la empresa y el 4.70% a cargo del trabajador:

- $1281.81 * 23.60\% = 302.50$
- $1281.81 * 4.70\% = 60.23$
- Total **362.73€**

Cotización para **Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales**:

- Se aplica la tarifa de primas establecida en la cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre según redacción aprobada en la disposición final decimotercera de la Ley 2/2008 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.
- **IT** : $1281.81 * 0.65\% = 8.33$
- **IMS**: $1281.81 * 0.35\% = 4.48$
- Total **12.81€**

Cotización para **Desempleo, Fondo de Garantía salarial y Formación Profesional:**

- **Desempleo:** 5.50% a cargo empresa y 1.55% a cargo del trabajador.
- El contrato de esta trabajadora es indefinido se le aplicará el tipo general.
- $1281.81 * 5.50\% = 70.49$
- $1281.81 * 1.55\% = 19.87$
- Total **90.36€**

Fondo de Garantía Salarial: el 0.20% a cargo de la empresa

- $1281.81 * 0.20\% = 2.56€$

Formación Profesional: el 0.70% del cual 0.60% será a cargo de la empresa y el 0.10% a cargo de la trabajadora.

- $1281.81 * 0.60\% = 7.69$
- $1281.81 * 0.10\% = 1.28$
- Total **8.97€**

Esta trabajador no realiza horas extraordinarias por consiguiente no se le calcula la cotización adicional por éstas.





12.1.4. Mariano Jumilla Campos

Empresa: CRS, SL.	Trabajador: Mariano Jumilla Campos
Domicilio: C. Salou, 19	NIF: 52465471J
CIF: B54110000	NASS: 08/2445802/74
Código cuenta cotización a la Seguridad Social: 08123456789	Categoría o grupo profesional: Osteópata Nivel:1
	Grupo de cotización: 2
Período de liquidación del 1 de Enero al 31 de Enero	Total días 30
I. DEVENGOS	
Percepciones salariales	
Salario Base	1540,5*1,4%+1% 1577,69
Complementos salariales	
Plus transporte	44,14
Plus compensación comedor	105
Percepciones no salariales	
Indemnizaciones o suplidos	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras percepciones no salariales	
A. TOTAL DEVENGADO	1726.83
II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.	
Contingencias comunes	4.70% 86.51
Desempleo	1.55% 28.53
Formación profesional	0.10% 1.84
Horas extraordinarias	
Fuerza mayor	
Resto	4.70%
TOTAL APORTACIONES	116.58
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	11.32% 195,47
3. Anticipos	
4. Valor de productos recibidos en especie	
5. Otras deducciones	
B. TOTAL A DEDUCIR	312.35
LIQUIDO A PERCIBIR (A-B)	1414.48
Barcelona, 31 de enero de 2009	
Firma y sello de la empresa CRS, SL	RECIBÍ Mariano Jumilla Campos
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF	
1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual	1577,69
Porrata de las pagas extras	262,95
TOTAL	1840.64
2. Base de cotización por contingencias profesionales (ATyEP) y Concepto de recaudación conjunta (Desempleo, formación profesional)	
Fondo de garantía salarial)	1840.64
3. Base de cotización por horas extraordinarias	
4. Base sujeta a retención del IRPF	1726.83

Calculo de las bases de cotización:

Trabajador con contrato indefinido, diplomado de Osteopatía (grupo de cotización 2), durante el mes de enero de 2009 percibe las remuneraciones siguientes:

- Salario Base 1577.69 (1540.5 *1,40%+1%)
- Plus transporte 44.14
- Plus de compensación comedor 105

El Salario Base está calculado sobre la cantidad que recoge el Convenio Colectivos de Actividades Sanitarias, al cual se le ha de aplicar el 1.40% que es el **IPC+1%**.

La empresa dotará de una compensación por comedor al trabajador de 105€

Asimismo, durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por los conceptos de salario. Se abonaran, la primera antes del 20/6 y la segunda antes del 22/12

Hay que pagar la parte proporcional del valor de estas gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado, en prorrateo anual, por lo cual la de diciembre se extiende de *enero a diciembre* y la de junio, de *julio a junio*

Cálculo de la Base de cotización para Contingencias Comunes

Son remuneraciones imputables:

- Por devengo del mes:
- Salario Base 1577.69 €
- TOTAL **1577.69 €**

Por prorrateo de las pagas extraordinarias:

- $1577.69 * 2 / 12 = 262.95 \text{ €}$
- **BCCC = 1577.69 + 262.95 = 1840.64 €**

Plus de transporte está exento de cotización 20% del IPREM *(527.24€/mes)

Plus de comedor también está exento de cotización.

- **IPREM 527.24 €/ mes $527.24 * 20\% = 105.45 \text{ € / mes}$**

Cálculo de la Base de cotización para Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales

Se determina igual que la Base por contingencias comunes más las horas extras.

- $184.64 + 0 = 1840.64$, al no realizar la trabajadora horas extras queda la misma cantidad.

La cantidad obtenida 1840.64 está comprendida entre los topes de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son:

- máximo: 3166.20 y mínimo: 728.10
- **BCP = 1840.64€**

Cálculo de la Base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional

Tomamos la misma Base de cotización que para las Contingencias de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales (1840.64 euros):

Cotización para **Contingencias Comunes**, de las cuales son 26.30% a cargo de la empresa y el 4.70% a cargo del trabajador:

- $1840.64 * 23.60\% = 434.39$
- $1840.64 * 4.70\% = 86.51$
- Total **520.90€**

Cotización para **Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales**:

- Se aplica la tarifa de primas establecida en la cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre según redacción aprobada en la disposición final decimotercera de la Ley 2/2008 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.
- **IT** : $1840.64 * 0.95\% = 17.49$
- **IMS**: $1840.64 * 0.60\% = 11.04$
- Total **28.53 €**

Cotización para **Desempleo, Fondo de Garantía salarial y Formación Profesional:**

- **Desempleo:** 5.50% a cargo empresa y 1.55% a cargo del trabajador.
- El contrato de esta trabajadora es indefinido se le aplicará el tipo general.
- $1840.64 * 5.50\% = 101.23$
- $1840.64 * 1.55\% = 28.53$
- Total **129.76€**

Fondo de Garantía Salarial: el 0.20% a cargo de la empresa

- $1840.64 * 0.20\% = 3.68€$

Formación Profesional: el 0.70% del cual 0.60% será a cargo de la empresa y el 0.10% a cargo de la trabajadora.

- $1840.64 * 0.60\% = 11.04$
- $1840.64 * 0.10\% = 1.84$
- Total **12.88€**

Este trabajador no realiza horas extraordinarias por consiguiente no se le calcula la cotización adicional por éstas.





12.1.5. Isabel Alonso Mellado

Empresa: CRS, SL.	Trabajador: Isabel Alonso Mellado
Domicilio: C. Salou, 19	NIF: 72284567Y
CIF: B54110000	NASS: 08/1245602/73
Código cuenta cotización a la Seguridad Social: 08123456789	Categoría o grupo profesional: Fisioterapeuta Nivel: 1
	Grupo de cotización:2
Período de liquidación del 1 de Enero al 31 de Enero	Total días 30
I. DEVENGOS	
Percepciones salariales	
Salario Base	1540,5*1,4%+1% 1577.69
Complementos salariales	
Plus transporte	44,14
Plus compensación comedor	105
Percepciones no salariales	
Indemnizaciones o suplidos	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras percepciones no salariales	
A. TOTAL DEVENGADO	1726.83
II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.	
Contingencias comunes	4.70% 86.51
Desempleo	1.55% 28.53
Formación profesional	0.10% 1.84
Horas extraordinarias	
Fuerza mayor	
Resto	4.70%
TOTAL APORTACIONES	116.88
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	13.32% 230.01
3. Anticipos	
4. Valor de productos recibidos en especie	
5. Otras deducciones	
B. TOTAL A DEDUCIR	346.89
LIQUIDO A PERCIBIR (A-B)	1379.94
Barcelona, 31 de enero de 2009	
Firma y sello de la empresa	RECIBÍ
CRS, SL	Isabel Alonso Mellado
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF	
1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual	1577.69
Porrata de las pagas extras	262.95
TOTAL	1840.64
2. Base de cotización por contingencias profesionales (ATyEP) y Concepto de recaudación conjunta (Desempleo, formación profesional)	
Fondo de garantía salarial)	1840.64
3. Base de cotización por horas extraordinarias	
4. Base sujeta a retención del IRPF	1726.83

Calculo de las bases de cotización:

Trabajadora con contrato indefinido, diplomada en fisioterapia (grupo de cotización 2), durante el mes de enero de 2009 percibe las remuneraciones siguientes:

- Salario Base 1577.69 (1540.5 *1,40%+1%)
- Plus transporte 44.14
- Plus de compensación comedor 105

El Salario Base está calculado sobre la cantidad que recoge el Convenio Colectivos de Actividades Sanitarias, al cual se le ha de aplicar el 1.40% que es el **IPC+1%**.

Asimismo, durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por los conceptos de salario. Se abonaran, la primera antes del 20/6 y la segunda antes del 22/12

Hay que pagar la parte proporcional del valor de estas gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado, en prorrateo anual, por lo cual la de diciembre se extiende de *enero a diciembre* y la de junio, de *julio a junio*

Cálculo de la Base de cotización para Contingencias Comunes

Son remuneraciones imputables:

- Por devengo del mes:
 - Salario Base 1577.69
 - TOTAL **1577.69€**

Por prorrateo de las pagas extraordinarias:

- $1577.69 * 2 / 12 = 262.95€$
- **BCCC = 1577.69 + 262.95 = 1840.64€**

Plus de transporte está exento de cotización 20% del IPREM *(527.24€/mes)

Plus de comedor también está exento de cotización.

- **IPREM 527.24€/mes** $527.24 * 20% = 105.45 €/mes$



Cálculo de la Base de cotización para Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales

Se determina igual que la Base por contingencias comunes más las horas extras.

- $1840.64 + 0 = 1840.64$, al no realizar la trabajadora horas extras queda la misma cantidad.

La cantidad obtenida 1840.64 está comprendida entre los topes de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son:

- máximo: 3166.20 y mínimo: 728.10
- **BCP= 1840.64€**

Cálculo de la Base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional

Tomamos la misma Base de cotización que para las Contingencias de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales (1840.64 euros):

- Cotización para **Contingencias Comunes**, de las cuales son 26.30% a cargo de la empresa y el 4.70% a cargo del trabajador:
- $1840.64 * 23.60\% = 434.39$
- $1840.64 * 4.70\% = 86.51$
- Total **520.90€**

Cotización para **Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales**:

- Se aplica la tarifa de primas establecida en la cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre según redacción aprobada en la disposición final decimotercera de la Ley 2/2008 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.
- **IT** : $1840.64 * 0.95\% = 17.49$
- **IMS**: $1840.64 * 0.60\% = 11.04$
- Total **28.53€**

Cotización para **Desempleo, Fondo de garantía salarial y Formación Profesional**:

- **Desempleo**: 5.50% a cargo empresa y 1.55% a cargo del trabajador.
- El contrato de esta trabajadora es indefinido se le aplicará el tipo general.
- $1840.64 * 5.50\% = 101.23$
- $1840.64 * 1.55\% = 28.53$
- Total **129.76€**

Fondo de Garantía Salarial: el 0.20% a cargo de la empresa

- $1840.64 * 0.20\% = 3.68\text{€}$

Formación Profesional: el 0.70% del cual 0.60% será a cargo de la empresa y el 0.10% a cargo de la trabajadora.

- $1840.64 * 0.60\% = 11.04$
- $1840.64 * 0.10\% = 1.84$
- Total **12.88€**

Esta trabajadora no realiza horas extraordinarias por consiguiente no se le calcula la cotización adicional por éstas.





12.1.6. Pedro Valls Pi

Empresa: CRS, SL.	Trabajador: Pedro Valls Pi
Domicilio: C. Salou, 19	NIF: 99123321F
CIF: B54110000	NASS: 08/2568752/76
Código cuenta cotización a la Seguridad Social: 08123456789	Categoría o grupo profesional: Fisioterapeuta Nivel:1
	Grupo de cotización: 2
Período de liquidación del 1 de Enero al 31 de Enero	Total días 30
I. DEVENGOS	
Percepciones salariales	
Salario Base	1540,5*1,4%+1% 1577,69
Complementos salariales	
Plus transporte	44,14
Plus compensación comedor	105
Percepciones no salariales	
Indemnizaciones o suplidos	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras percepciones no salariales	
A. TOTAL DEVENGADO	1726.83
II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.	
Contingencias comunes	4.70% 86.51
Desempleo	1.55% 28.53
Formación profesional	0.10% 1.84
Horas extraordinarias	
Fuerza mayor	
Resto	4.70%
TOTAL APORTACIONES	116.88
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	12.32% 212.74
3. Anticipos	
4. Valor de productos recibidos en especie	
5. Otras deducciones	
B. TOTAL A DEDUCIR	329.62
LIQUIDO A PERCIBIR (A-B)	1397.21
Barcelona, 31 de enero de 2009	
Firma y sello de la empresa	RECIBÍ
CRS, SL	Pedro Valls Pi
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF	
1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual	1577.69
Prorrata de las pagas extras	262.95
TOTAL	1840.64
2. Base de cotización por contingencias profesionales (ATyEP) y Concepto de recaudación conjunta (Desempleo, formación profesional)	
Fondo de garantía salarial)	1840.64
3. Base de cotización por horas extraordinarias	
4. Base sujeta a retención del IRPF	1726.83

Calculo de las bases de cotización:

Trabajador con contrato indefinido, diplomado en fisioterapia (grupo de cotización 2), durante el mes de enero de 2009 percibe las remuneraciones siguientes:

- Salario Base 1577.69 (1540.5 *1,40%+1%)
- Plus transporte 44.14
- Plus de compensación comedor 105

El Salario Base está calculado sobre la cantidad que recoge el Convenio Colectivos de Actividades Sanitarias, al cual se le ha de aplicar el 1.40% que es el **IPC+1%**.

La empresa dotará de una compensación por comedor al trabajador de 105€

El señor Valls tiene un hijo de 19 años de edad por lo cual no se le puede aplicar el plus de compensación familiar.

Asimismo, durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por los conceptos de salario. Se abonaran, la primera antes del 20/6 y la segunda antes del 22/12

Hay que pagar la parte proporcional del valor de estas gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado, en prorrateo anual, por lo cual la de diciembre se extiende de *enero a diciembre* y la de junio, de *julio a junio*

Cálculo de la Base de cotización para Contingencias Comunes

Son remuneraciones imputables:

- Por devengo del mes:
- Salario Base 1577.69
- TOTAL **1577.69€**

Por prorrateo de las pagas extraordinarias:

- $1577.69 * 2 / 12 = 262.95€$
- **BCCC = 1577.69 + 262.95 = 1840.64€**

Plus de transporte está exento de cotización 20% del IPREM *(527.24€/mes)

Plus de comedor también está exento de cotización.

- **IPREM 527.24€/mes** **$527.24 * 20% = 105.45€/mes$**

Cálculo de la Base de cotización para Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales

Se determina igual que la Base por contingencias comunes más las horas extras.

- $1840.64 + 0 = 1840.64$, al no realizar la trabajadora horas extras queda la misma cantidad.

La cantidad obtenida 1840.64 euros está comprendida entre los topes de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son:

- máximo: 3166.20 y mínimo: 728.10
- **BCP= 1840.64€**

Cálculo de la Base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional

Tomamos la misma Base de cotización que para las Contingencias de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales (1300.67 euros):

- Cotización para **Contingencias Comunes**, de las cuales son 26.30% a cargo de la empresa y el 4.70% a cargo del trabajador:
- $1840.64 * 23.60\% = 434.39$
- $1840.64 * 4.70\% = 86.51$
- Total **520.90€**

Cotización para **Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales**:

- Se aplica la tarifa de primas establecida en la cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre según redacción aprobada en la disposición final decimotercera de la Ley 2/2008 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.
- **IT** : $1840.64 * 0.95\% = 17.49$
- **IMS**: $1840.64 * 0.60\% = 11.04$
- Total **28.53€**

Cotización para **Desempleo, Fondo de Garantía salarial y Formación Profesional:**

- **Desempleo:** 5.50% a cargo empresa y 1.55% a cargo del trabajador.
- El contrato de esta trabajadora es indefinido se le aplicará el tipo general.
- $1840.64 * 5.50\% = 101.23$
- $1840.64 * 1.55\% = 28.53$
- Total **129.76€**

Fondo de Garantía Salarial: el 0.20% a cargo de la empresa

- $1840.64 * 0.20\% = 3.68€$

Formación Profesional: el 0.70% del cual 0.60% será a cargo de la empresa y el 0.10% a cargo de la trabajadora.

- $1840.64 * 0.60\% = 11.04$
- $1840.64 * 0.10\% = 1.84$
- Total **12.88€**

Esta trabajador no realiza horas extraordinarias por consiguiente no se le calcula la cotización adicional por éstas.





12.1.7. Alberto Salt Queralt

Empresa: CRS, SL.	Trabajador: Alberto Salt Queralt
Domicilio: C. Salou, 19	NIF: 27853116S
CIF: B54110000	NASS: 08/4213602/77
Código cuenta cotización a la Seguridad Social: 08123456789	Categoría o grupo profesional: Fisioterapeuta Nivel: 1
	Grupo de cotización: 2
Período de liquidación del 1 de Enero al 31 de Enero	Total días 30
I. DEVENGOS	
Percepciones salariales	
Salario Base	1540,5*1,4%+1%/2 788,85
Complementos salariales	
Plus transporte	44,14/2 22.07
Percepciones no salariales	
Indemnizaciones o suplidos	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras percepciones no salariales	
A. TOTAL DEVENGADO	810.92
II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.	
Contingencias comunes	4.70% 43.25
Desempleo	1.55% 14.26
Formación profesional	0.10% 0.92
Horas extraordinarias	
Fuerza mayor	
Resto	4.70%
TOTAL APORTACIONES	58.43
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas 2%	16.22
3. Anticipos	
4. Valor de productos recibidos en especie	
5. Otras deducciones	
B. TOTAL A DEDUCIR	74.65
LIQUIDO A PERCIBIR (A-B)	736.27
Barcelona, 31 de enero de 2009	
Firma y sello de la empresa	RECIBÍ
CRS, SL	Alberto Salt Queralt
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF	
1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual	788.85
Prorrata de las pagas extras	131.47
TOTAL	920.32
2. Base de cotización por contingencias profesionales (ATyEP) y Concepto de recaudación conjunta (Desempleo, formación profesional)	
Fondo de garantía salarial)	920.32
3. Base de cotización por horas extraordinarias	
4. Base sujeta a retención del IRPF	810.92



Calculo de las bases de cotización:

Trabajador con contrato indefinido con jornada parcial, (grupo de cotización 2), durante el mes de enero de 2009 percibe las remuneraciones siguientes:

- Salario Base 788.85 (1540.5 *1,40%+1%/2)
- Plus transporte 22.07

El Salario Base está calculado sobre la cantidad que recoge el Convenio Colectivos de Actividades Sanitarias, al cual se le ha de aplicar el 1.40% que es el **IPC+1%**.

La empresa dotará de una compensación por comedor al trabajador de 105€

Asimismo, durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por los conceptos de salario. Se abonaran, la primera antes del 20/6 y la segunda antes del 22/12

Hay que pagar la parte proporcional del valor de estas gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado, en prorrateo anual, por lo cual la de diciembre se extiende de *enero a diciembre* y la de junio, de *julio a junio*

Cálculo de la Base de cotización para Contingencias Comunes

Son remuneraciones imputables:

- Por devengo del mes:
 - Salario Base 788.85
 - TOTAL **788.85€**

Por prorrateo de las pagas extraordinarias:

- $788.85 * 2/12 = 131.47€$
- **BCCC = 788.85 + 131.47 = 920.32€**

Plus de transporte está exento de cotización 20% del IPREM *(527.24€/mes)

Plus de comedor también está exento de cotización.

- **IPREM 527.24€/mes** $527.24 * 20% = 105.45 €/mes$

Cálculo de la Base de cotización para Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales

Se determina igual que la Base por contingencias comunes más las horas extras.

- $920.32 + 0 = 920.32$, al no realizar la trabajadora horas extras queda la misma cantidad.

La cantidad obtenida 920.32 euros está comprendida entre los topes de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son:

- máximo: 3166.20 y mínimo: 728.10
- **BCP= 920.32€**

Cálculo de la Base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional

Tomamos la misma Base de cotización que para las Contingencias de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales (1300.67 euros):

Cotización para **Contingencias Comunes**, de las cuales son 26.30% a cargo de la empresa y el 4.70% a cargo del trabajador:

- $920.32 * 23.60\% = 217.19$
- $920.32 * 4.70\% = 43.25$
- Total **260.44 €**

Cotización para **Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales**:

- Se aplica la tarifa de primas establecida en la cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre según redacción aprobada en la disposición final decimotercera de la Ley 2/2008 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.
- **IT** : $920.32 * 0.95\% = 8.74$
- **IMS**: $920.32 * 0.60\% = 5.52$
- Total **14.26€**

Cotización para **Desempleo, Fondo de Garantía salarial y Formación Profesional:**

- **Desempleo:** 5.50% a cargo empresa y 1.55% a cargo del trabajador.
- El contrato de esta trabajadora es indefinido se le aplicará el tipo general.
- $920.32 * 5.50\% = 50.61$
- $920.32 * 1.55\% = 14.26$
- Total **64.87€**

Fondo de Garantía Salarial: el 0.20% a cargo de la empresa

- $920.32 * 0.20\% = 1.84€$

Formación Profesional: el 0.70% del cual 0.60% será a cargo de la empresa y el 0.10% a cargo de la trabajadora.

- $920.32 * 0.60\% = 5.52$
- $920.32 * 0.10\% = 0.92$
- Total **6.44€**

Este trabajador no realiza horas extraordinarias por consiguiente no se le calcula la cotización adicional por éstas.





12.1.8. Araceli Campoamor Luz

Empresa: CRS, SL.	Trabajador: Araceli Campoamor Luz
Domicilio: C. Salou, 19	NIF: 25648978D
CIF: B54110000	NASS: 08125469887
Código cuenta cotización a la Seguridad Social: 08123456789	Categoría o grupo profesional: Traumatóloga Nivel1
	Grupo de cotización: 1
Período de liquidación del 1 de Enero al 31 de Enero	Total días 30
I. DEVENGOS	
Percepciones salariales	
Salario Base	1650*1,4%+1% 1689,73
Complementos salariales	
Plus transporte	44,14
Plus compensación comedor	105
Plus de supervisión y mando	10%* 1689,73 168,97
Percepciones no salariales	
Indemnizaciones o suplidos	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras percepciones no salariales	
A. TOTAL DEVENGADO	2007.84
II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.	
Contingencias comunes	4.70% 100.59
Desempleo	1.55% 33.17
Formación profesional	0.10% 2.14
Horas extraordinarias	
Fuerza mayor	
Resto	4.70%
TOTAL APORTACIONES	135.90
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	11.54% 231.70
3. Anticipos	
4. Valor de productos recibidos en especie	
5. Otras deducciones	
B. TOTAL A DEDUCIR	367.60
LIQUIDO A PERCIBIR (A-B)	1640.20
Barcelona, 31 de enero de 2009	
Firma y sello de la empresa	RECIBÍ
CRS, SL.	Araceli Campoamor Luz
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF	
1. Base de cotización por contingencias comunes	
a. Remuneración mensual	1858.70
Prorrata de las pagas extras	281.62
TOTAL	1999.98
2. Base de cotización por contingencias profesionales (ATyEP) y Concepto de recaudación conjunta (Desempleo, formación profesional Fondo de garantía salarial)	1999.98
3. Base de cotización por horas extraordinarias	
4. Base sujeta a retención del IRPF	2007.84



Calculo de las bases de cotización:

Trabajadora con contrato indefinido, licenciada en Traumatología (grupo de cotización 1), durante el mes de enero de 2009 percibe las remuneraciones siguientes:

• Salario Base	1689.73	(1650 *1,40%+1%)
• Plus transporte	44.14	
• Plus de compensación comedor	105	
• Plus de mando y supervisión	168.97	

El Salario Base está calculado sobre la cantidad que recoge el Convenio Colectivos de Actividades Sanitarias, al cual se le ha de aplicar el 1.40% que es el **IPC+1%**.

La señora Campoamor tiene 3 hijos mayores de 18 años por tanto no se le puede aplicar el plus de compensación familiar.

La empresa decide otorgar a la señora Campoamor un Plus de mando y supervisión que como establece el convenio colectivo de aplicación será como mínimo un 10% de su salario.

La empresa dotará de una compensación por comedor a la trabajadora de 105€

Asimismo, durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por los conceptos de salario. Se abonaran, la primera antes del 20/6 y la segunda antes del 22/12

Hay que pagar la parte proporcional del valor de estas gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado, en prorrateo anual, por lo cual la de diciembre se extiende de *enero a diciembre* y la de junio, de *julio a junio*

Calculo de la Base de cotización para Contingencias Comunes

Son remuneraciones imputables:

• Por devengo del mes:	
• Salario Base	1689.73
• Complemento salarial	168.97
• TOTAL	1858.70€

Por prorrateo de las pagas extraordinarias:

• $1689.73 * 2 / 12 =$	281.62€
• BCCC=	1689.73+281.62+168.97 = 2140.32€



Plus de transporte está exento de cotización 20% del IPREM *(527.24€/mes)

Plus de comedor también está exento de cotización.

- **IPREM 527.24€/mes $527.24 * 20\% = 105.45$ €/mes**

Cálculo de la Base de cotización para Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales

Se determina igual que la Base por contingencias comunes más las horas extras.

- $2140.32 + 0 = 2140.32$, al no realizar la trabajadora horas extras queda la misma cantidad.

La cantidad obtenida 2140.32 euros está comprendida entre los topes de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son:

- máximo: 3166.20 y mínimo: 728.10
- **BCP= 2140.32€**

Cálculo de la Base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional

Tomamos la misma Base de cotización que para las Contingencias de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales (2140.32 euros):

Cotización para **Contingencias Comunes**, de las cuales son 26.30% a cargo de la empresa y el 4.70% a cargo del trabajador:

- $2140.32 * 23.60\% = 505.11$
- $2140.32 * 4.70\% = 100.59$
- Total **605.60€**

Cotización para **Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales**:

- Se aplica la tarifa de primas establecida en la cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre según redacción aprobada en la disposición final decimotercera de la Ley 2/2008 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.
- **IT** : $2140.32 * 0.95\% = 20.33$
- **IMS**: $2140.32 * 0.60\% = 12.84$
- Total **33.17€**

Cotización para **Desempleo, Fondo de Garantía salarial y Formación Profesional:**

Desempleo: 5.50% a cargo empresa y 1.55% a cargo del trabajador.

El contrato de esta trabajadora es indefinido se le aplicará el tipo general.

- $2140.32 * 5.50\% = 117.72$
- $2140.32 * 1.55\% = 33.17$
- Total **150.89€**

Fondo de Garantía Salarial: el 0.20% a cargo de la empresa

- $2140.32 * 0.20\% = 4.28€$

Formación Profesional: el 0.70% del cual 0.60% será a cargo de la empresa y el 0.10% a cargo de la trabajadora.

- $2140.32 * 0.60\% = 11.04$
- $2140.32 * 0.10\% = 2.14$
- Total **13.18€**

Esta trabajador no realiza horas extraordinarias por consiguiente no se le calcula la cotización adicional por éstas.





12.1.9. María José Paz Amor

Empresa: CRS, SL.	Trabajador: María José Paz Amor
Domicilio: C. Salou, 19	NIF: 524610201P
CIF: B54110000	NASS: 08/4223307/59
Código cuenta cotización a la Seguridad Social: 08123456789	Categoría o grupo profesional: Gerente Nivel:1
	Grupo de cotización: 1
Período de liquidación del 1 de Enero al 31 de Enero	Total días 30
I. DEVENGOS	
Percepciones salariales	
Salario Base	1650*1,4%+1% 1689,73
Complementos salariales	
Plus transporte	44,14
Plus compensación comedor	105
Plus de supervisión y mando	20%* 1689,73 337.96
Percepciones no salariales	
Indemnizaciones o suplidos	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras percepciones no salariales	
A. TOTAL DEVENGADO	2176.83
II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.	
Contingencias comunes	4.70% 108.53
Desempleo	1.55% 35.79
Formación profesional	0.10% 2.3
Horas extraordinarias	
Fuerza mayor	
Resto	4.70%
TOTAL APORTACIONES	146.62
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	15.64% 340.46
3. Anticipos	
4. Valor de productos recibidos en especie	
5. Otras deducciones	
B TOTAL A DEDUCIR	487.08
LIQUIDO A PERCIBIR (A-B)	1689.75
	Barcelona, 31 de enero de 2009
Firma y sello de la empresa	RECIBÍ
CRS, SL	María José Paz Amor
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF	
1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual	2027.69
Prorrata de las pagas extras	281.62
TOTAL	2309.31
2. Base de cotización por contingencias profesionales (ATyEP) y Concepto de recaudación conjunta (Desempleo, formación profesional)	
Fondo de garantía salarial)	2309.31
3. Base de cotización por horas extraordinarias	
4. Base sujeta a retención del IRPF	2176.83

Calculo de las bases de cotización:

Trabajadora con contrato indefinido, licenciada en Administración de empresas (grupo de cotización 1), durante el mes de enero de 2009 percibe las remuneraciones siguientes:

• Salario Base	1689.73	(1650 *1,40%+1%)
• Plus transporte	44.14	
• Plus de compensación comedor	105	
• Plus de supervisión y mando	337.96	(1689.73*20%)

El Salario Base está calculado sobre la cantidad que recoge el Convenio Colectivos de Actividades Sanitarias, al cual se le ha de aplicar el 1.40% que es el **IPC+1%**.

La empresa decide otorgar a la señora Paz un plus de mando y supervisión que como establece el convenio colectivo de aplicación será como mínimo un 10% de su salario, a lo que por decisión de la Dirección de la empresa se le pagará a la trabajadora un 20% sobre salario.

La empresa dotará de una compensación por comedor a la trabajadora de 105€

Asimismo, durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por los conceptos de salario. Se abonaran, la primera antes del 20/6 y la segunda antes del 22/12

Hay que pagar la parte proporcional del valor de estas gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado, en prorrateo anual, por lo cual la de diciembre se extiende de *enero a diciembre* y la de junio, de *julio a junio*

Calculo de la Base de cotización para Contingencias Comunes

Son remuneraciones imputables:

• Por devengo del mes:	
• Salario Base	1689.73
• Complementos salariales	337.96
• TOTAL	2027.69€

Por prorrateo de las pagas extraordinarias:

- $1689.73 * 2 / 12 = 281.62€$
- **BCCC = $1689.73 + 281.62 + 337.96 = 2309.31€$**



Plus de transporte está exento de cotización 20% del IPREM *(527.24€/mes)

Plus de comedor también está exento de cotización.

- **IPREM 527.24€/mes $527.24 * 20\% = 105.45 \text{ €/mes}$**

Cálculo de la Base de cotización para Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales

Se determina igual que la Base por contingencias comunes más las horas extras.

- $2309.31 + 0 = 2309.31$, al no realizar la trabajadora horas extras queda la misma cantidad.

La cantidad obtenida 2309.31 euros está comprendida entre los topes de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son:

- máximo: 3166.20 y mínimo: 728.10
- **BCP= 2309.31€**

Cálculo de la Base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional

Tomamos la misma Base de cotización que para las Contingencias de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales (2309.31 euros):

Cotización para **Contingencias Comunes**, de las cuales son 26.30% a cargo de la empresa y el 4.70% a cargo del trabajador:

- $2309.31 * 23.60\% = 545$
- $2309.31 * 4.70\% = 108.53$
- Total **645.53€**

Cotización para **Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales**:

- Se aplica la tarifa de primas establecida en la cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre según redacción aprobada en la disposición final decimotercera de la Ley 2/2008 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.
- **IT** : $2309.31 * 0.95\% = 21.93$
- **IMS**: $2309.31 * 0.60\% = 13.85$
- Total **35.78€**

Cotización para **Desempleo, Fondo de Garantía salarial y Formación Profesional:**

Desempleo: 5.50% a cargo empresa y 1.55% a cargo del trabajador.

El contrato de esta trabajadora es indefinido se le aplicará el tipo general.

- $2309.31 * 5.50\% = 127.01$
- $2309.31 * 1.55\% = 35.79$
- Total **162.80€**

Fondo de Garantía Salarial: el 0.20% a cargo de la empresa

- $2309.31 * 0.20\% = 4.62€$

Formación Profesional: el 0.70% del cual 0.60% será a cargo de la empresa y el 0.10% a cargo de la trabajadora.

- $2309.31 * 0.60\% = 13.85$
- $2309.31 * 0.10\% = 2.3$
- Total **16.15€**

Esta trabajadora no realiza horas extraordinarias por consiguiente no se le calcula la cotización adicional por éstas.





12.1.10. Josefa Amador Contreras

Empresa: CRS, SL.	Trabajador: Josefa Amador Contreras	
Domicilio: C. Salou, 19	NIF: 25444111J	
CIF: B54110000	NASS: 08/4214407/32	
Código cuenta cotización a la Seguridad Social: 08123456789	Categoría o grupo profesional: Acupuntora Nivel: 1	
	Grupo de cotización: 2	
Período de liquidación	del 1 de Enero al 31 de Enero	Total días 30
I. DEVENGOS		
Percepciones salariales		
Salario Base	1650*1,4%+1%	1689,73
Complementos salariales		
Plus transporte		44,14
Plus compensación comedor		105
Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad social		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
Otras percepciones no salariales		
A. TOTAL DEVENGADO		1838.87
II. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.		
Contingencias comunes	4.70%	92.65
Desempleo	1.55%	30.56
Formación profesional	0.10%	1.97
Horas extraordinarias		
Fuerza mayor		
Resto	4.70%	
TOTAL APORTACIONES		125.18
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	12.42%	228.37
3. Anticipos		
4. Valor de productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
B TOTAL A DEDUCIR		353.55
LIQUIDO A PERCIBIR (A-B)		1485.32
Barcelona, 31 de enero de 2009		
Firma y sello de la empresa		RECIBÍ
CRS, SL		Josefa Amador Contreras
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF		
1. Base de cotización por contingencias comunes		
Remuneración mensual		1689.73
Porrata de las pagas extras		281.62
TOTAL		1971.35
2. Base de cotización por contingencias profesionales (ATyEP) y Concepto de recaudación conjunta (Desempleo, formación profesional)		
Fondo de garantía salarial)		1971.35
3. Base de cotización por horas extraordinarias		
4. Base sujeta a retención del IRPF		
		1838.87



Calculo de las bases de cotización:

Trabajadora con contrato indefinido, licenciada en Acupuntura (grupo de cotización 1), durante el mes de enero de 2009 percibe las remuneraciones siguientes:

- Salario Base 1689.73 (1650 *1,40%+1%)
- Plus transporte 44.14
- Plus de compensación comedor 105

El Salario Base está calculado sobre la cantidad que recoge el Convenio Colectivos de Actividades Sanitarias, al cual se le ha de aplicar el 1.40% que es el **IPC+1%**.

La empresa dotará de una compensación por comedor a la trabajadora de 105€

Asimismo, durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por los conceptos de salario. Se abonaran, la primera antes del 20/6 y la segunda antes del 22/12

Hay que pagar la parte proporcional del valor de estas gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado, en prorrateo anual, por lo cual la de diciembre se extiende de *enero a diciembre* y la de junio, de *julio a junio*

Cálculo de la Base de cotización para Contingencias Comunes

Son remuneraciones imputables:

- Por devengo del mes:
 - Salario Base 1689.73
 - Complemento salarial 149.14
 - TOTAL **1838.87€**

Por prorrateo de las pagas extraordinarias:

- $1689.73 * 2 / 12 = 281.62€$
- **BCCC = 1689.73 + 281.62 = 1971.35€**

Plus de transporte está exento de cotización 20% del IPREM *(527.24€/mes)

Plus de comedor también está exento de cotización.

- **IPREM 527.24€/mes** $527.24 * 20\% = 105.45€/mes$

Cálculo de la Base de cotización para Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales

Se determina igual que la Base por contingencias comunes más las horas extras.

- $1971.35 + 0 = 1971.35$, al no realizar la trabajadora horas extras queda la misma cantidad.

La cantidad obtenida 1971.35 euros está comprendida entre los topes de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son:

- máximo: 3166.20 y mínimo: 728.10
- **BCP= 1971.35€**

Cálculo de la Base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional

Tomamos la misma Base de cotización que para las Contingencias de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales (2140.32 euros):

Cotización para **Contingencias Comunes**, de las cuales son 26.30% a cargo de la empresa y el 4.70% a cargo del trabajador:

- $1971.35 * 23.60\% = 465.24$
- $1971.35 * 4.70\% = 92.65$
- Total **557.89€**

Cotización para **Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales**:

- Se aplica la tarifa de primas establecida en la cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre según redacción aprobada en la disposición final decimotercera de la Ley 2/2008 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.
- **IT** : $1971.35 * 0.95\% = 18.73$
- **IMS**: $1971.35 * 0.60\% = 11.83$
- Total **33.17€**



Cotización para **Desempleo, Fondo de Garantía salarial y Formación Profesional:**

- **Desempleo:** 5.50% a cargo empresa y 1.55% a cargo del trabajador.
- El contrato de esta trabajadora es indefinido se le aplicará el tipo general.
- $1971.35 * 5.50\% = 108.42$
- $1971.35 * 1.55\% = \underline{30.56}$
- Total **138.98€**

Fondo de Garantía Salarial: el 0.20% a cargo de la empresa

- $1971.35 * 0.20\% = \mathbf{3.94€}$

Formación Profesional: el 0.70% del cual 0.60% será a cargo de la empresa y el 0.10% a cargo de la trabajadora.

- $1971.35 * 0.60\% = 11.83$
- $1971.35 * 0.10\% = 1.97$
- Total **13.80€**

Esta trabajadora no realiza horas extraordinarias por consiguiente no se le calcula la cotización adicional por éstas.

12.2. CÁLCULO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS DE JUNIO Y DICIEMBRE

Tal y como se establece en el artículo 21 CC serán abonadas las 2 gratificaciones extraordinarias respectivas, equivalentes al valor de una mensualidad del salario de convenio más la antigüedad, se tienen que pagar los meses de junio y diciembre a todo el personal.

12.2.1. Supuesto de Pilar Suarez de Marco

1. Paga de junio

El importe 594.34 euros es el resultado del cómputo del tiempo transcurrido desde el mes de julio de 2008 a junio de 2009, como la trabajadora inicia su relación laboral en enero 2009 se le reduce un 50% de su salario base.

El IRPF será de obligada aplicación para todo el personal que se le venga deduciendo.



La señora Suarez se le viene aplicando el 6.70% del IRPF que se le aplica al total devengado que en este caso son 594.34 euros. Una vez satisfecha la deducción la Sra. Suarez cobrará por la paga extra de junio un total de 512.54 euros.

2. Paga de diciembre

Le corresponde a la trabajadora una mensualidad entera o lo que es lo mismo el cómputo de su salario base mensual.

En este caso, 1098.69 euros al que también se le deducirá el 6.70% de IRPF con un resultado de 1025.08 euros a percibir.

En las pagas extraordinarias de junio y diciembre no computan complementos salariales ni no salariales, es únicamente el salario base.

12.3. CÁLCULO DE LAS HORAS EXTRAS

Las horas extraordinarias, cuando sean retribuidas, lo serán con un 25% sobre el valor de la hora ordinaria como establece el convenio colectivo en su artículo 20.

12.3.1. Supuesto del mes de febrero de Isabel Alonso Mellado con Horas Extras:

1. Mes de Febrero

Se toma de referencia siempre el Salario base de la trabajadora y se divide entre 30 días, para averiguar qué cantidad de euros tenemos por un día (8 horas) y obtenemos un resultado de 52.58 euros /día por 8 horas trabajadas.

Para averiguar qué valor tiene una hora ordinaria, dividimos 52.58 entre las 8 horas efectivas de trabajo, obteniendo así 6.57 euros/hora.

Aplicamos el 25% a la hora ordinaria para conseguir el precio total de esa hora extra, tal y como establece el convenio colectivo.

La hora extra es de 8.21 euros.

- $1577.69 / 30 = 52.58$
- $6.57 + 25\% = 8.21$
- $8.21 * 5 h = 41.05€$
- $BCCC = 1577.69 + 262.95 = 1840.64€$

hora ordinaria = 6.57€

Hora extra = 8.21 €



Contingencias comunes:

- $1840.64 * 23.60\% = 434.39 \text{ €}$ a cargo de la empresa
- $1840.69 * 4.70\% = 86.51 \text{ €}$ a cargo del trabajador

Cálculo de la Base de cotización para Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales

Se determina igual que la Base por contingencias comunes más las horas extras.

- $1840.64 + 41.05 = 1881.69 \text{ €}$

La cantidad obtenida 1881.69 € está comprendida entre los topes de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son:

- máximo: 3166.20 y mínimo: 728.10 €
- BCP = 1881.69 €

Cálculo de la Base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional

Cotización para Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales:

- IT : 0.65% $1881.69 * 0.95\% = 17.87$
- IMS: 0.35% $1881.69 * 0.60\% = 11.29$
- Total 29.16 €

Cotización para Desempleo, Fondo de Garantía salarial y Formación Profesional:

- Desempleo: 5.50% a cargo empresa y 1.55% a cargo del trabajador.
- El contrato de esta trabajadora es indefinido se le aplicará el tipo general.
- $1881.69 * 5.50\% = 103.49$
- $1881.69 * 1.55\% = 29.16$
- Total 132.65 €

Fondo de Garantía Salarial: el 0.20% a cargo de la empresa

- $1881.69 * 0.20\% = 3.76 \text{ €}$



Formación Profesional: el 0.70% del cual 0.60% será a cargo de la empresa y el 0.10% a cargo de la trabajadora.

- $1881.69 * 0.60\% = 11.29$
- $1881.69 * 0.10\% = 1.88$
- Total 13.17 €

Cotización adicional por Horas Extras

- $41.05 * 23.60\% = 9.69$ € a cargo de la empresa
- $41.05 * 4.70\% = 1.92$ € a cargo del trabajador

12.4. CÁLCULO DE UNA BAJA POR IT

12.4.1. Supuesto para la trabajadora Pilar Suárez de Marco

- Fecha de la baja por enfermedad común: del 10 al 24 de marzo.
- Días de baja: 15 días.
- Fechas de trabajo efectivo: del 1 al 9 de marzo y del 25 al 31 de marzo.
- Días de trabajo efectivo: 15 días.

Cálculo de los días efectivos de trabajo:

- $SB \ 1098.69/30 = 36.62$ €/día
 - $36.62 * 15$ días trabajados = 549.34 €
- Complementos salariales:
- 18.86 (plus familiar) /30 = 0.62 €/día
 - $0.62 * 15$ días trabajados = 9.43 €
- 44.14 (plus transporte) /30 = 1.47€/día
 - $1,47 * 15$ días trabajados = 22.07 €
- 105 (plus comedor)/30 = 3.5 € /día
 - $3,5 * 15$ días trabajados = 52.5 €
- Suma de las cantidades de los días efectivos de trabajo:
 $549.34+9.43+22.07+52.5 = 633.84$ € (devengado)

BCCC de los días efectivos de trabajo

Referencia: BCCC del mes anterior (febrero) 1300.67 €

- $1300.67 / 30 = 43.35$ base cot. Diaria (porque ya lleva incorporada el prorrateo de las pagas extras)
- $43.35 * 60\%$ (que paga el empresario) = 26.01€

Como los 3 primeros días no se pagan, empezamos a contar desde el día 14 de marzo, y nos da un total de 12 días

- $26.01 * 12 = 312.12$ €/días de baja

Suma de las cantidades de los dos períodos:

- $633.84 + 312.12 = 945.96$ €

En el artículo 37 CC queda recogido que en el supuesto de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral se garantizará el complemento necesario para recibir la totalidad del salario mensual pactado en el presente convenio (en función del periodo).

Es decir, $1266.69 - 945.96 = 320.73$ € que figurarán en la nómina como complemento de IT. **Este complemento no cotiza.**

BCCC de los días de la IT

SB + prorrateo de las pagas + complementos

Cálculo del prorrateo de las pagas extraordinarias:

- $1098.69 * 2 / 12 = 183.11$ € / mes
- $183.11 / 30 = 6.10$ euros/días * 15 días efectivos de trabajo = 91.55 €
- $549.34 + 91.55 + 9.43 = 650.32$ €
- $43.35 * 15$ días de baja = 650.35 €
- $650.32 + 650.35 = 1300.67$ €

12.5. IMPUESTOS: IRPF DE LOS TRABAJADORES

El **Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas** o **IRPF**, es un impuesto personal, progresivo y directo que grava la renta obtenida en un año natural por las personas físicas residentes en España según la normativa vigente.

12.5.1. CRS, SL e IRPF

Al trabajador/a de la empresa se le retiene un porcentaje en su hoja de salario, concretamente sobre la base de devengado en concepto de retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

El porcentaje de esta retención es variable dependiendo del salario del trabajador, condiciones familiares, entre otras.

La Agencia Tributaria ofrece al usuario la descarga de un programa informático donde con la introducción de los datos específicos que se solicitan sobre el trabajador se formulan los cálculos.

La empresa ingresará trimestralmente las cantidades a través de la entidad bancaria.

Se realizará un resumen trimestral y uno anual de las retenciones practicadas.

La empresa emitirá su correspondiente certificado de retenciones a todos aquellos trabajadores/as de esta.

Modelos

- 110 IRPF trimestral
- 190 IRPF anual
- 145 Comunicación de datos al pagador

13. OTRAS OBLIGACIONES

Toda la documentación exigida a consecuencia de la actividad económica (modelos: 110, 115, 190, 200, 300 y depósito de cuentas anuales abreviado) está incluida en el [anexo 13.1](#).

Por otro lado, la concertación de las mutuas no se realiza con el centro sino con los respectivos facultativos, cada uno de ellos debe cumplimentar un modelo de contrato en el que figuran unas cláusulas concretas, mediante las cuales se vincula a prestar los servicios para la entidad colaboradora. ([anexo 13.2](#))

13.1. PROTECCIÓN DE DATOS

Consideramos importante remarcar en este apartado que el Centro de Rehabilitación Sants cumple estrictamente con las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre (**Ley Orgánica de Protección de Datos**) sobre la protección de los datos personales de todos los clientes y clientas del centro, así como con la **Circular de Insalud 9/97 de 9 de julio** (Instrucciones de Insalud sobre seguridad y protección de datos, que establece la obligación de informar sobre la existencia de un fichero de datos, la finalidad de la recogida, del carácter obligatorio o facultativo de la recogida de datos y de la existencia de cesión o transferencia internacional de datos). También hemos tenido en cuenta, en este aspecto, la **Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica**, que de igual forma hace especial hincapié en la protección de datos de los pacientes, así como en los derechos y obligaciones de los mismos en materia de la mencionada información y documentación clínica, tal como reflejan los principios establecidos en su **artículo 2**:

1. La dignidad de la persona humana, el respeto a la autonomía de su voluntad y a su intimidad orientarán toda la actividad encaminada a obtener, utilizar, archivar, custodiar y transmitir la información y la documentación clínica.
2. Toda actuación en el ámbito de la sanidad requiere, con carácter general, el previo consentimiento de los pacientes o usuarios. El consentimiento, que debe obtenerse después de que el paciente reciba una información adecuada, se hará por escrito en los supuestos previstos en la Ley.
3. El paciente o usuario tiene derecho a decidir libremente, después de recibir la información adecuada, entre las opciones clínicas disponibles.
4. Todo paciente o usuario tiene derecho a negarse al tratamiento, excepto en los casos determinados en la Ley. Su negativa al tratamiento constará por escrito.
5. Los pacientes o usuarios tienen el deber de facilitar los datos sobre su estado físico o sobre su salud de manera leal y verdadera, así como el de colaborar en su obtención, especialmente cuando sean necesarios por razones de interés público o con motivo de la asistencia sanitaria.
6. Todo profesional que interviene en la actividad asistencial está obligado no sólo a la correcta prestación de sus técnicas, sino al cumplimiento de los deberes de información y de documentación clínica, y al respeto de las decisiones adoptadas libre y voluntariamente por el paciente.
7. La persona que elabore o tenga acceso a la información y la documentación clínica está obligada a guardar la reserva debida."

13.2. DELEGADOS DE PERSONAL

Según el artículo **62.1 del Estatuto de los Trabajadores**, “la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría”. Por lo tanto, dado que el número de trabajadores y trabajadoras del Centro de Rehabilitación Sants está entre 6 y 10 (9), la decisión de elegir o no a un delegado corresponde a la libre voluntad del personal de la empresa.

CRS, SL pone en conocimiento que los trabajadores tienen derecho a elegir, libre y voluntariamente, a un delegado de personal. En el supuesto que optasen por esta opción, **las competencias** que éste tendrá, serán las mismas que se le atribuye al Comité de Empresa, y que están establecidas en el artículo **63.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 57 CC**.

13.3. PROCEDIMIENTO ELECTORAL

A continuación, detallamos el proceso electoral que se debe seguir en el caso de que los trabajadores optasen por elegir un delegado de personal. Este proceso se encuentra regulado en el **Estatuto de los Trabajadores** y en el **Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre**, que establece lo siguiente:

Requisitos de electores y elegibles

Electores:

- Deben ser mayores de 16 años
- Antigüedad mínima de un mes en la empresa

Elegibles:

- Edad 18 años cumplidos
- Antigüedad de 6 meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en Convenio Colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

1ª fase: Promoción Electoral

- a) **Sujetos legitimados:** Podrán ser promotores las organizaciones más representativas, las organizaciones con un mínimo del 10% de representantes en la empresa y los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.
- b) **Procedimiento:** Se inicia con la comunicación del propósito de celebrar elecciones y esta comunicación se ha de hacer llegar por los promotores a la empresa y a la Autoridad Laboral. Se puede suplir la omisión de la comunicación a la empresa entregando a la misma una copia de la comunicación presentada a la Autoridad Laboral como mínimo 20 días antes de la fecha de inicio del proceso electoral.

En la comunicación debe constar el nombre de la empresa o el centro de trabajo en el que se quieren celebrar elecciones y la fecha del inicio del proceso electoral, esta fecha coincidirá con la fecha de Constitución de la **Mesa Electoral**.

El Proceso Electoral no puede comenzar antes de un mes ni después de 3 meses a contar desde el momento en que la Oficina Pública registra esa comunicación.

c) **Circunstancias:**

- **Conclusión de la duración del mandato:** elecciones solo a partir de la fecha en que falten 3 meses para el fin del mandato.
- **Promoción de elecciones parciales** porque se han producido vacantes por revocación, dimisión o aumento de plantilla.

*Una vez la empresa conoce la intención de celebrar elecciones, tiene un plazo de 7 días para hacerla llegar a los trabajadores que han de constituir la Mesa Electoral y a los que la representan y para repartir a la Mesa el Censo Laboral, indicando: nombre, apellidos, fecha de nacimiento, DNI, categoría y grupo profesional, antigüedad en la empresa de cada uno de los trabajadores.



2ª fase: Constitución de la Mesa electoral

Tendrá lugar en la fecha fijada en la comunicación para el inicio del proceso Electoral:

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

Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.

Funciones de la Mesa Electoral (elecciones a delegado de personal):

1. Constituir la Mesa levantando acta de su constitución (se constituirá una mesa electoral por cada colegio de 250 trabajadores o fracción. Existirá una sola mesa electoral en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y en las elecciones de colegio único).
2. Confeccionar la Lista de electores y elegibles y resolver inmediatamente las reclamaciones que se presenten por inclusiones o exclusiones y hacer pública en los tablones de anuncios la lista definitiva.
3. Determinar el número de representantes a elegir en la empresa o centro y el número que elegirá cada Colegio, indicando la fecha tope para la presentación de candidaturas.
4. Recibir las candidaturas que se presenten y proclamar las que reúnan los requisitos legales. Sus resoluciones sobre proclamación pueden ser impugnadas ante la propia Mesa o mediante procedimiento arbitral.
5. Presidir la votación, fijar un lugar, fecha y hora en que tendrá lugar la misma, poniéndolo en conocimiento de empresa y trabajadores en el plazo de 24 horas, para que ponga a su disposición locales y medios. Entre la constitución de la mesa y la votación no transcurrirán más de 10 días. En las empresas de menos de 30 trabajadores, habrán de transcurrir 24 horas.
6. Suspender o interrumpir las votaciones en caso de fuerza mayor mediante acuerdo razonado.
7. Efectuar el escrutinio público de los votos y proclamar los candidatos elegidos.

8. Confeccionar las Actas Electorales (de Constitución, Escrutinio y Global), entregando copia a interventores, empresa y representantes electos. Otra copia, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados, se depositará en la Oficina Pública, en un plazo de tres días desde la fecha de votación.
9. Presentar los originales de estas actas, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados, en la Oficina Pública de Registro, en el plazo máximo de tres días a partir de la fecha de la elección. Las entregará el Presidente de la Mesa, quien podrá delegar, por escrito, en cualquier miembro de la Mesa.
10. Publicar sus resoluciones y acuerdos en el tablón de anuncios.

3ª fase: Presentación y proclamación de candidaturas (elecciones para delegado de personal)

Los candidatos serán presentados con indicación de su nombre y apellidos por:

- Los **sindicatos legalmente constituidos**, que pueden avalar tanto a afiliados como a no afiliados.
- **Coaliciones** formadas por dos o más sindicatos legalmente constituidos, que deberán tener una denominación concreta, atribuyéndose sus resultados a la coalición.
- **Trabajadores del Centro y Colegio**, donde se presente la candidatura, avalados, al menos, por un número de firmas igual al triple de los puestos a cubrir.

a) Presentación

Debe hacerse ante la Mesa, dentro del plazo que establezca ésta (el plazo en ningún caso podrá ser superior a diez días entre la constitución de la mesa y la fecha de votación, ni inferior a veinticuatro horas).

En los casos de candidaturas presentadas por grupos de trabajadores, se deberá de adjuntar los datos de identificación y las firmas que avalan la candidatura.

b) Proclamación

Si los candidatos reúnen las condiciones de elegibilidad y cuentan con el aval suficiente, la Mesa proclamará la candidatura.



c) Impugnaciones ante la mesa

Los interesados pueden presentar impugnaciones ante la Mesa o iniciar un procedimiento arbitral, si entienden que los candidatos no tienen capacidad legal (por ejemplo falta de edad) o carecen de legitimidad (por ejemplo falta de aval suficiente). Contra el acuerdo de proclamación de las candidaturas se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil.

La **lista de candidatos a delegado de personal es abierta**, se establecerá una lista única de candidatos ordenada alfabéticamente y con las siglas del sindicato, coalición o grupo de trabajadores a los que representen.

4ª fase: Votación (a delegado de personal)

Los delegados de personal se eligen por sufragio personal, libre, directo y secreto. El acto de la votación solo puede interrumpirse por fuerza mayor bajo la responsabilidad de la Mesa Electoral.

La votación se efectuará en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral. El tiempo empleado se considera como efectivamente trabajado. La Mesa señala el día y la hora de la votación, respetando los cinco días que, como mínimo, deben transcurrir desde la proclamación de candidatos, en el caso de los Comités de Empresa, y las veinticuatro horas como mínimo desde la constitución de la mesa, en el caso de Delegados de Personal.

El elector incluido en la lista tiene derecho a votar con la sola acreditación de su identidad y podrá dar su voto a un número máximo de candidatos equivalente al número de puestos a cubrir. El elector entregará el voto al presidente de la Mesa y será él quien lo introduzca en la urna.

Voto por correo:

Si algún elector prevé que el día de la votación se encontrará ausente del lugar, solicitará a la Mesa la autorización para votar por correo. Tal solicitud se formulará a partir del día siguiente al de la convocatoria electoral hasta cinco días antes del previsto para las votaciones, personalmente ante la Mesa, por medio de apoderado o por correo. La Mesa accederá a ello comprobando la condición del elector y le enviará las papeletas electorales y un sobre donde introducir la elegida.

El votante introducirá la papeleta que elija en un sobre que cerrará. Este sobre cerrado y la fotocopia del D.N.I. lo remitirá en un sobre de mayores dimensiones y por correo certificado a su Mesa. Electoral. Será custodiado por el Secretario de la mesa hasta la votación; al término de esta y antes de comenzar el escrutinio lo entregará al Presidente que procederá a su apertura. Una vez identificado el elector con el D.N.I., introducirá la papeleta en la urna electoral. No obstante, si el trabajador que hubiese optado por el voto por correo se encontrase presente el día de la elección y decidiese votar personalmente, lo manifestará así ante la mesa, la cual, después de emitido el voto, procederá a entregarle el que hubiese enviado por correo si se hubiese recibido, y en caso contrario, cuando se reciba se incinerará.

5ª fase (final): Escrutinio, depósito de las actas, atribución de representantes y publicación de actas.

Escrutinio

Finalizada la votación, la Mesa contará públicamente los votos, leyendo en voz alta cada papeleta. Debe controlarse, entre otros:

- La regularidad de las papeletas.
- Si se votó con los modelos oficiales.

La Mesa, en los casos que determina la Ley, podrá anular votos. En el escrutinio estarán presentes los interventores, que formularán las observaciones que crean convenientes, haciendo constar éstas en Acta, firmada esta por los miembros de la Mesa, interventores y representante empresarial si lo hubiere.

- **Votos nulos:** Son aquellos que, no ajustándose a los requisitos de la Ley, han sido declarados como tales por la Mesa. Los interesados pueden recurrir contra su anulación.
- **Votos en blanco:** No expresa ninguna preferencia del elector: sobre vacío, papeleta íntegramente blanca, etc. Estos votos se consideran válidos.
- **Votos impugnados:** Son aquellos que los interventores estiman no se ajustan a la ley, pero que la Mesa no anula. Las papeletas y las Actas con las impugnaciones se presentarán en el plazo de tres días a la Oficina Pública, que las mantendrá en depósito hasta cumplirse el plazo de impugnación.



En las actas, además de los datos propiamente electorales, se deben reflejar, con la mayor exactitud posible, la identificación de la empresa con: nombre, dirección, número de la Seguridad Social, Código de Identificación Fiscal (CIF), teléfono y actividad económica principal. Así mismo, es fundamental indicar el nombre del convenio aplicado a los trabajadores, los trabajadores fijos y eventuales, los datos completos de los candidatos y los del sindicato con el nombre en siglas y completo.

La Mesa **proclamará a los candidatos** que resulten elegidos comunicándolo en el tablón de anuncios, dentro de las 24 horas siguientes a la redacción del acta de escrutinio. La Oficina Pública realiza la atribución de los resultados a las distintas organizaciones sindicales. La elección de representantes surte efecto, de cara a la empresa, tras la proclamación por la Mesa; los efectos supraempresariales corresponde a la Oficina Pública.

Depósito de las actas

Dentro de los tres días siguientes a partir de la fecha de la votación el Presidente de la Mesa deberá presentar en la Oficina Pública la siguiente documentación:

- Acta de Constitución de la Mesa, o de las Mesas.
- Acta o Actas de Escrutinio.
- Acta Global (si las hubiera).
- Papeletas de votos nulos e impugnados.

El Presidente de la Mesa remitirá copia de Acta de Escrutinio al empresario, a los interventores de las candidaturas y a los candidatos o candidaturas electas.

Atribución de representantes

La elección para Delegados de personal resultarán elegidos los candidatos que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Publicación y registro de actas

1. Oficina Pública

Es el órgano dependiente del Ministerio de Trabajo, encargado del registro, depósito y publicación de las actas electorales.



2. Publicación del Acta

El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el presidente de la mesa. Una vez recibida el acta, la Oficina Pública procederá, en el inmediato día hábil, a su publicación. Ese mismo día informará a la empresa de que ha recibido el acta con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta que se cumplan los plazos de impugnación; asimismo, dará una copia a los sindicatos que se lo soliciten.

3. Registro del Acta

Cuando las actas recibidas estén correctamente cumplimentadas, la Oficina Pública las registrará a los diez días hábiles de haberlas publicado.

En caso de que las actas cuenten con alguna de estas anomalías:

- No haber sido cumplimentadas en Modelo oficial
- Falta de firma del Presidente de la Mesa
- Falta de comunicación de la promoción electoral a la Oficina Pública.
- Omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

La Oficina requerirá al Presidente de la Mesa para que subsane errores en un plazo de diez días hábiles. Si en ese plazo se han corregido, la Oficina procederá a la publicación y posterior registro del acta; en caso contrario, la Oficina Pública dependiente de la autoridad laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al presidente de la mesa.

Si se da el caso de entregar un acta y la Oficina Pública no tiene comunicación del preaviso correspondiente, se procederá sin más trámite a la denegación del registro del acto correspondiente, pudiendo impugnar quienes hubieran obtenido algún representante directamente ante el Juzgado lo Social correspondiente.

13.4. PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICO

La formación de los profesionales que integran nuestro centro se realizará a través de empresas de formación ajenas, los costes serán sufragados por la empresa y las horas lectivas estarán establecidas fuera de la jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras del centro.

Los cursos de formación pactados para cada uno de los trabajadores y trabajadoras son los siguientes:

Fisioterapeutas

- **Entidad:** Fytema
- **Curso:** Concepto Mulligan (Módulos A y B)
- **Duración:** 24 horas
- **Calendario:** mes de septiembre
- **Precio:** 450€
- **Objetivos del curso:** El objetivo de este curso es administrar conocimientos teóricos y prácticos relativos al tratamiento de pacientes del ámbito neuro-músculo-esquelético según el Concepto Mulligan.
El Concepto Mulligan es un método de Terapia Manual que fue creado por Brian Mulligan, Fisioterapeuta neozelandés, en los años 70 y, actualmente, es utilizado en todo el mundo.
Las técnicas de tratamiento son muy funcionales, combinando movimientos fisiológicos activos y accesorios, y englobando, también, autotratamiento y tiras de contención. Los efectos inmediatos de estas técnicas se explican por la corrección de fallas posicionales articulares y efectos neurofisiológicos que han sido demostrados por investigación científica.
Al final de este curso, los participantes estarán preparados para incorporar esta técnica de Terapia Manual en su práctica clínica.

Acupuntores/as

- **Entidad:** Cim Barcelona
- **Curso:** Kinesiología (TFH)
- **Duración:** 20 horas
- **Calendario:** mes de septiembre
- **Precio:** 410€
- **Objetivos del curso:** Orientado tanto a profesionales de la salud, como a cualquier persona interesada en reducir el estrés, abrir el potencial energético y mejorar su estado en general o el de sus familiares.

Osteópatas

- **Entidad:** Cim Barcelona
- **Curso:** Terapia sacro-craneal
- **Duración:** 30 horas
- **Calendario:** mes de octubre
- **Precio:** 460€
- **Objetivos del curso:** El ámbito de las terapias manuales ha observado en los últimos años un gran avance. Actualmente el terapeuta manual no solo se circunscribe al dominio de técnicas básicas de masaje, sino que, por el contrario, combina diferentes técnicas y visiones a la hora de desempeñar su trabajo; esto es lo que constituye la llamada "visión holística" en las terapias manuales. A través del curso de Terapia Sacro-craneal de CIM Grupo de formación, se adquieren diferentes técnicas avanzadas vinculadas directa, o indirectamente, a la osteopatía craneal. Por tanto, este curso plantea la adquisición de conocimientos y habilidades específicas de la terapia cráneo sacral, y ello mediante un programa enteramente práctico y orientado a personas con conocimientos previos en el ámbito de las terapias manuales.

Traumatólogos/as

- **Entidad:** Universitat de Barcelona
- **Curso:** Programa Docente de Traumatología y Ortopedia
- **Duración:** 57 horas
- **Calendario:** mes de octubre
- **Precio:** 200€
- **Objetivos del curso:** Es un curso de formación continuada dirigido a Especialistas en Cirugía Ortopédica y Traumatología.

Recepcionistas y administrativos/as

- **Entidad:** QMS
- **Curso:** Técnicas de secretariado de dirección
- **Duración:** 90 horas
- **Calendario:** mes de octubre
- **Precio:** 480€
- **Objetivos del curso:** Conocer los diferentes aspectos y funciones de la secretaria de dirección, su organización, planificación, coordinación y desarrollo de habilidades de comunicación necesarias para el óptimo desempeño profesional técnico y humano.

13.5. PLAN DE IGUALDAD

13.5.1. Marco de referencia

En la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades del CRS, SL se han tenido en cuenta las directrices recogidas en tres marcos referenciales a nivel internacional, nacional y autonómico en materia de igualdad, el IV Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades de la Unión Europea, el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (2003-2006) del Estado español.

A nivel internacional se ha mostrado una preocupación por llegar a conseguir la igualdad real de manera efectiva. Así pues, Naciones Unidas celebró diferentes Conferencias Mundiales donde se instaba a los estados a garantizar la igualdad de género, **definiéndose dos principios de obligado cumplimiento:**

Promover la perspectiva de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas (transversalidad).

Promover el acceso de las mujeres a la toma de decisiones en todas las escalas, fortaleciendo su autonomía y aumentando sus oportunidades (empoderamiento).

En España en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución se establece la igualdad formal donde son los poderes públicos los que deben promover la igualdad entre mujeres y hombres. Junto con los cambios en la legislación se llevó a cabo la creación de estructuras como el Instituto de la Mujer para que velase por las necesidades e intereses de las mujeres.

Por otra parte, en el Plan de Igualdad de oportunidades se pretende "introducir la igualdad de género en todas las políticas de intervención, así como impulsar el avance de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en que su presencia se muestra, todavía, insuficiente".

La reciente aprobación de la **Ley 3/2007 de 22 de marzo** destaca por su novedad ya que se centra en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas basadas en el principio de transversalidad.

Sin embargo, la realidad es muy distinta, no sólo en nuestro país sino en todo el mundo, en el que se observa claramente la dificultad que tienen las mujeres para acceder a los recursos económicos, laborales, educativos, de formación, políticos, sociales, y tecnológicos, de los que de manera tradicional la sociedad androcéntrica las ha excluido. Los obstáculos que las mujeres sobre todo de zonas rurales y marginales tienen que solventar son siempre mucho mayores que para los varones; la formación, el empleo, el autoempleo, la independencia económica, las nuevas tecnologías... en un porcentaje importante son hitos difícilmente accesibles para la mujer. Los datos afirman que en nuestro país el paro femenino duplica al masculino. A la población del municipio de Barcelona no le es ajena esta realidad, como se deduce del análisis de los datos estadísticos que arroja la propia comunidad autónoma.

La empresa CRS, SL se suma a la realización del Plan de Igualdad de Oportunidades con la pretensión de fomentar la igualdad y potenciar la equidad de género.

A continuación se expone una descripción del proceso seguido para realizar el diagnóstico de la entidad respecto a la igualdad de oportunidades.

13.5.2. Plan de igualdad de oportunidades del CRS, SL

Fase de Inicio

Partiendo del compromiso firmado en pleno por los cuatro socios de la empresa CRS, SL surge la propuesta de realizar un curso sobre la Igualdad de oportunidades. La formación fue impartida por la Agente de Igualdad del Municipio de Barcelona y se inició en el mes de noviembre y terminado en diciembre de 2008, centrándose en los siguientes aspectos:

- Introducción teórica a la igualdad de oportunidades
- Causas de la discriminación
- Situación laboral de la mujer
- Políticas de igualdad y recorrido histórico
- Conceptos de igualdad y su evolución y análisis desde la perspectiva de género.



Diagnóstico de situación

Efectuar una evaluación del centro de trabajo con perspectiva de género para poder detectar cuáles serán las necesidades y posibilidades de actuación de la empresa con respecto a la Igualdad de Oportunidades.

La evaluación se centra en:

- Análisis del territorio.
- Difusión externa e interna de la decisión empresarial.
- Análisis de los procesos de: fase de decisión, planificación, gestión y evaluación.
- Análisis de las prácticas de gestión del personal

La implantación del plan de igualdad de oportunidades es el resultado de una decisión voluntaria de la empresa y ésta espera el compromiso futuro de todos sus miembros.

Objetivos específicos

Programación, implantación, seguimiento y evaluación.

Procedimientos y criterios:

- Igualdad en el acceso al empleo
- Igualdad en materia de clasificación profesional
- Igualdad en la promoción y la formación
- Existencia de discriminación retributiva
- Criterios en la ordenación del tiempo de trabajo
- Prevención en materia de acoso sexual
- Prevención en materia de acoso por razón de sexo.

A pesar de los continuos progresos en este ámbito, el mercado laboral continúa resistiéndose a la plena incorporación de las mujeres y son muchos aún los esfuerzos a realizar para lograr que esa incorporación se produzca en condiciones de igualdad. Las consecuencias de esta situación no sólo se hacen notar en una peor posición de las mujeres en relación con su autonomía e independencia económica, sino que se están desaprovechando las oportunidades de desarrollo social y económico que representa una mayor y mejor participación laboral de las mujeres, lo que representa una seria amenaza para los entornos locales.



Objetivos:

1. Igualdad en el acceso al empleo

Acciones: el objetivo de la empresa es la mejora de la oferta formativa y de los itinerarios de inserción laboral de las mujeres desempleadas de larga duración.

La gerente será la encargada de los procesos de inserción de mujeres desempleadas.

2. Igualdad en materia de clasificación profesional

Acciones: Será motivo de igualdad en condición: todo aquel trabajador/a que requiera del mismo oficio, formación y titulación, para acceder al puesto de trabajo ofertado por el CRS, SL.

3. Igualdad en la promoción y la formación

Acciones: para el acceso a la promoción interna y a la formación en la empresa se tendrá en cuenta: valía y capacidad de la persona para asumir responsabilidades.

4. Existencia de discriminación retributiva

Acciones: en ninguno de los casos existirá diferencias retributivas.

5. Criterios en la ordenación del tiempo de trabajo

Acciones: se ajustará a lo que dicte el Convenio Colectivo, sobre Jornada de trabajo, reducción de la jornada, permisos, excedencias, IT.

La empresa adoptará medidas y acciones a desarrollar en cuanto a la mejora de los dispositivos y recursos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

6. Prevención en materia de acoso sexual y Prevención en materia de acoso por razón de sexo

La Violencia de Género afecta a todas las sociedades y estratos sociales, es la representación social extrema de la desigualdad y sus efectos sobre las mujeres que la sufren, obstaculiza de forma severa su acceso a una posición social de igualdad de derechos. Es necesario abordar el fenómeno de la violencia desde una concepción integral. Trabajar para impedir que se perpetúen situaciones de discriminación sexista que son el origen de los episodios de violencia contra las mujeres. Fomentar la prevención y la investigación sobre las causas de la violencia.



Acciones: la empresa incluirá medidas y acciones de sensibilización entre la plantilla sobre rechazo de comportamientos violentos hacia las mujeres.

Medidas: Serán sancionables todos aquellos comportamientos y actitudes negativas que se dirijan en contra de las mujeres, ya sea verbal como físicas entre trabajadores. Véase sanciones del Convenio Colectivo del Sector de Sanitario.

La empresa, así mismo, difundirá la información de un folleto, con los pasos a seguir cuando conoces a una mujer que sufre malos tratos dirigido a la población en general, son trípticos del Ayuntamiento de Barcelona sobre el protocolo de actuación contra la violencia de género y el acoso sexual y se colgará en el tablón de anuncios de la empresa para conocimiento de toda la plantilla.

De la representación legal de los trabajadores

Se garantizará el acceso de los representantes legales de los trabajadores/as en el diagnóstico. Para ello se abrirá un proceso de negociación con la representación legal de los trabajadores/as para fijar los objetivos concretos, las estrategias y las prácticas a desarrollar. Se levantarán actas del proceso que recojan los acuerdos o desacuerdos respecto a los diferentes puntos abordados y a la aplicación temporal de las medidas.

Duración del Plan de Igualdad de oportunidades

Este Plan será vigente el día 1/1 /2009 hasta el 31/12/2010.

Evaluación y seguimiento: Para conseguir los objetivos fijados en la evaluación, la empresa tendrá en cuenta los siguientes puntos:

- **Evaluación de resultados:** Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad. Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico. Grado de Consecución de los resultados esperados.
- **Evaluación del proceso:** Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones emprendidas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendido a su flexibilidad.
- **Evaluación del Impacto:** Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades con la plantilla. Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes en la dirección de la empresa en las práctica de gestión de recursos humanos, etc.

14. SALUD LABORAL

14.1. DERECHOS EN MATERIA DE SALUD LABORAL

Siguiendo la pauta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), el Convenio Colectivo para el sector de establecimientos sanitarios, de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicas (en adelante, CC o Convenio Colectivo), recoge los siguientes derechos de trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral:

- **Derecho a la protección ante riesgos laborales** (art 46.1 CC y 14 LPRL)
- **Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.** Aquí se incluye también el derecho de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la mencionada LPRL.

En cumplimiento de su deber de protección, el/la empresario/a, tal como establece el artículo 46.1.2 CC y 14.2 LPRL, deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el/la empresario/a realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes de la LPRL, en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores y trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la LPRL.

14.2. PLAN PREVENTIVO

Tal como establece el artículo 16 LPRL, la prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Éste debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establecen.



Los instrumentos esenciales para confeccionar el mencionado plan preventivo, son, en primer lugar, la **evaluación de los riesgos laborales** a los que estarán expuestos los trabajadores y las trabajadoras (para obtener así una información detallada sobre qué circunstancias deberá cubrir el plan preventivo) y en segundo lugar, la **planificación de la actividad preventiva**. Ambos podrán ser llevados a cabo por fases y de forma programada.

14.2.1. Política preventiva del Centro de Rehabilitación Sants

Las actuaciones en materia de prevención de riesgos profesionales se inician desde la misma Dirección de la organización y a partir de ella debe extenderse a todas y cada una de sus instancias. La Dirección debe manifestar claramente dicho espíritu y transmitirlo a todos y cada uno de los componentes de la estructura empresarial.

Para elaborar un plan de prevención de riesgos laborales se pueden utilizar ciertos principios de referencia que se consideran básicos en la exposición de cualquier política, aunque cada empresa al iniciar su redacción, deberá tomar en cuenta sus propias necesidades. A continuación se exponen algunos ejemplos:

- Todos los accidentes pueden y deben ser evitados
- La línea jerárquica es la responsable en primera instancia de la prevención de los posibles riesgos
- La gestión de la prevención se debe considerar al mismo nivel que la gestión de la actividad productiva
- La prevención de riesgos es un factor clave para la productividad de la empresa
- La seguridad tendrá prioridad sobre la rapidez o la brevedad
- La “seguridad total” se extenderá a tres áreas importantes: personal de la empresa, productos y clientes y público en general.

Estos principios deberán divulgarse para que todos los trabajadores se lleguen a familiarizar con ella. Para ello se debe recurrir a cartas, impresos, folletos, reuniones y tablón de anuncios.

La Dirección deberá tomar la iniciativa para mantener vivo el interés, demostrando a través de su ejemplo, que la actitud prevencionista debe prevalecer en todo momento.

La vida, integridad física y salud de los trabajadores son derechos cuya protección ha de ser una constante del quehacer cotidiano en la aplicación del principio básico



de “la mejor productividad con la mayor seguridad y mínimo coste”. Por tanto, es voluntad firme de la empresa, la aplicación de los siguientes principios:

- Expresar la voluntad y apoyo de la Dirección de la Empresa para desarrollar una eficaz política preventiva
- Asumir un papel social abierto e integrado, de auténtica defensa y promoción de la Salud Laboral
- Ir hacia un modelo de prevención científica, integrada y participativa con las especialidades que se recogen en el capítulo III de la Ley 31/1995
- Evitar los riesgos profesionales combatiéndolos en su origen
- Potenciar la formación como vía para llegar a la optimización de la gestión de seguridad y salud a través de la Prevención
- Revisar las normas cuando los cambios de tecnología lo aconsejen
- Mantener al día los procedimientos de trabajo y exigir su cumplimiento
- Dar la mayor difusión a estos principios para que llegue a toda la plantilla

Así pues, será un objetivo constante y fundamental, al igual que lo son la rentabilidad, la competitividad, el nivel de excelencia en el servicio, y la mejora de las condiciones de trabajo para todo el personal, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores.

14.3. MANUAL DE PREVENCIÓN

La Planificación de la Prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto de la empresa, la evaluación de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica conforme se vayan modificando las circunstancias, la ordenación de un conjunto global de medidas preventivas adecuadas a los riesgos detectados, y por último, el control de la efectividad de dichas medidas, constituyen los puntos básicos de los nuevos enfoques que plantea la LPRL.

Junto a todo esto, es necesario una información y una formación de los trabajadores, circunstancias recogidas explícitamente en los artículos 18 y 19 de la LPRL y reflejadas en el artículo 46.4 del Convenio Colectivo, que se dirigen a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él realizan su tarea y a la actividad que realizan.



Los Principios Generales de la Acción Preventiva, según el artículo 15 de la LPRL, son los siguientes:

1. Evitar los riesgos
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
3. Combatir los riesgos en su origen
4. Adaptar el trabajo a la persona
5. Tener en cuenta la evolución de la técnica
6. Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro
7. Planificar la prevención
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

Para todo esto, el esquema a seguir sería el siguiente:

- Eliminar el factor riesgo
- Si no se puede, disminuirlo
- Aislarlo
- Proporcionar protecciones colectivas
- De no existir otras posibilidades técnicas, o de manera transitoria, proveernos de protecciones individuales

La evaluación de riesgos es pilar fundamental de toda acción y planificación preventiva y es obligación del empresario. Por ello, la acción preventiva en la empresa se planifica por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realiza teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

De acuerdo con el artículo 16.2 a) LPRL, el/la empresario/a debe realizar la evaluación de riesgos teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. Esta evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.



El objeto de toda evaluación es detectar las condiciones peligrosas o factores de riesgo con el fin de:

- Eliminar o reducir el riesgo a través de medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información de los trabajadores.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

El procedimiento que utilizaremos será:

- Determinar quién será la persona encargada en temas de Seguridad
- Recogida de información
- Determinación de los puestos de trabajo
- Determinación de los elementos peligrosos
- Identificación de los trabajadores expuestos
- Valoración del riesgo

De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 23 de la LPRL, la empresa tiene la obligación de guardar para cada uno de los puestos de trabajo evaluados los siguientes datos:

- La identificación del puesto de trabajo
- El riesgo o riesgos existentes
- Relación de los trabajadores afectados
- El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes
- La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayos utilizados, cuando sea necesario
- Criterios de Vigilancia de la Salud (reconocimientos específicos por puesto si es que se requiere)

La LPRL organiza la prevención de riesgos a dos niveles: externo e interno.

A **nivel externo** nos encontramos con:

- La Inspección de trabajo (control)
- El INSHT (asesoramiento técnico)
- La Comisión Nacional de Seguridad y Salud (participación institucional)

A **nivel interno**, la organización se distribuirá de la siguiente manera:

- Servicios de prevención a cargo del empresario



Al efectuar la **evaluación de riesgos** se debe indicar:

- Todas las medidas que se van a adoptar para asegurarnos una protección eficaz frente a los riesgos evaluados, en base a los principios de la acción preventiva que se encuentran en el artículo 15 de la LPRL detallado anteriormente.
- Los procedimientos de información y los planes de formación.
- Los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- Los protocolos médicos y los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Las acciones específicas de protección en relación con determinados colectivos.
- Criterios y procedimientos para evaluar la propia eficacia y actualidad del plan de prevención.

14.3.1. Manual de Prevención de Riesgos de CRS, SL

A continuación se expone el resultado de la evaluación de riesgos y las posibles medidas a adoptar para cada puesto de trabajo del CRS, SL:

Gerente y auxiliares administrativos:

Características puesto de trabajo

- Principales actividades: Recepción de clientes; gestión de visitas; atención telefónica y actividades propias de la gestión administrativa.
- Lugar de trabajo: Puesto de recepción del *Centro de Rehabilitación Sants* y despacho de gerencia.
- Posibles causas de daños a la salud: Alteraciones músculo-esqueléticas; alteraciones visuales; fatiga.
- Energías utilizadas: Eléctrica
- Equipos de trabajo utilizados: Equipo informático; teléfono
- Posición de trabajo: Normalmente, sentado/a.
- Manipulación de cargas: En principio, ninguna.
- Vigilancia de la salud: Realizar una evaluación inicial de su estado de salud para poder hacer efectiva la evaluación de riesgos, en virtud del artículo 46.6.1 del Convenio Colectivo, además, se prevé realizar revisiones anuales y voluntarias.
- Formación e información recibida: Información sobre las tareas del puesto de trabajo y sobre las posturas más adecuadas y ergonómicas para la realización de su actividad laboral.

Factores de riesgo y acciones preventivas

1. Caídas, resbalones y tropiezos

- Eliminar todos los obstáculos de las zonas de la entrada (bolsas, paquetes, etc.).
- Evitar que los cables invadan las zonas de trabajo.
- Mantener el orden y la limpieza.

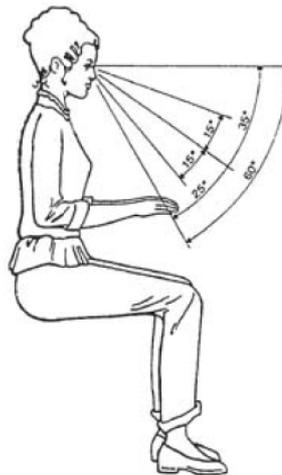
2. Contactos eléctricos (directo o indirecto con equipos eléctricos)

- El cuadro eléctrico (cables, enchufes, conexiones...) debe estar tapado y señalizado.
- Mantener separados los cables eléctricos de los de datos.
- Emplear longitudes de cable suficientes para permitir futuros cambios.
- Facilitar el acceso y mantenimiento de los cables sin interrupción de las actividades de trabajo.
- Se debe realizar la revisión periódica por un instalador oficial autorizado.
- Revisar periódicamente el estado de enchufes, interruptores y cables antes de su utilización.
- No usar ni tocar aparatos eléctricos con las manos mojadas.
- Deberán evitarse acumulaciones y salpicaduras de agua en los aparatos eléctricos.
- No sobrecargar los enchufes.
- Para desenchufar un aparato, no tirar del cable.
- Desconectar siempre los aparatos después de usarlos.
- No se limpiarán las tomas de corriente o partes de aparatos eléctricos con trapos mojados.

3. Carga física por posición: Adopción de posturas incorrectas

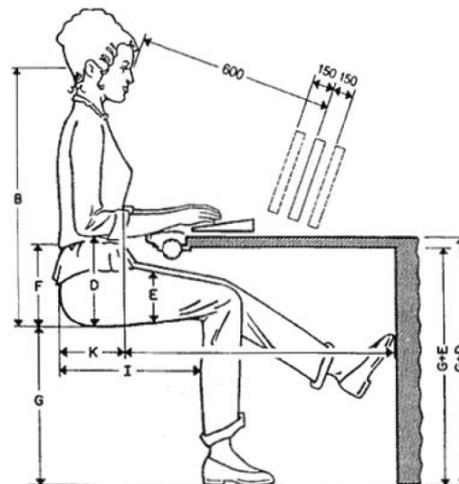
- El personal debe recibir información sobre ergonomía, para conocer las posturas más adecuadas, cómodas y saludables para trabajar:
 - El **teclado del ordenador** debe poder moverse con facilidad dentro del área de trabajo e incluirá un soporte para las manos, cuya profundidad será de, como mínimo, 100mm. Además, tendrá una inclinación comprendida entre los 0 y los 25°, regulable por el trabajador/a, sobre el plano horizontal marcado por la mesa de trabajo.

- Las superficies visibles del teclado deberán ser mates y con tonos neutros para que no se originen reflejos molestos para la vista.
- El cuerpo del teclado no presentará bordes o esquinas agudas, para evitar posibles roces dañinos para el trabajador/a.
- El **ratón** será óptico y con cable; su curva deberá adaptarse a la mano del trabajador/a.
- El diseño del ratón debe permitir el apoyo de dedos, mano o muñeca, en la mesa de trabajo, con el fin de lograr un accionamiento más preciso. Además debe ser compatible tanto para diestros como para zurdos.
- En cuanto al **mobiliario y la posición corporal** del trabajador/a respecto al lugar de trabajo, se establece lo siguiente:
 - Los muslos deberán estar aproximadamente en posición horizontal y las piernas, verticales.
 - Brazos verticales y antebrazos horizontales, formando ángulo recto desde el codo.
 - Manos relajadas, sin extensión ni desviación lateral.
 - Columna vertebral recta.
 - Planta del pie en ángulo recto respecto a la pierna.
 - Línea de visión paralela al plano horizontal.
 - Línea de los hombros paralela al plano frontal (sin torsión del tronco).



- Los controles de ajuste del mobiliario deben ser accionables desde la posición habitual de trabajo sin requerir demasiada fuerza para ello.

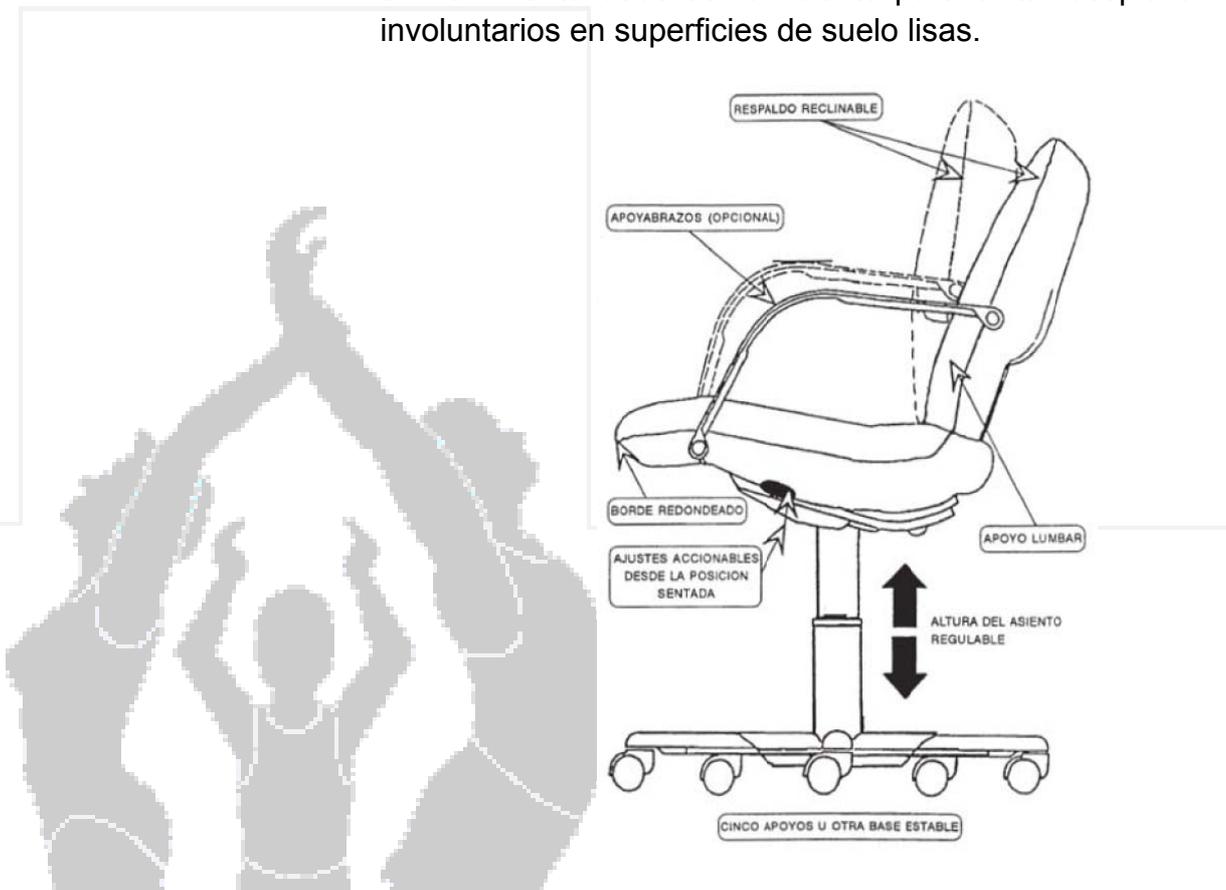
- El diseño de dichos controles debe propiciar su utilización correcta sin presentar ningún riesgo de lesión para el usuario.
- Los controles de ajuste no deben invadir el espacio en torno o bajo las superficies de trabajo, en tanto no sean utilizados.
- Debe habilitarse el suficiente espacio para los miembros inferiores (muslos, rodillas y pies).
- Si el mobiliario dispone de tableros ajustables en altura el rango de regulación estará comprendido entre el 5% femenino y el 95% masculino de la población de potenciales usuarios.
- Si dichos tableros no son ajustables, el espacio previsto para los miembros inferiores debe alcanzar el 95 percentil masculino.
- El siguiente dibujo muestra las dimensiones necesarias para el diseño del puesto usando los datos antropométricos de la población de usuarios.



- El asiento de la **silla de trabajo** debe ser ajustable y cubrir el rango necesario para la población de usuarios.
- La profundidad del asiento se debe poder regular de tal forma que sea ligeramente inferior a la longitud del muslo, con el fin de que el usuario pueda usar eficazmente el respaldo sin que el borde de la silla presione la parte posterior de las piernas.
- La anchura del asiento debe adecuarse a la anchura de las caderas.
- La distancia entre los apoyabrazos será la suficiente para los usuarios con caderas más anchas.
- El respaldo debe tener una suave prominencia para dar apoyo a la zona lumbar (parte baja de la espalda) y su altura debe ser ajustable para cubrir el rango necesario para la población de

usuarios. Como regla general, son preferibles los respaldos que den también soporte a la parte superior de la espalda.

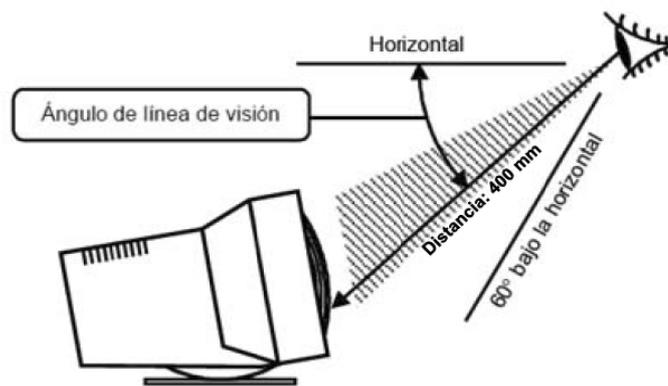
- La regulación de la inclinación del respaldo debe cubrir la necesidad de adoptar diferentes grados de inclinación, con arreglo a los requerimientos de la tarea y al tiempo de ocupación (que puede requerir cambios posturales).
- Todos los mecanismos de ajuste deben ser fáciles de manejar y de accionar desde la posición sentada sin excesivo esfuerzo. Asimismo, deben estar contruidos a prueba de cambios no intencionados.
- Es recomendable que el asiento y el respaldo estén recubiertos de un material transpirable y tengan los bordes redondeados.
- La silla dispondrá de ruedas en los puntos de apoyo, de acuerdo a la recomendación para puestos de trabajo con Pantallas de Visualización de Datos.
- El tipo de ruedas debe adecuarse a la clase de suelo existente y a la naturaleza de la tarea. La resistencia de las ruedas a iniciar el movimiento debe ser suficiente para evitar desplazamientos involuntarios en superficies de suelo lisas.



- Será necesario un **reposapiés** en los casos donde la altura de la silla no permita al usuario descansar sus pies en el suelo. Esto puede suceder cuando la altura de la mesa no tiene posibilidad de ajuste. En caso de que se necesite uno, deberá reunir las siguientes características:
 - Inclinación ajustable entre 5° y 15° sobre el plano horizontal.
 - Dimensiones mínimas de 45 cm de ancho por 35 cm de profundidad.
 - Superficies antideslizantes, tanto en la zona superior para los pies como en sus apoyos para el suelo.

4. Medidas para prevenir enfermedades causadas por trabajo con pantallas de visualización de datos (monitores de ordenador)

- Facilitar formación al personal sobre trabajos con Pantallas de Visualización de Datos.
- Según el manual de ergonomía del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para trabajos con equipos informáticos y pantallas de Visualización de Datos hay que adoptar las siguientes medidas:
 - La posición de la **pantalla** debe disponerse a una distancia de, como mínimo, 400 mm de los ojos del trabajador/a y con una inclinación de 60° bajo la horizontal, tal como expone el dibujo:



- El tamaño de la pantalla no podrá ser inferior a los 35 cm de diagonal (equivalente a una pantalla de 14 pulgadas).
- La resolución mínima, en píxeles, no podrá ser inferior a 640 x 480.
- La frecuencia de refresco de la imagen de la pantalla no puede ser inferior a 70Hz.



5. Enfermedades causadas por agentes físicos (Iluminación)

- Elevar el nivel de iluminación aplicando una luz focalizada en aquellas zonas que no superen los 200 Lux mínimos necesarios para realizar tareas con exigencia visual moderada.
- Es conveniente limpiar los focos de iluminación.

6. Carga mental: Interrupciones, dificultades en la comunicación o acumulación de trabajo.

- Evitar interrupciones ajenas al trabajador cuando realicen tareas complejas, que requieran una especial concentración.
- Facilitar los canales de comunicación entre trabajadores.
- Evitar falsas interpretaciones de la información que se recibe.
- Facilitar la programación de las pausas al trabajador.

7. Factores de organización (de forma ocasional, intensidad y acumulación del trabajo)

- Aumentar el control sobre los ritmos y la organización del trabajo
- Buena planificación de las tareas.

Especialistas (traumatólogo/a, acupuntor/a, osteópata y fisioterapeuta)

Características de los puestos de trabajo

- Principales actividades: Atención de clientes y aplicación de sus métodos y conocimientos profesionales.
- Lugar de trabajo: Consultas acondicionadas para cada especialista.
- Posibles causas de daños a la salud: Alteraciones músculo-esqueléticas; alteraciones visuales; fatiga.
- Energías utilizadas: Eléctrica
- Equipos de trabajo utilizados: Camilla; medicinas varias; equipo informático; medicinas varias.
- Posición de trabajo: Variable, tanto de pie como sentado/a.
- Manipulación de cargas: En principio, ninguna.
- Vigilancia de la salud: Realizar una evaluación inicial de su estado de salud para poder hacer efectiva la evaluación de riesgos, en virtud del artículo 46.6.1 del Convenio Colectivo, además, se prevé realizar revisiones anuales y voluntarias.
- Formación e información recibida: Información a cada especialista sobre las tareas del puesto de trabajo y sobre las posturas más adecuadas y ergonómicas para la realización de su actividad laboral.



Factores de riesgo y acciones preventivas comunes

Se observan, para estos trabajadores, los mismos riesgos señalados para el/la recepcionista en los apartados: 1. Caídas resbalones y tropiezos; 2. Contactos eléctricos; 3. Carga física por posición; 4. Enfermedades causadas por trabajos con Pantallas de Visualización de Datos; 6. Carga mental y 7. Factores de organización.

En cuanto a las acciones preventivas serán las mismas que las previstas para el/la recepcionista en cuanto a las caídas, resbalones y tropiezos; contactos eléctricos; enfermedades causadas por trabajos con Pantallas de Visualización de Datos; carga mental y factores de organización.

Respecto a los riesgos por **carga física**, causados por malas posturas al trabajar, cabe destacar que pueden aplicarse, en parte, las medidas preventivas comentadas para el/la recepcionista, pues los especialistas también disponen de un ordenador, una mesa de trabajo y una silla en su consulta, y por tanto todos esos elementos deberán reunir las condiciones ergonómicas necesarias para un trabajo cómodo. Sin embargo, el principal riesgo en el trabajo de los especialistas reside claramente en la atención a los pacientes durante sus visitas, que se realizarán, normalmente, en las camillas acondicionadas para tal fin.

Máquinas y camillas

Respecto a los diferentes tipos de máquinas y camillas de las que dispondrá el CRS, SL (**anexo 5.1**) cabe destacar que han sido adquiridas al proveedor *Twistermedical* (<http://www.twistermedical.com>) que nos garantiza la calidad de sus productos (seleccionados por profesionales del sector médico) así como un meticuloso examen a cada uno de ellos antes de incluirlos en su catálogo.

Productos químicos, farmacéuticos, biológicos y biopeligrosos

Cada especialista será el encargado del control de los productos químicos y farmacéuticos que se encuentren en su consulta. Estos deben estar debidamente organizados y clasificados en los armarios para tal fin. Será necesario también que, de forma periódica, el especialista realice un inventario de los productos químicos que se encuentren en su consulta y de los flujos de residuos químicos que se pueden generar, a efectos de conocer su naturaleza y la forma más adecuada para proceder a su reciclaje o tratamiento.

Se aconseja seguir el siguiente esquema:

nombre del residuo: es conveniente citar su nombre técnico o coloquial, por ejemplo: formaldehído, formol, formalina ...	
◦ caracterización	<ul style="list-style-type: none"> ◦ tipo (gas, líquido, sólido) ◦ peligrosidad ◦ riesgo que comporta su manipulación, el envasado y el transporte. Hay que mencionar si es tóxico, nocivo, irritante, etc., de acuerdo con la Directiva europea 91/689, de 12 diciembre
◦ punto de generación	<ul style="list-style-type: none"> ◦ servicio y operación donde se genera
◦ cantidad que se genera	<ul style="list-style-type: none"> ◦ ____l/setmana, ____g/día
◦ envasado	<ul style="list-style-type: none"> ◦ tipo, material y capacidad del envase que se utiliza
◦ almacenaje intermedio	<ul style="list-style-type: none"> ◦ en armarios de seguridad <ul style="list-style-type: none"> ◦ al punto de generación ◦ en otro lugar ◦ sin armarios de seguridad
◦ transporte interno	<ul style="list-style-type: none"> ◦ medios que se utilizan ◦ personal encargado
◦ almacenaje final	<ul style="list-style-type: none"> ◦ almacén de seguridad ◦ armarios de seguridad
◦ disposición actual	<ul style="list-style-type: none"> ◦ vertido por el desagüe ◦ entrega a un gestor autorizado ◦ otros
◦ coste actual de la gestión	<ul style="list-style-type: none"> ◦ coste de recogida y tratamiento
◦ observaciones	

De acuerdo con el artículo 46.1.1 del Convenio Colectivo, el *Centro de Rehabilitación Sants* facilitará a todos los trabajadores protocolo de actuación claro, concreto y detallado de actuación en caso de exposición accidental a productos biológicos y biopeligrosos.

Una vez evaluados los riesgos y de acuerdo con sus resultados, se ha de proceder a la planificación de la actividad preventiva que tiene por objeto la eliminación, el control y la reducción de los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud. En toda planificación ha de tenerse en cuenta:

- Las disposiciones legales relativas a riesgos específicos y
- Los principios de acción preventiva a que hace referencia el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Una correcta planificación de la actividad preventiva debe integrar:

- La determinación de los medios humanos y materiales necesarios.
- La asignación de los recursos económicos precisos.
- Las medidas de emergencia.
- Las medidas a adoptar sobre la vigilancia de la salud.
- La formación e información de los trabajadores.

14.4. PLAN DE EMERGENCIA

Según el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reflejado en el artículo 46.18 del Convenio Colectivo, en las empresas que por su tamaño y actividad, así como por la posible presencia de personas ajenas a la misma, el empresario deberá adoptar medidas ante posibles situaciones de emergencia, en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designado para ello a personal formado para coordinar dichas actividades.

Los trabajadores del CRS, SL deberán conocer:

- La evacuación del lugar de trabajo mediante planos de evacuación del edificio
- Situación y estado de los puntos de lucha contra incendio, así como el manejo de extintores y mangueras debidamente colocadas y señalizadas en el centro de trabajo

14.4.1. Primeros auxilios

Actuación inmediata

- **Proteger** al accidentado y a nosotros mismos de cualquier otro posible accidente
- **Avisar** al encargado de primeros auxilios y en su caso a servicios médicos externos habiéndose evaluado al accidentado
- **Socorrer** al accidentado

El personal encargado de realizar las actividades de socorrismo será el formado para ello.

Botiquín

En el botiquín todo ha de estar ordenado y etiquetado e incluirá una lista de teléfonos de urgencia.

No tendrá cerradura, para evitar la angustia de buscar la llave cuando los minutos cuentan. Hay que colocarlo fuera del alcance de los niños.

Contenido: desinfectantes, antisépticos, gasas estériles, apósitos adhesivos, algodón, vendas, esparadrapo, tijeras, pinzas y guantes desechables

Para evitar que se alteren los medicamentos, debe procurarse que las botellas y las cajas estén bien cerradas y guardadas en sitio fresco, seco y oscuro. Si en caso de accidente o enfermedad se usan uno o varios medicamentos del botiquín, no deberán guardarse las sobras para futuros usos.

Desechar del botiquín los medicamentos caducados y los que han cambiado el color o consistencia o aparezcan turbios. En especial, desechar el antiguo yodo, gotas para los ojos (colirios), soluciones para el lavado de los ojos, gotas para la nariz, jarabes para el resfriado y pomadas.

Lucha contra incendios

Actuación inmediata:

1. Valorar la situación.
2. Mantener la calma.
3. Seguir las instrucciones del personal formado en lucha contra
4. incendios y evacuación.
5. Intentar sofocarlo si es posible.
6. Avisar al personal formado en lucha contra incendios.
7. Avisar a servicios externos de extinción de incendios.

El personal encargado de la extinción de incendios será el formado para ello.

El personal encargado de coordinar la evacuación será el formado para ello.

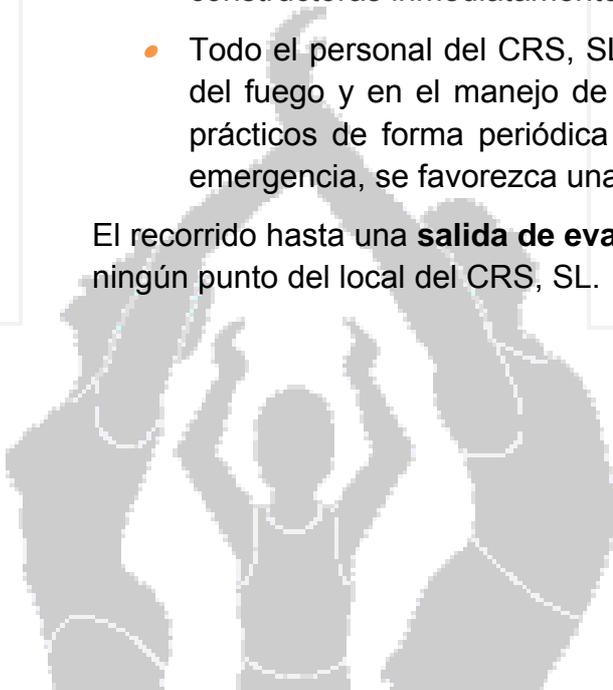
Se cumplimentará la ficha de teléfonos de emergencia, exponiendo una copia en lugar visible y próximo al teléfono.

Bomberos	080
Emergencias	112
Guardia Urbana	092
Mossos d'Esquadra	088
Emergencia Sanitaria	061
Toxicología	915 620 420

Los **extintores de incendios** se instalarán en lugares visibles y accesibles, próximos a puntos con riesgo de incendio y a las salidas de evacuación.

- Se instalarán de tal modo que para alcanzar uno de ellos no sea necesario recorrer más de 15 metros desde cualquier punto del local del CRS, SL.
- Se colocarán, preferentemente, sobre soportes fijados verticales, como máximo, a 1,70 metros del suelo.
- Serán revisados periódicamente y cargados según las normas de las casas constructoras inmediatamente después de usarlos.
- Todo el personal del CRS, SL será formado sobre los conocimientos básicos del fuego y en el manejo de los extintores. Además, se simularán ejercicios prácticos de forma periódica (simulacros) de modo que, en el caso de una emergencia, se favorezca una actuación rápida y se eviten dudas.

El recorrido hasta una **salida de evacuación** no será superior a los 30 metros desde ningún punto del local del CRS, SL.



14.5. EPI Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN NECESARIAS

El artículo 17.2 de la LPRL señala que el empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los Equipos de Protección Individual (EPI) están definidos en el artículo 2 del RD 773/1997 como cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. Quedan excluidos de esta definición: la ropa de trabajo o uniformes, equipos de servicios de socorro y salvamento, equipos de protección individual de las personas de los servicios de mantenimiento del orden, los equipos de protección individual de los medios de transporte por carretera, el material de deporte, el material de autodefensa o de disuasión, los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos y de los factores de molestia.

Los EPI's están considerados como la última barrera entre la persona y el riesgo, y deben utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, recogido en el artículo 25 de la LPRL, que nos dice que el empresario garantizará la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Para ello, el empresario deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgo para adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias. Este artículo también hace mención a los aspectos de fertilidad y del desarrollo de la descendencia para que el empresario tenga especial vigilancia en aquellos puestos de trabajo donde se puedan producir efectos mutagénicos o de toxicidad que puedan influir en la procreación de los trabajadores y trabajadoras.

- Protección de la maternidad, recogido en el artículo 26 de la LPRL, que explica que el empresario tiene la obligación de proteger la función reproductora de trabajadoras y trabajadores (en el caso de hombres con trabajos nocivos para la fertilidad). Se deben adaptar las condiciones de trabajo a las características de la persona, y si no es posible esta adaptación se deberán aumentar las medidas de prevención. Si el riesgo siguiera existiendo, se cambiará a la persona afectada a otro puesto de trabajo. Será el médico de la Seguridad Social el que indicará el cambio de puesto de trabajo y se deberá consultar a los representantes de los trabajadores en cuestión. Si no existiera la posibilidad de cambio de trabajo, la LGSS en sus artículos 133 bis y 134 nos habla de la suspensión del contrato de trabajo a cargo de la Seguridad Social en caso de que no se pueda cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo. Además, el artículo 48.4 del ET contempla la posibilidad de la suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo. La maternidad debe estar especialmente vigilada ante agentes o métodos que puedan influir negativamente en las trabajadoras o en el feto. Si existiera un riesgo demostrado, el empresario tomará las medidas necesarias de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.
- Protección de los menores, recogido en el artículo 27 de la LPRL, en el que se destaca la obligación del empresario de informar a los jóvenes y a sus padres o tutores de los riesgos y medidas que se hayan adoptado para proteger su seguridad y salud. El Gobierno será el que establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Las actividades que realiza el personal del CRS, SL no entrañan ningún riesgo ante el cual el trabajador deba ser protegido mediante Equipos de Protección Individual.

14.6. REVISIONES MÉDICAS PERIÓDICAS

El artículo 46.6 del Convenio Colectivo, basándose en los principios de la LPRL, establece:

“46.6 Vigilancia de la salud.

46.6.1 El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los cuales la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los otros trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.



En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Los trabajadores y sus representantes, previamente a la vigilancia de la salud, han de ser informados de los objetivos y del contenido de ésta. La vigilancia de la salud se dirigirá hacia los riesgos específicos y sus protocolos contemplarán las orientaciones de las autoridades sanitarias.

46.6.2 *Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.*

46.6.3 *Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.*

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el cumplimiento del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

46.6.5 *En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud tendrá que ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.*

46.6.6 *El tiempo dedicado a los reconocimientos médicos exigidos a los trabajadores por las normas de seguridad y salud laboral se considerarán con carácter general como tiempo de trabajo efectivo, tanto si se realizan dentro de como fuera de la jornada habitual."*

CRS, SL es una empresa de reducidas dimensiones que cuenta con poco personal, por tanto, las funciones de vigilancia y control de la salud de nuestros trabajadores están concertadas con un Servicio de Prevención Ajeno (Seprela), debidamente acreditado por la Autoridad Laboral.

El funcionamiento será el siguiente:

- Programación anual de actividades de la Vigilancia de la salud en función de los riesgos existentes
- Realizar protocolos de reconocimientos médicos en función de los riesgos identificados
- Procedimiento de registro y tratamiento de la información
- Emisión de certificados de aptitud
- Análisis de resultados y colaboración con el resto de componentes de la actividad preventiva
- Proponer medidas correctoras en el caso que fueran necesarias.

14.7. SERVICIO DE PREVENCIÓN

El artículo 46.15.3 del Convenio Colectivo, con arreglo al Reglamento de Servicios de Prevención RD 39/1997, establece que el empresario deberá constituir un Servicio de Prevención Propio (SPP) en todas aquellas empresas a partir de 250 trabajadores. **Puesto que este no es el caso del CRS, SL se ha optado por concertar el servicio de prevención con la entidad especializada Seprela.**

El mencionado Servicio de Prevención deberá cumplir las funciones que se indican en el artículo 46.15.1 del Convenio Colectivo, que establece:

“46.15.1. Los servicios de prevención tendrán que estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y soporte que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.*
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.*
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.*
- d) La información y formación de los trabajadores.*
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.*
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.”*

14.8. DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO

El Convenio Colectivo señala que los delegados de prevención serán designados por y entre los delegados de personal y tal como se ha comentado en el apartado 13.1 (Delegados de personal), en empresas de entre 6 y 10 trabajadores puede haber un delegado de personal si así es elegido entre los trabajadores y trabajadoras por mayoría.

El régimen jurídico de los delegados de prevención, en caso de tenerlos, está establecido en el artículo 46.12 del Convenio Colectivo:

“46.12.1. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

46.12.2. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, conforme a la siguiente escala:

Trabajadores: Delegados de prevención.

- 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

En las empresas de hasta treinta trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un delegado de prevención que será escogido por y entre los delegados de personal.

46.12.3. *Al efecto de determinar el número de delegados de prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:*

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por el plazo de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.”

Competencias:

“46.13. *Competencias y facultades de los delegados de prevención.*

46.13.1. *Son competencias de los delegados de prevención:*

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, sobre las decisiones que se refiere el artículo 33 de la LPRL.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de la LPRL, no cuenten con Comité de seguridad y salud por no llegar al número mínimo de trabajadores establecido a este efecto, las competencias atribuidas a aquél en la LPRL serán ejercidas por los delegados de prevención.”

14.9. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Convenio Colectivo, en base a la LPRL, en sus artículos 46.16.1 y 46.16.2, establece lo siguiente:

“46.16.1. El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

46.16.2. Se constituirá un Comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los delegados de prevención, por una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.”

Dado que CRS, SL no llega al número de 50 trabajadores o trabajadoras, no se constituirá Comité de Seguridad y Salud y las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por el delegado de prevención, tal como señala el artículo 46.13.1 del Convenio Colectivo.



15. SITUACIÓN CRÍTICA

La restricción crediticia

- Es perjudicial pues la financiación es un recurso muy utilizado por las empresas para su crecimiento y desarrollo.
- Hace insolventes a empresas que podrían no serlo si consiguieran crédito y también hace insolventes a muchas familias y empresas que se les ha concedido crédito pero que no podrán pagarlo por su dependencia directa o indirecta de las actividades de las que dejan de obtenerlo.
- También conlleva una contracción importante de la demanda que empeora aun más la situación.

En nuestro caso concreto, que no tenemos problemas de liquidez (más bien al contrario, pues tenemos un exceso), nos puede afectar de forma indirecta (**efecto dominó**) si las mutuas tienen problemas de liquidez y los bancos no les conceden créditos, puede comportar tener algunos impagos. También de forma directa en el caso de las visitas privadas.

Si el Euribor y el IPC suben hasta el 7%

- El aumento del Euribor influirá en el aumento de las cuotas de los préstamos que tengamos, puesto que es el principal índice que se utiliza a la hora de fijar el tipo de interés, más el diferencial que aplique la entidad.
- Un tipo de interés alto conlleva más posibilidades de que el capital se dirija hacia la entidad bancaria (renta fija) en lugar de hacia la inversión en la empresa (renta variable) puesto que no se asume riesgo y se genera beneficio.
- La inflación afecta más directamente puesto que perderemos poder adquisitivo, además como índice de referencia más utilizado comportará incremento de los costes (entre ellos los salariales, el arrendamiento, los suministros, las materias primas, etc.)

Cuenta de pérdidas y ganancias

Hemos incrementado un 7% los gastos.

1. Importe neto de la cifra de negocios		371.192,00
Ventas	371.192,00	
2. Variación de existencias de prod. terminados y en curso de fabricación		
3. Trabajos realizados por la empresa para su activo		
4. Aprovisionamientos		- 14.376,29
Compras materias primas	- 8.722,46	
Compras otros aprovisionamientos	- 748,83	
Suministros	- 3.964,50	
5. Otros ingresos de explotación		1.995,80
Descuentos compras pronto pago	995,80	
Reversión del de créditos comerciales	1.000,00	
6. Gastos de personal		- 254.742,00
Gastos sueldos y salarios	- 175.241,87	
Prorrates P. extr.	- 17.168,63	
Gastos seguridad social a cargo de la empresa	- 45.666,14	
7. Otros gastos de explotación		- 64.741,94
Arrendamientos	- 20.684,16	
Reparaciones y conservación	- 5.456,15	
Serv. Prof. Independientes (Constitución)	- 747,47	
Serv. Prof. Independientes (Administrador)	- 6.894,72	
Serv. Prof. Independientes (PRL)	- 689,47	
Gastos de Constitución	- 4.986,03	
Serv. Bancarios y similares	- 223,80	
Gastos Publicidad	- 8.321,22	
Suministros (teléfono)	- 861,88	
Suministros (agua)	- 1.206,10	
Suministros (electricidad)	- 4.981,44	
Otros servicios	- 317,16	
Pérdida por deterioro créditos comerciales	- 1.000,00	
Primas de seguros	- 4.136,88	
8. Amortización del inmovilizado		- 19.434,09
Dotación Amortización Inmov. Int.	- 505,61	
Dotación Amortización Inmov. Mat.	- 18.928,47	
9. Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras		3.907,00
Subvenciones Seguridad Social	3.907,00	
10. Excesos de provisiones		
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado		
A) RESULTADO DE EXPLOTACION (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11)		23.800,48
12. Ingresos financieros		9,74
Ingresos intereses	9,74	
13. Gastos financieros		- 2.287,21
Gastos intereses de deudas c/p	- 1.770,60	
Gastos intereses de dto de ef. y op. Factoring	- 134,42	
Otros Gastos financieros	- 232,56	
14. Variación del valor razonable en instrumentos financieros		
15. Diferencias de cambio		
16. Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros		
B) RESULTADO FINANCIERO (12+13+14+15+16)		- 2.277,47
C) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A+B)		21.523,01
17. Impuestos sobre beneficios		5.380,75
D) RESULTADO DEL EJERCICIO (PERDIDAS Y GANANCIAS)		16.142,26

Ha disminuido un 34% el importe del resultado del ejercicio

Toma de decisiones

A la hora de valorar las opciones que se pueden llevar a cabo, hemos de observar los costes fijos que tiene la empresa y si hay posibilidad de sufragarlos o por el contrario nos aboca al cierre de la empresa. Si descontamos los gastos variables, los gastos iniciales (constitución, fianza arrendamiento, etc.), así como los que no se tendrán que pagar si no hay actividad en la empresa nos quedan aproximadamente como gastos fijos para ese periodo de 6 meses **unos 30.000 €**

Tenemos, pues, dos opciones:

- **Cerramos temporalmente** la empresa, procediendo a la **suspensión de los contratos** de los trabajadores.
- **Cerramos la empresa** y procedemos al **despido colectivo** de todos los trabajadores.

Tanto si planteamos una suspensión de los contratos como si decidimos cerrar la empresa y despedir a los trabajadores deberemos llevar a cabo un expediente de regulación de empleo (ERE), que pasamos a describir:

El procedimiento establecido para tramitar un ERE depende de la causa en la que se fundamenta la solicitud y de la medida que se pida en cada caso:

1. Si la solicitud se fundamenta en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cabe diferenciar entre:

a) Cuando se solicita un despido colectivo

- El empresario presenta la solicitud de autorización a la autoridad laboral y de forma simultánea abre una negociación o periodo de consultas con el/los representante/s de los trabajador/es.
- El periodo de consultas tendrá una duración mínima de 30 días naturales (15 si la empresa tiene menos de 50 trabajadores, es nuestro caso). Durante este periodo las partes han de negociar de buena fe sobre las causas que justifican los despidos, la posibilidad de minimizar o evitar los efectos y las medidas que se puedan adoptar para disminuir los perjuicios que sufrirán los trabajadores afectados.
- Mientras se lleva a cabo este periodo de consultas, la autoridad laboral comunica al SPEE la iniciación del expediente y solicita los informes que considere oportunos, entre los cuales figura

necesariamente el que emite la Inspección de trabajo y Seguridad Social sobre las causas alegadas por el empresario.

- Si el periodo de consultas acaba con acuerdo, la autoridad laboral emite una resolución autorizando las medidas de extinción de contratos pactadas en el plazo de 15 días naturales, salvo que observe fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la suscripción del acuerdo, hipótesis esta en la que remitirá el expediente a la jurisdicción social para que esta se pronuncie sobre la validez del acuerdo.
 - Si el periodo de consultas acaba sin acuerdo, la autoridad laboral ha de valorar si los despidos están o no justificados, teniendo en cuenta toda la información existente en el expediente y en el plazo de 15 días naturales desde la notificación de la comunicación de la finalización del periodo de consultas ha de emitir una resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.
- b) Cuando se solicita una suspensión o una reducción temporal de jornada:
- El procedimiento es el mismo que en el caso de despido, excepto en lo que respecta al plazo de consultas que será siempre de 15 días naturales.

2. Si la solicitud se fundamenta en fuerza mayor el procedimiento es más simple:

- El empresario presenta la solicitud de autorización a la autoridad laboral competente, con la documentación acreditativa de la causa de fuerza mayor (incendio, inundación,..) y lo comunica de manera simultánea al/los representante/s de los trabajador/es (No se exige ningún periodo de consultas, aunque puedan mantenerse conversaciones).
- La autoridad laboral desarrolla todas las actuaciones que considera oportunas para verificar la existencia de la fuerza mayor y resuelve en el plazo de 5 días hábiles a partir de la entrada de la solicitud.
- Si se autoriza la medida de extinción o suspensión de contratos, esta tendrá efectos desde la fecha del hecho causante.



Debido al incendio que se produjo el día 29 de Junio de 2009 en la finca, el informe de los técnicos del ayuntamiento ha dictaminado el inmediato desalojo del local, debido a graves afectaciones en la estructura del edificio.

Consideramos que nuestro supuesto se ajusta a la causas de fuerza mayor, pues tal como indica el enunciado, el edificio donde se encuentra ubicado CRS, SL sufre graves defectos estructurales y se plantea la rehabilitación durante 6 meses, circunstancia que entendemos como claramente justificativa de fuerza mayor, puesto que el Tribunal Supremo entiende ésta existe cuando se produce un hecho no imputable al empresario, imprevisible y / o inevitable, que imposibilita total o parcialmente el trabajo en la empresa (Art.1105 [Código Civil](#)). Si la posibilidad es definitiva, el empresario puede instar un expediente de regulación para adoptar medidas extintivas y si es temporal, puede solicitar la adopción de suspensiones y/o reducciones de jornada.

La fuerza mayor como causa de suspensión del contrato de trabajo no actúa automáticamente, sino que, como ya hemos comentado, deberá ser constatada por la autoridad laboral. Además supone que el normal desarrollo del contrato de trabajo se torna imposible por causas no imputables al empresario.

En los supuestos de desempleo parcial por reducción de jornada o suspensión del contrato en Expediente de Regulación de Empleo, incluido el supuesto de fuerza mayor, la empresa ingresará la aportación que le corresponda, y el SPEE cotizará por la parte correspondiente al trabajador en su totalidad, asumiendo el 35% del coste y descontando de su prestación el resto de la aportación que le corresponde.

Si un trabajador afectado por el ERE no obtiene el derecho a cobrar desempleo, la empresa debe seguir cotizando por la totalidad de las contingencias durante los días regulados, ya que la relación laboral no ha finalizado definitivamente.

Después de haber invertido, entre fondos propios y financiación, 132.705 € y viendo que la empresa es rentable, hemos tomado la decisión de continuar con la actividad, por tanto, realizaremos un ERE suspensivo ([anexo 15.1](#)).

A pesar de no ser la opción escogida, hemos realizado los cálculos para el supuesto de despido ([anexo 15.2](#)).



Efectos para los trabajadores

Si se trata de un **despido colectivo** los trabajadores afectados ven extinguida su relación laboral y tienen derecho a una indemnización de 20 días laborables por año trabajado con un límite de 12 mensualidades y también a recibir el subsidio de desempleo si reúnen los requisitos exigidos en cada caso, puesto que la extinción contractual derivada de un expediente de regulación de empleo es una situación legal de desempleo. Cabe tener presente que a menudo durante el periodo de consulta entre empresario y trabajadores se produce una mejora en la indemnización legalmente prevista y otros derechos para los trabajadores afectados (complementos a la prestación de desempleo, compromisos de recolocación, etc.).

Si se trata de una **suspensión contractual o una reducción de jornada** los trabajadores afectados dejan de prestar servicio los días y/o horas que dure la medida y padecen una pérdida salarial proporcional, sin derecho a recibir indemnización, pero si a cobrar la prestación y/o el subsidio de desempleo cuando cumplan los requisitos exigidos en cada caso. También en este caso se pueden reconocer derechos adicionales a los trabajadores afectados (complementos a la prestación de desempleo, derecho a participar en cursos de formación o reciclaje, etc.)

Actuación de los trabajadores una vez dictada la resolución:

En los casos en que se apruebe la reducción de la jornada, la suspensión o extinción de la relación laboral, el trabajador podrá:

- Recurrir contra la resolución adoptada de no estar de acuerdo con ella.
- Solicitar su prestación por desempleo ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

Actuación de la empresa una vez dictada la resolución del expediente

En función de la resolución aprobada:

- Extinguir los contratos de trabajo, haciendo efectivas las indemnizaciones fijadas.
- Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial de Seguridad Social respecto de los trabajadores anteriormente señalados.



- Suspender los contratos de trabajo. En estos supuestos, la empresa está obligada a cotizar a la Seguridad Social la parte de la empresa por los trabajadores afectados y durante todo el período de duración de la suspensión.
- En los casos de reducción de la jornada, la relación laboral deberá interrumpirse de forma intermitente, el número de horas al día o de días por semana o mes, aprobados. La empresa deberá cotizar a la Seguridad Social la cuota patronal de estos períodos de inactividad por los trabajadores afectados.
- Abonar las prestaciones por desempleo en pago delegado cuando así lo fijara la resolución, y reintegrarse del mismo por el procedimiento correspondiente.
- Recurrir contra la resolución dictada en caso de no estar de acuerdo con la misma.

Son efectos de la autorización:

- Autorizar la suspensión de los contratos: la empresa debe comunicar a los trabajadores la medida y la fecha. Se admite suspensión con efectos retroactivos.
- Acceder a la prestación por desempleo: los trabajadores disponen de 15 días para su solicitud.

Resumen de los efectos de la suspensión de los contratos

- Se suspende la obligación de trabajar y de remunerar el trabajo
- Se obliga a la empresa a reintegrar al trabajador a su finalización (reserva del puesto de trabajo).
- Pervive el resto del contenido obligacional del contrato de trabajo (derechos y obligaciones).
- Durante esta situación la empresa debe mantener de alta al trabajador e ingresar la cuota patronal.
- La cotización por contingencias profesionales durante la suspensión es inferior. Se aplica el porcentaje aplicable a los trabajadores en periodo de baja (1,20%)
- El INEM debe ingresar la cuota del trabajador: una parte la descuenta del trabajador y el resto lo abona el INEM (35%).
- Durante la suspensión el trabajador puede prestar servicios para otra empresa comunicándolo al INEM, sin percibir la prestación.
- No se devengan vacaciones durante la suspensión de los contratos.
- El Real Decreto-Ley 2/2009, de 6 de marzo, ha introducido, temporalmente, una importante novedad en lo que respecta al período de desempleo consumido durante estas suspensiones de la relación laboral. La medida consiste en reponer la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores a los que se haya suspendido su

contrato de trabajo o reducido su jornada por causa de un ERE y que, posteriormente, se les extinga o suspenda el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Así, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquéllas autorizaciones (con el límite máximo de 120 días, o 90 días si la prestación por desempleo se agotó durante la suspensión). Esta medida tiene carácter temporal, y sólo será de aplicación respecto a ERE's temporales autorizados entre 1.10.2008 y 31.12.2009, siempre y cuando la posterior extinción definitiva del contrato se produzca entre 8.3.2009 y 31.12.2009.

Efectos sobre el local

Las reparaciones de rehabilitación que se deben llevar a cabo en la finca, correrán a cargo del propietario de la misma, puesto que así lo establece el Código Civil en sus artículos 1554 (obligaciones del arrendador) y 1558 (reparación urgente).

“Artículo 1554.

El arrendador está obligado:

1º A entregar al arrendatario la cosa objeto del contrato.

2º A hacer en ella durante el arrendamiento todas las reparaciones necesarias a fin de conservarla en estado de servir para el uso a que ha sido destinada.

3º A mantener al arrendatario en el goce pacífico del arrendamiento por todo el tiempo del contrato.

Artículo 1558.

Si durante el arrendamiento es necesario hacer alguna reparación urgente en la cosa arrendada que no pueda diferirse hasta la conclusión del arriendo, tiene el arrendatario obligación de tolerar la obra, aunque le sea muy molesta, y aunque durante ella se vea privado de una parte de la finca.

Si la reparación dura más de cuarenta días, debe disminuirse el precio del arriendo a proporción del tiempo y de la parte de la finca de que el arrendatario se vea privado.

Si la obra es de tal naturaleza que hace inhabitable la parte que el arrendatario y su familia necesitan para su habitación, puede éste rescindir el contrato.”

Asimismo, cabe destacar que como arrendatarios del local, tenemos la obligación de poner urgentemente en conocimiento del dueño de la finca las necesidades de reparaciones que comprende el segundo apartado del citado artículo 1554 CC.

Por último, comentar que CRS, SL no tendría responsabilidad ninguna en caso de daños y perjuicios causados por el deficiente estado estructural de la finca, pues a pesar de no contar con ningún documento que avale este asunto, la Ley presumirá, salvo prueba en contrario, que el edificio se encontraba en buen estado en el momento en que empezó el arriendo:

“Artículo 1562.

A falta de expresión del estado de la finca al tiempo de arrendarla, la ley presume que el arrendatario la recibió en buen estado, salvo prueba en contrario.”



Normativa de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor:

RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. T. I, cp. III, sec. 3º:

Art. 45.1 TRET. El contrato de trabajo podrá suspenderse por: i) Fuerza mayor temporal.

Art. 45.2. “La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”

Art. 47.2 TRET. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

Art. 48.1 ET TRET. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45, excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

Art. 51.12 TRET. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado. El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente. La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

Art. 30 TRET. Imposibilidad de la prestación. “Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato de trabajo porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

RD 43/1996, de 19 de enero, sobre los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Extinción y suspensión de relaciones de trabajo por fuerza mayor

Art. 17. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este capítulo.

Art. 18. Iniciación. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 19. Instrucción y resolución. La autoridad laboral competente realizará cuantas actuaciones y solicitará todos los informes que considere indispensables, dictando resolución en el plazo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante. Contra la resolución de la autoridad laboral, se podrá interponer recurso ordinario en los términos previstos en el artículo 16 de este Reglamento.”

Real Decreto Legislativo 1/1994, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Art. 208.1. 2 LGSS. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en algunos de los siguientes supuestos: Cuando se suspenda la relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo.

16. CONCLUSIÓN

CRS, SL es una empresa que nace para ofrecer un servicio integral de rehabilitación, nos especializamos en fisioterapia, osteopatía, traumatología y acupuntura. La combinación de diferentes especialidades persigue proporcionar a los pacientes una visión más amplia en el diagnóstico y un tratamiento más global de las dolencias que presentan, así como el bienestar del paciente mejorando su salud.

La meta fundamental de toda empresa es obtener beneficios y continuidad en el tiempo de la misma, pero sabemos que para que esto sea posible nos tenemos que centrar en satisfacer a nuestros clientes, ser profesionales y perseguir la excelencia para diferenciarnos de nuestros competidores.

En relación con la empresa nuestros objetivos han sido:

- **Satisfacción del cliente:** Él es nuestra razón de ser, por eso hay que cumplir y superar sus expectativas, eliminando la calidad negativa. Su satisfacción y fidelización han de ser una prioridad.
- **Gestión de los recursos:** Ser competitivos.
- **Flexibilidad:** La capacidad de adaptarse a los cambios, a las demandas de los clientes y al entorno.
- **Innovación:** Encontrar y generar nuevos servicios, nuevos procesos, nuevas soluciones.
- **Impacto en el entorno:** Ser un “buen vecino”, a nivel medioambiental, social y empresarial.
- **Satisfacción del personal:** Es preciso contar con personas que tengan aptitud (formación) y actitud (motivación). Un personal satisfecho es garantía de calidad y productividad. Las personas son la esencia de una organización y su compromiso y participación hace posible que sus capacidades sean aprovechadas.

Este proyecto ha significado para nosotros un gran acercamiento al mundo empresarial y evidentemente, a todo lo que conlleva la creación de una empresa, tarea mucho más ardua y laboriosa de lo que en un principio podíamos imaginar. Sin embargo, creemos que el esfuerzo ha merecido la pena, pues la posibilidad de levantar un negocio propio es, sin duda, una opción que todos y todas deberíamos tener en cuenta a la hora de plantearnos el ingreso (o el reingreso) al mundo laboral. Nosotros, ahora, conocemos este camino con detalle y en todas sus vertientes.

Centrándonos en el *modus operandi* que, como grupo de trabajo, hemos seguido para desarrollar este proyecto, consideramos que debemos destacar:

- **La división del trabajo:** Obviamente, no todos hemos participado con la misma intensidad en todas las áreas. Sin embargo, esto no ha sido ningún impedimento para que todos los miembros del grupo conociéramos en profundidad todas las secciones del trabajo ni para nuestra participación individual en cada toma de decisiones.
- **Reuniones periódicas:** Precisamente con el objetivo de mantener el diálogo de grupo y la puesta en común de materiales, ideas y propuestas, hemos mantenido reuniones habitualmente todas las semanas (superando la incompatibilidad de horarios de un grupo tan heterogéneo como el nuestro).

Si bien es cierto que, como en todo grupo, ha habido momentos de tensión en los que las diferencias de criterios parecían casi insalvables (pero que, evidentemente, logramos superar), creemos que hemos finalizado con éxito nuestro cometido y que hemos conseguido, por tanto, aunar exitosamente los distintos criterios y visiones que tenía cada uno de nosotros.

Es posible y probable que no estemos absolutamente preparados para realizar el salto al mercado, en el sentido de no disponer de todos los medios, como ejemplo es casi imposible disponer del capital necesario, y menos en el contexto de la economía actual, pero sí que tenemos la motivación, las ganas y la inquietud para afrontar empleos que respondan a las características que se exigen para llevar a cabo la gestión de una empresa.



17. BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- “Los nuevos emprendedores: creación de empresas en el siglo XXI”, García González, A; Bòria Reverter, S.. Barcelona: Publicacions i Edicions Universitat de Barcelona, 2006.
- “De la idea a la empresa”. Planellas i Aran, Marcel. Barcelona. Gestión 2000, 2003.
- “La Creació d'empreses”. Veciana Vergés, José María. Barcelona. Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, Servei d'Estudis, 2005.
- “Cómo crear su propia empresa“. Barros Puga, M. (1998). Ed. Columna, colección Esade.
- “Recursos humanos Dirigir y gestionar personas en las organizaciones”, Miquel Porret Gelabert. Esic Editorial, 2008.
- “Manual para la creación de empresas”. De Pablo, I.; Bueno, Y.; Santos, B. (2005). McGraw-Hill, Madrid.
- “Creación de empresas”. Mateo Dueñas R., Sagarra Porta R. (2004) Creación de Empresas. Teoría y Práctica. Editorial McGraw-Hill.
- Informe del Ministerio Administraciones públicas sobre el empresario individual y la sociedad limitada.
- Manual de cotización de la Seguridad Social (MTAS)
- Convenio Colectivo para el sector de establecimientos sanitarios, de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicas.
- Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).
- Ley 41/2002, de 14 de noviembre.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
- Circular de Insalud 9/97 de 9 de julio.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- RD 39/1997 – Servicios de Prevención.
- RD 486/1997 – Lugares de Trabajo.
- Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971.

- Web del *Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya* (<http://www.gencat.cat/salut/depsalut/index.html>).
- Web del distrito de Sants-Montjuïc (<http://www.bcn.es/sants-montjuic>)
- Web del Ministerio de Trabajo e Inmigración (<http://www.mtas.es>).
- Web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (<http://www.insht.es>).
- Web para trámites online del Ajuntament de Barcelona (<https://w30.bcn.cat/APPS/portalttramits/ca/inici/default.html>).
- Institut d'Estadística de Catalunya (<http://www.idescat.cat>)
- Web de la Seguridad Social (<http://www.seg-social.es>).
- Web del INEM (<http://www.inem.es>).
- Barcelona activa (<http://www.barcelonactiva.cat>).
- Web oficial de la Generalitat de Catalunya (<http://www.gencat.cat>).
- Web de la Agencia Tributaria (<http://www.aeat.es>).
- *Portal de l'emprenedor Innovador* de "La Caixa" (<http://www.emprenedorxxi.es/cat/home.asp>).
- Registro Mercantil de Barcelona. (<https://www.registromercantilbcn.es>).
- Crear empresas (<http://www.crearempresas.com>).
- Creación de empresas (<http://www.creaciondempresas.com>).
- Web de la Fundación Europea de Medicina Tradicional China (<http://www.mtc.es>).
- Web de l'Institut Català de les Dones (<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>)

