

Seguridad Social y Relaciones Laborales en la Empresa Agraria



Consejería de Agricultura y Pesca



Seguridad Social y Relaciones Laborales en la Empresa Agraria

Autores:

Reyes Alonso Martín Coletto
Antonio Cabello Torralbo
Ana Isabel Escobar Arroyo
Francisco Tortosa Linde

SEGURIDAD SOCIAL Y RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA AGRARIA

© JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Agricultura y Pesca

Publica: Viceconsejería
Servicio de Publicaciones y Divulgación

Autores: Reyes Alonso Martín Coletto
Antonio Cabello Torralbo
Ana Isabel Escobar Arroyo
Francisco Tortosa Linde

Depósito Legal: SE-1374-2001

I.S.B.N.: 84-8474-023-4

Maquetación e Impresión: A. G. Novograf, S. A. (Sevilla)

SEGURIDAD SOCIAL.....	7
1. Significado de Seguridad Social.....	9
2. Campo de aplicación.....	9
3. Composición del Sistema.....	9
3.1. Régimen General.....	9
3.2. Régimenes Especiales.....	9
4. Acción protectora.....	10
4.1. Contingencias protegibles.....	10
4.2. Prestaciones.....	10
5. Estructura administrativa.....	10
5.1. Entidades Gestoras.....	10
5.1.1. Instituto Nacional de la Seguridad Social.....	10
5.1.2. Instituto Nacional de la Salud.....	11
5.1.3. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.....	11
5.2. Servicios comunes.....	11
5.2.1. Tesorería.....	11
5.2.2. Gerencia de Informática.....	11
6. Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.....	11
6.1. Campo de aplicación.....	11
6.2. Beneficiarios.....	12
6.2.1. Trabajadores por Cuenta Ajena.....	12
6.2.2. Trabajadores por Cuenta Propia.....	12
6.3. Inscripción y baja en el Censo.....	12
6.3.1. Sujetos obligados a solicitar la inscripción.....	13

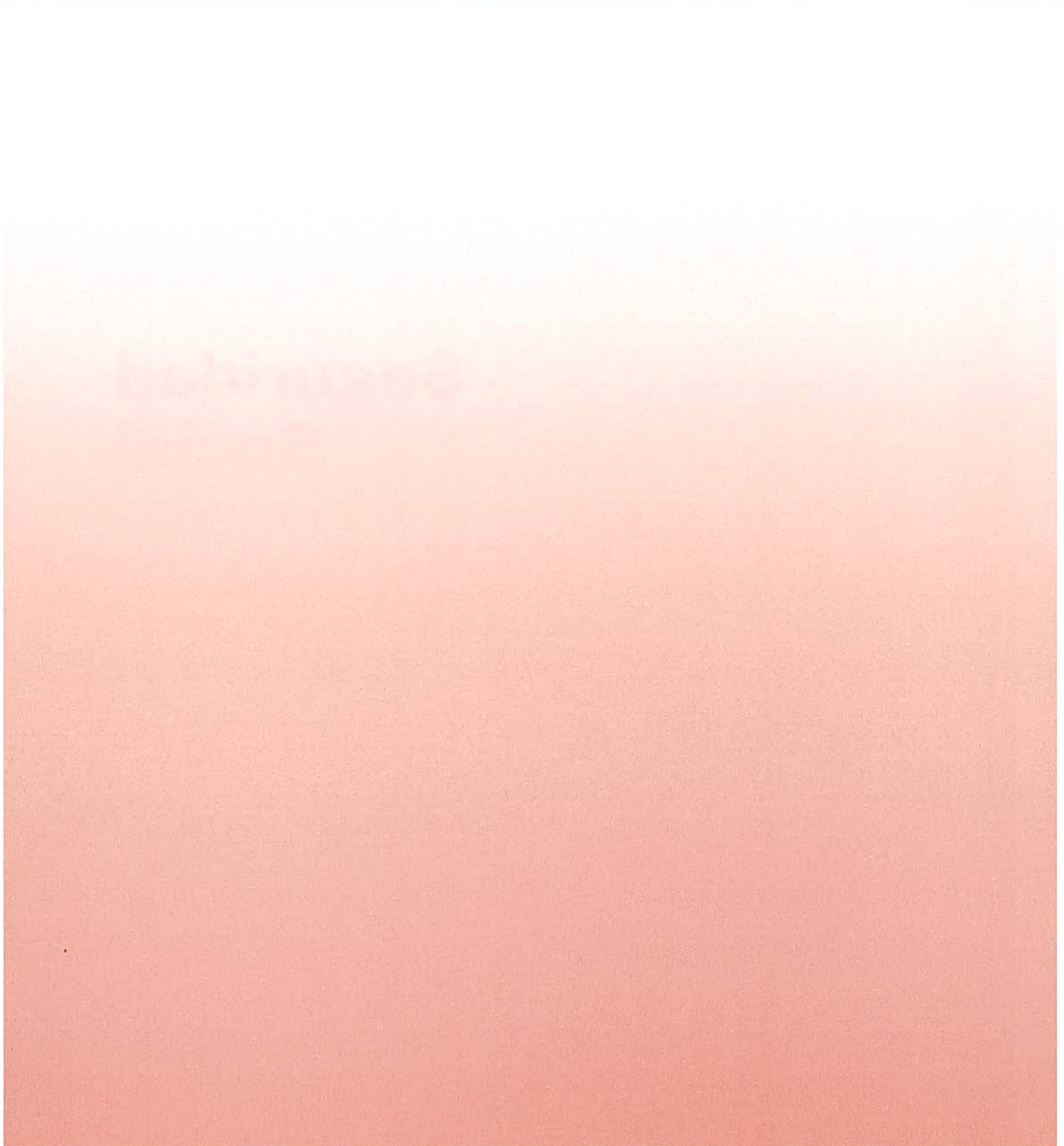
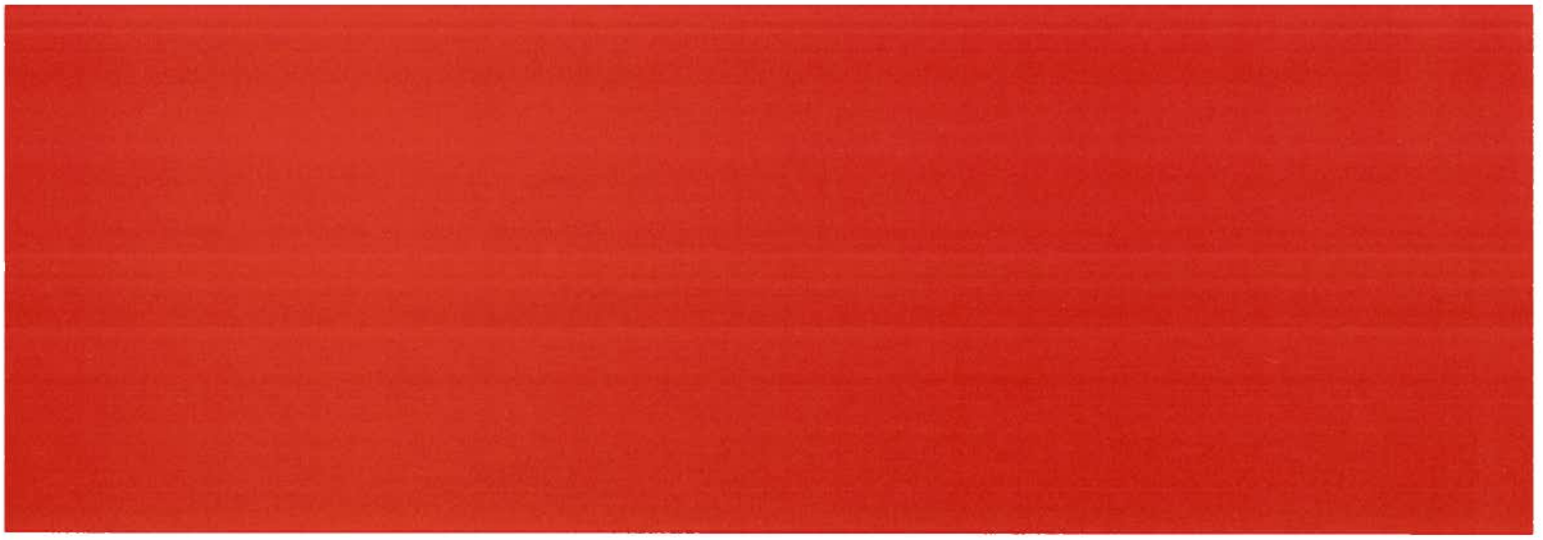
6.3.2. Protección por Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.....	13
6.3.3. Baja en el censo.....	13
6.3.4. Obligaciones de los empresarios en materia de documentación	13
6.4. Cotización	13
6.4.1. Sujetos obligados a cotizar	14
6.4.2. Trabajador por Cuenta ajena	14
6.4.3. Trabajadores por Cuenta propia.....	15
6.4.4. Acción Protectora.....	17
7. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.....	17
7.1. Campo de aplicación	17
7.2. Sujetos incluidos.....	17
7.3. Afiliación, altas y bajas	18
7.3.1. Procedimiento	18
7.3.2. Solicitud de afiliación-alta.....	18
7.3.3. Solicitud de bajas	18
7.4. Cotización	18
7.4.1. Nacimiento y duración de la obligación de cotizar	18
7.4.2. Cómputo de periodos de cotización a distintos Regímenes.....	19
7.4.3. Prescripción	19
7.4.4. Bases y tipos de cotización.....	19
7.5. Recaudación	21
7.6. Acción protectora	21
Anexo I. Documentos a aportar con las solicitudes de alta, baja y variación de datos de trabajadores en el Régimen Especial Agrario.....	23
RELACIONES LABORALES	25
2.1. Trámites ante la Administración Socio-Laboral	27
2.2. Atribuciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	27
2.3. Oficina de Empleo del INEM.....	27
2.3.1. Obligaciones de los empresarios.....	27
2.3.2. Obligaciones de los trabajadores	28

2.3.3. Agencias Privadas de Colocación.....	28
2.4. Convenio Colectivos.....	28
2.4.1. Contenido del Convenio	28
2.5. El Salario y la nómina.....	28
2.5.1. Salario	28
2.5.1.1. Estructura del Salario	29
2.5.2. La nómina o Recibo de Salario	30
2.6. Libro de visitas	30
2.7. Libro de Matrícula	30
2.8. El Contrato de Trabajo.....	30
2.8.1. Definición	30
2.8.2. Relaciones Laborales Excluidas	31
2.8.3. Forma del contrato.....	31
2.9. Retenciones a cuenta del I.R.P.F	32
2.9.1. Procedimiento para determinar el importe de la Retención	33
2.9.2. Determinación de la Cuota de Retención.....	34
2.9.3. Cálculo del Tipo de Retención.....	35
2.9.4. Comunicación de datos	36
2.9.5. Ejemplo	36
2.9.6. Ejemplo	37
Anexo II. Supuesto Práctico: Liquidación de Cuotas a la Seguridad Social	
por Jornadas Reales, Empresario Agrícola con un Trabajador en Plantilla	
y un Trabajador Eventual.....	39
Anexo III. Supuesto Práctico: Confección Recibo de Salarios.....	43
Anexo IV. Contrato de Trabajo Ordinario por tiempo Indefinido	47
Anexo V. Contrato de Trabajo de Duración Determinada	49

GLOSARIO	51
-----------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA	57
---------------------------	-----------

Seguridad Social



1. SIGNIFICADO DE SEGURIDAD SOCIAL

Se entiende por Seguridad Social el conjunto de medidas arbitradas por el Estado que tiene por objeto la protección, ayuda y remedio a los ciudadanos en determinadas situaciones de riesgo, desamparo o siniestro, así como la prevención de las mismas, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada en las contingencias y situaciones que la ley define.

2. CAMPO DE APLICACIÓN:

Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social:

- Todos los españoles, cualesquiera que sean su sexo, estado civil y profesión, que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:
- Trabajadores por cuenta ajena en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos.

No tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario, el cónyuge, los ascendientes, descendientes y demás parientes del empresario por consanguinidad o afinidad y, en su caso, por adopción, hasta el segundo grado inclusive, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.

- Trabajadores por cuenta propia o autónomos, mayores de 18 años, así como sus cónyuges y parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, si también son mayores de 18 años y colaboran con ellos sin tener la condición de asalariados.
- Socios trabajadores de cooperativas de Trabajo asociado
- Empleados de hogar
- Estudiantes
- Funcionarios públicos, civiles y militares

▼ Todos los españoles residentes en territorio nacional, a efectos de prestaciones de modalidad no contributiva.

▼ Los españoles no residentes en el territorio nacional quedarán comprendidos cuando así resulte de disposiciones especiales.

▼ Trabajadores inmigrantes (extranjeros) que se encuentren legalmente en territorio español, salvo los autónomos, fronterizos, artistas por actuaciones de corta duración y trabajadores del mar en que se estará a lo establecido en convenios o acuerdos internacionales ratificados o suscritos por España. Cuando les fuere aplicable en virtud de reciprocidad tácita o expresamente reconocida, reconocimiento que se entenderá, en todo caso, respecto a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

▼ Los hispanoamericanos, portugueses, andorranos, brasileños y filipinos que residan legalmente se equiparán a los españoles.

3. COMPOSICIÓN DEL SISTEMA

El sistema de la Seguridad Social atenderá a la consecución de sus fines mediante la inclusión de los sujetos que comprende su campo de aplicación en alguno de los regímenes que lo integran. Está compuesto por el Régimen General y Regímenes Especiales.

3.1. RÉGIMEN GENERAL

Este régimen comprende en su campo de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena que no deben ser incluidos en alguno de los regímenes especiales.

3.2. REGÍMENES ESPECIALES

Los regímenes especiales se establecen en aquellas actividades profesionales en las que por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de los procesos productivos se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social.

En la actualidad los que están en vigor son:

- Régimen Especial Agrario.
- Régimen Especial de Trabajadores del Mar.
- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Régimen Especial de Empleados de Hogar.
- Régimen Especial de Minería del Carbón
- Regímenes Especiales de Funcionarios Públicos, Civiles y Militares
- Régimen Especial de Estudiantes.



4. ACCIÓN PROTECTORA

Se entiende por acción protectora del Sistema de la Seguridad Social el conjunto de prestaciones y medidas con las que prevenir, ayudar y/o remediar determinadas contingencias.

4.1. CONTINGENCIAS PROTEGIBLES

Las contingencias objeto de protección son:

▼ RELATIVAS A LA SALUD:

El riesgo de su pérdida da lugar a medidas de medicina preventiva y de seguridad e higiene en el trabajo.

Su pérdida efectiva dará lugar a prestaciones de asistencia sanitaria y recuperación, así como a prestaciones económicas que dependerán del alcance y duración de la falta de salud, así como de la causa que la motivó.

▼ RELATIVAS A LA EDAD:

A partir de determinada edad, en la vejez, se pueden acceder a prestaciones económicas de jubilación y ser beneficiario de medidas de asistencia social.

▼ RELATIVAS A LA SITUACIÓN FAMILIAR:

Las situaciones de maternidad, la adopción y el acogimiento previo dan lugar al disfrute de períodos de descanso y de prestaciones diversas.

Tener a cargo hijos menores o subnormales también da lugar a prestaciones y aportaciones económicas.

▼ RELATIVAS A SITUACIONES DE PENURIA ECONÓMICA:

La carencia de recursos indispensables para hacer frente a estados o situaciones de necesidad puede dar lugar tanto a la asistencia sanitaria como a la concesión de auxilios económicos.

4.2. PRESTACIONES:

La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social comprende:

- Asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidente de trabajo o no laboral.
- Recuperación profesional, en los casos de maternidad, enfermedad o accidente en que así proceda.

- Prestaciones económicas, en los casos de Incapacidad Temporal, Lesiones Permanentes no invalidantes, Invalidez, Jubilación, Desempleo, Muerte y Supervivencia y por hijo a cargo.
- Servicios Sociales en materia de asistencia, medicina preventiva, higiene y seguridad en el trabajo, reeducación y rehabilitación de inválidos, promoción social.
- Beneficios de asistencia social, en cuanto complementarios de las demás prestaciones.

5. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

La competencia en materia de Seguridad Social está atribuida:

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Ministerio de Sanidad y Consumo

En la práctica, la gestión de la Seguridad Social se lleva a cabo a través de entidades gestoras, servicios comunes y organismos autónomos adscritos a uno u otro Ministerio, así como por entidades colaboradoras.

5.1. ENTIDADES GESTORAS

Tienen como finalidad administrar y gestionar la Seguridad Social.

5.1.1. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Tiene competencia para:

- ▼ Reconocer el derecho a las prestaciones económicas, salvo las relativas a desempleo.
- ▼ Reconocer el derecho a la asistencia sanitaria y la previsión voluntaria gestionada a través del Sistema de Seguridad Social.
- ▼ Los sujetos protegidos por la Seguridad Social, a efectos de facilitar su representación y participación sectorial quedan encuadrados en las Mutualidades de:

- Trabajadores por Cuenta Ajena
- Trabajadores Autónomos
- Trabajadores del Campo
- Trabajadores del Mar
- Trabajadores de Regímenes Especiales diversos.



5.1.2. INSTITUTO NACIONAL DE LA SALUD (INSALUD)

Tiene como competencia primordial el desarrollo y ejecución de las funciones y actividades precisas para hacer efectivos los servicios y garantizar las prestaciones sanitarias del Sistema de Seguridad Social, así como las relativas a medicina preventiva, promoción de la salud individual, medicina de comunidad y asistencia sanitaria; así como la gestión y administración de los medios personales y materiales sanitarios.

5.1.3. INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES (IMSERSO)

Tiene competencia para la gestión de las pensiones de invalidez y jubilación en sus modalidades no contributivas, así como de los servicios complementarios de las prestaciones de la Seguridad Social, para personas mayores y personas con discapacidad, el seguimiento y desarrollo del Plan Gerontológico, migraciones interiores, integración social y asistencia a los solicitantes de asilo y la promoción e integración social de los refugiados y desplazados.

5.2. SERVICIOS COMUNES

Con el fin de conseguir una mayor eficacia en la gestión y, en definitiva, un mejor y más rápido funcionamiento de los servicios prestados a los beneficiarios de la Seguridad Social hay establecidos dos servicios comunes.

5.2.1. Tesorería

Le compete la gestión de los recursos económicos y la administración financiera del sistema en aplicación de los principios de solidaridad financiera y caja única.

Sus atribuciones más significativas son:

- ▼ La inscripción de empresas y de afiliación, altas y bajas de los trabajadores.
- ▼ La gestión y control de la cotización y de la recaudación de cuotas, así como el aplazamiento y fraccionamiento de éstas.
- ▼ La ordenación de los pagos de las obligaciones de la Seguridad Social.

5.2.2. Gerencia de Informática

Dirige, coordina y controla la creación, composición y actuación de los servicios de informática y de proceso de datos de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.

6. RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dentro de los regímenes especiales que configuran el sistema español de Seguridad Social, se encuentran los trabajadores dedicados a las actividades **agrícolas, forestales y pecuarias**, así como los **titulares de pequeñas explotaciones** que las cultiven directa y personalmente.

6.1. CAMPO DE APLICACIÓN

Están incluidos todos los trabajadores españoles, cualquiera que sea su sexo y estado civil, que, dentro del territorio nacional, realicen labores **agrarias, forestales o pecuarias**, de **forma habitual** y como **medio fundamental de vida**.

Se consideran **labores agrarias**, a efectos de su inclusión en este régimen:

- a) Las que persigan la **obtención** de los **frutos y productos agrícolas, forestales y pecuarios**.

No se consideran **Labores agrarias**, a estos efectos, el cultivo de productos agrícolas que se realice en instalaciones situadas en espacios territoriales no sujetos a contribución rústica y pecuaria. (IBI)

No se consideran **Labores pecuarias**, la obtención de productos en granjas y establecimientos análogos, cuando sus elementos de producción constituyen una unidad económica independiente. El empaquetado de frutas y hortalizas y su comercialización.

No se consideran **Labores forestales**, cuando no constituyen el objeto principal de la empresa y, por contrario, son complementarias a una actividad industrial de transformación de la madera.

- b) Las de **almacenamiento** de esos frutos y productos en sus lugares de origen.

- c) Las de **transporte** a los lugares de acopio y almacenamiento.

- d) Las de **primera transformación** de esos frutos y productos, dedicándole un tiempo inferior a un tercio del que se dedicó a las labores agrarias anteriores.

- e) Igualmente se consideran labores agrarias a efectos de su inclusión en este régimen especial la **venta directa** por parte del agricultor de la producción propia **sin transformación**, dentro de los elementos que integren la explotación o lugares que no sean establecimientos comerciales.



6.2. BENEFICIARIOS

Hay que distinguir entre los trabajadores por Cuenta Ajena y por Cuenta Propia.

6.2.1. TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

Son aquellos trabajadores que, cumplida la edad laboral de **16 años**, realizan voluntariamente labores agrícolas **remuneradas**, por cuenta ajena, de forma **fija o eventual** y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica. Los trabajadores en régimen de **aparcería** son trabajadores por cuenta ajena.

► Entre tales trabajadores se comprenden:

- Los **pastores, guardas rurales y de cotos** de caza y pesca.
- Los ocupados en **labores de riego, limpieza y desbroce** de acequias, etc. con carácter exclusivo y remuneración permanente en explotaciones agrarias.
- Los que prestan, como **elementos auxiliares**, servicios no propiamente agrícolas, forestales o pecuarios en explotaciones agrarias, siempre y cuando no los alteren con trabajos que tengan carácter industrial: mecánicos, técnicos, administrativos, otro personal considerado elementos auxiliares.

► Se consideran **excepciones, no incluidos** en este régimen especial:

- Los **mecánicos y conductores de vehículos** cuyos propietarios arrienden sus servicios para labores agropecuarias, sin ser titulares de explotaciones o, cuando siéndolo, no los utilicen en las mismas.
- Los operarios de **empresas fitopatológicas**.
- El **cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes**, por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, cuando convivan con el titular de la explotación agraria y a su cargo, salvo que se demuestre su condición de asalariados, sin perjuicio de que puedan tener la consideración de trabajadores por cuenta propia.

6.2.2. TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

► Se pueden distinguir tres supuestos:

a) Aquellos trabajadores que reúnan los requisitos siguientes:

- Que sean **mayores de 18 años**.
- Que sean **titulares de pequeñas explotacio-**

nes agrarias, propietarios o no de las mismas. Son aquellas cuyo **líquido imponible por contribución territorial, rústica o pecuaria** (hoy I.B.I. de naturaleza rústica). A de ser igual a 50.000 pesetas. Este límite no se ve afectado por la actualización que, a efectos fiscales, ha incrementado en un 2,1% los valores catastrales, tanto rústicos como urbanos (Ley 65/1997 art.66). Se establece para los casos de titularidad individual de la explotación.

Igualmente, son considerados trabajadores por cuenta propia, a estos efectos, los socios de una **Sociedad Agraria de Transformación**.

- Que realicen las labores agrarias de forma **personal y directa** en estas explotaciones; sin ocupar trabajadores fijos y sin que el número de jornales anuales pagados a trabajadores eventuales supere el número de los que percibiría un trabajador fijo durante un año. No será aplicada la limitación relativa al empleo de trabajadores por Cuenta Ajena si el titular de la explotación se encuentra imposibilitado para el trabajo.

b) Se consideran también incluidos en este régimen por cuenta propia: **el cónyuge y los parientes** por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive siempre que:

- Sean **mayores de 18 años**.
- **No asalariados**.
- Sin ser titulares de una pequeña explotación convivan y **dependan** económicamente del titular, **y contribuyan** con su trabajo en la explotación al sostenimiento de la familia.

c) Los **pastores** que custodien ganado de distintos propietarios sin dependencia laboral con los mismos, y con libertad para celebrar contratos de igual naturaleza con otros particulares.

No se consideran trabajadores por cuenta propia: Los titulares de **explotaciones ínfimas** que no consigan dichas explotaciones más de 50 o 60 días de trabajo, y que la mayor parte del tiempo están ocupados como trabajadores por cuenta ajena.

6.3. INSCRIPCIÓN Y BAJA EN EL CENSO

Los trabajadores incluidos en el campo de aplicación de este régimen especial, en el momento en que reúnen las condiciones para ello, tienen **obligación de inscribirse** en el **censo agrario**. Dicho censo tienen **dos secciones**, una para cada tipo de trabajadores, **por cuenta ajena** - con independencia de su condición de fijos o eventuales - y por **cuenta propia**.

El trabajador a lo largo de su vida, puede **variar** la sección del censo en que está inscrito, para lo que se debe atender a cual sea la forma normal de trabajo - por cuenta ajena o por cuenta propia.

La inscripción sobrevive a los cambios de empresario.

6.3.1. SUJETOS OBLIGADOS A SOLICITAR LA INSCRIPCIÓN

- Los **empresarios** respecto de los trabajadores por cuenta ajena. El empresario que por primera vez vaya a contratar trabajadores, deberá solicitar SU INSCRIPCIÓN como empresa antes del inicio de actividad (Modelo TA-6).
- Los **trabajadores** por cuenta propia.
- Las **entidades gestoras**, de oficio –por actuación de la Inspección de Trabajo– o a instancia de los trabajadores si no lo han solicitado los sujetos obligados.

La inscripción en el censo sustituye a la afiliación y al alta del Régimen General. Tienen carácter obligatorio, se efectúa en la **Tesorería de la Seguridad Social** mediante la presentación de la solicitud en el **plazo de seis días** a la fecha del inicio de la actividad correspondiente.

No produce por sí misma el nacimiento del derecho al disfrute de las prestaciones, ya que se debe de estar al corriente en el pago de las cuotas.

6.3.2. PROTECCIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

La formalización de la cobertura de las contingencias profesionales - ante la entidad gestora o mutua es obligatoria para:

- a) El **Empresario**, respecto de sus trabajadores.
- b) Los **Trabajadores por Cuenta Propia**, en lo que se refiere a sí mismos y a sus familiares que tengan igual consideración. Sin perjuicio de las obligaciones que como empresario les pueda corresponder respecto de sus trabajadores.

Las variaciones de datos se comunicarán en el plazo de seis días naturales siguientes a aquel en el que se produzcan.

6.3.3. BAJA EN EL CENSO

La baja en el Censo ha de ser solicitada por los propios interesados y en caso de fallecimiento por sus herederos. La Entidad gestora puede suplir de oficio la omisión de dicha solicitud, cuando se producen alguna de las siguientes situaciones:

a) El trabajador deje de reunir las **condiciones** para estar incluido en el campo de aplicación del régimen especial.

b) Se comprueba que la persona censada lo fue **indebidamente**.

c) Se produce una situación de **inactividad de más de tres meses** de duración. En este caso, se ha de solicitar la baja en la Tesorería de la Seguridad Social, dentro de los seis días siguientes al comienzo de la inactividad –si su duración es previsible–, bien cuando se sobrepasa el límite indicado, si no es previsible.

d) Realización de **trabajos** que dan lugar a la inclusión en **otros regímenes** de la Seguridad Social, **durante más de tres meses**.

Las solicitudes de baja deberán presentarse dentro de los seis días naturales siguientes a aquel que dejen de concurrir las condiciones necesarias para su inclusión.

6.3.4. OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS EN MATERIA DE DOCUMENTACIÓN

Los empresarios agrícolas deben llevar en orden y al día un **Libro de Matrícula** de personal, en el que han de ser inscritos todos los trabajadores por cuenta ajena que empleen, en el momento que se inicie la prestación de servicios.

Los empresarios han de **conservar** durante **cinco** años, a disposición de la Inspección de Trabajo, la siguiente documentación:

- a) Justificantes de haber solicitado la inscripción de sus trabajadores en el censo, de ellos mismos y, en su caso, de sus familiares.
- b) La documentación acreditativa de haber formalizado la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de sus trabajadores por cuenta ajena, de sí mismos y de sus familiares.

6.4. COTIZACIÓN

La obligación de cotizar **nace** automáticamente por la inclusión del trabajador en el censo del régimen agrario y por la iniciación de la **actividad profesional** correspondiente y desde su comienzo, aunque no se hubiese cumplido la obligación de la inscripción en el censo.

La obligación de cotizar subsiste, sin interrupción, hasta la fecha de presentación en regla de la **baja** del trabajador **en el censo**.

La obligación de cotizar **se suspende** cuando el trabajador inscrito en el censo:

- a) Está en situación de **inactividad**, durante **menos de tres meses** que no afecta a los requisitos exigidos para estar incluidos en el campo de aplicación.



b) Se dedica, de manera ocasional, durante **menos de tres meses**, a **otra actividad** que da lugar a su inclusión en cualquier otro régimen de la Seguridad Social.

Las cuotas del régimen agrario **prescriben** a los **cuatro años**, a contar desde la fecha en que preceptivamente deben ser ingresadas.

6.4.1. SUJETOS OBLIGADOS A COTIZAR

a) Los **trabajadores por cuenta ajena**: cotizan directamente por contingencias comunes. Y los trabajadores fijos, además, por la parte que les corresponde de desempleo.

b) Los **trabajadores por cuenta propia**: Cotizan por contingencias comunes, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales. También pueden, voluntariamente, cotizar por mejora voluntaria de Incapacidad Temporal.

c) Los **empresarios agrarios**: deben cotizar por diferentes conceptos.

Las diferentes bases y tipos de cotización se establecen anualmente en Ley de Presupuestos, desarrollada mediante orden ministerial. Las cuotas fijas de trabajadores por cuenta ajena o propia pueden ingresarse en las entidades financieras fuera del plazo reglamentario.

d) El INEM, cuando el trabajador se encuentra en desempleo.

► **Cumplimiento de la obligación de cotizar:**

6.4.2. TRABAJADOR POR CUENTA AJENA

La cuantía de la cotización consiste en una **cuota fija mensual**, establecida anualmente por el gobierno por categorías profesionales. Han de ingresarla en las oficinas recaudadoras de la provincia o por domiciliación bancaria, presentando el boletín de cotización, dentro del **mes natural siguiente** a aquel a que la cotización corresponda.

Para 2001 el **tipo de cotización** es del **11,5%** y las **bases de cotización** y **cuota fija** por **contingencias comunes** son:

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASE COTIZACIÓN pts/mes	CUOTA FIJA pts/mes	BASE COTIZACIÓN Euros/mes	CUOTA FIJA Euros/mes
1	• Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el art. 1.3.C) del Estatuto de los Trabajadores	131.430	15.114	789,91	90,84
2	• Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	109.020	12.537	655,22	75,35
3	• Jefes Administrativos y Taller	94.800	10.902	569,76	65,52
4	• Ayudantes no titulados	87.990	10.119	528,83	60,82
5	• Oficiales Administrativos	87.990	10.119	528,83	60,82
6	• Subalternos	87.990	10.119	528,83	60,82
7	• Auxiliares Administrativos	87.990	10.119	528,83	60,82
8	• Oficiales 1ª y 2ª	87.990	10.119	528,83	60,82
9	• Oficiales 3ª y especialistas	87.990	10.119	528,83	60,82
10	• Peones. Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	87.990	10.119	528,83	60,82
11	• Trabajadores menores de 18 años cualquiera que sea su categoría profesional	87.990	10.119	528,83	60,82

La Tesorería de la Seguridad Social remite a los trabajadores agrarios los documentos de cotización necesarios por el importe de las cuotas fijas. Caso contrario, tales impresos se encuentran en las Tesorerías de la Seguridad Social; Direcciones Provinciales, Agencias Locales de la Seguridad Social y Entidades Recaudadoras.

La Tesorería de la Seguridad Social remite a los trabajadores agrarios los **documentos de cotización** necesarios en cada caso por el importe de las cuotas fijas. Modelo TC-1/9.

6.4.3. TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

Las cuotas se ingresan mediante la presentación de los modelos oficiales de cotización en las oficinas recaudadoras o mediante su domiciliación. Modelo TC-1/10.

Su cuantía por **contingencias comunes** para 2001 se halla aplicando el **tipo de cotización del 18,75%** y por **contingencias profesionales el 1%**, sobre las **bases de cotización**.

► Para 2001:

- Base mínima de cotización de: 93.570 pts/mes (562,37 euros/mes)

- Cuota fija, por contingencias comunes: 17.544 pts/mes (105,44 euros/mes)
- Cuota fija por contingencias profesionales: 936 pts/mes (5,63 euros/mes)
- Cuota fija total (17.544 + 936): 18.480 pts/mes.

Los trabajadores por cuenta propia que deseen cambiar de entidad de cobertura para accidentes de trabajo, han de solicitarlo, de forma expresa, antes del primero del mes de octubre de cada año, surtiendo efectos a partir del primero de enero siguiente y para todo el año natural.

Los trabajadores por cuenta propia tienen la posibilidad de mejorar voluntariamente su acción protectora con la prestación de Incapacidad Temporal, mediante una **cotización adicional** que se ingresa voluntariamente con la obligatoria. En ningún caso se admite el ingreso por separado de una u otra.

Para **2001** esta cotización adicional consiste en una cuota fija de **2.059** pts (12,37 euros) por contingencias comunes, más **468** pts (2,81 euros) por contingencias profesionales, que se halla aplicando a la base de cotización los tipos siguientes:

COTIZACIÓN TEMPORAL

Tipo por enfermedad común y accidente no laboral (contingencias comunes)	2,2%
Tipo por accidente de trabajo y enfermedad profesional (C. Profesionales)	0,5%

- Cuota fija mensual con mejora I.T. (18.480 + 2.059 + 468): 21.007 pts/mes.

El empresario agrícola, está obligado a cotizar a la Seguridad Social por los conceptos que a continuación se detallan:

a) **Jornadas reales** de los trabajadores

b) **Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales** en la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se elija.

c) **Desempleo**, sólo por los trabajadores fijos.

d) **Fondo de Garantía Salarial**, por todos sus trabajadores.

► **COTIZACIÓN POR JORNADAS REALES.** Se ha de cotizar por las jornadas efectivamente trabajadas, según el número de trabajadores.

La **Cotización para 2001**, a **cargo exclusivo del empresario**, por jornadas reales se obtiene aplicando a la base de cotización del **15,5%** y se ingresa mediante la presentación de los **documentos oficiales de cotización**, en las oficinas recaudadoras de la Seguridad Social o entidades colaboradoras, dentro del **mes siguiente** al que corresponden las cuotas a ingresar. Modelos documentos de cotización TC-1/8 y TC-2/8.

Las **bases de cotización** diarias por jornadas reales, correspondientes a cada uno de los grupos de trabajadores que realicen labores agrarias por cuenta ajena, son para 2001:



GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASE DIARIA DE COTIZACIÓN PTAS	BASE DIARIA DE COTIZACIÓN EUROS
1	• Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el art. 1.3.C) del Estatuto de los Trabajadores	5.847	35,14
2	• Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4.849	29,14
3	• Jefes Administrativos y Taller	4.216	25,14
4	• Ayudantes no titulados	3.914	23,52
5	• Oficiales Administrativos	3.914	23,52
6	• Subalternos	3.914	23,52
7	• Auxiliares Administrativos	3.914	23,52
8	• Oficiales 1ª y 2ª	3.914	23,52
9	• Oficiales 3ª y Especialistas	3.914	23,52
10	• Peones. Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	3.914	23,52
11	• Trabajadores menores de 18 años cualquiera que sea su categoría profesional	3.914	23,52

► **CARTILLA AGRARIA.** Los **trabajadores por Cuenta Ajena** incluidos en el campo de aplicación de este régimen especial han de cumplimentar la cartilla agraria, en la que se **acredite la realización de jornadas reales**. La cartilla agraria se facilita en la Tesorería de la Seguridad Social, y ha de contener los datos de identificación del trabajador. Estos han de **presentarla a los empresarios**, quienes, a su vez, cumplimentan sus datos identificativos, categoría profesional y grupo de cotización del trabajador, salario a percibir y **número de días trabajados**. El empresario ha de **firmar** la cartilla al **comienzo y terminación** de los trabajos para él desarrollados. No es preciso consignar el número de días si el trabajador es **fijo por tiempo indefinido**, salvo a la terminación del contrato.

El hecho de que el trabajador **no** esté en posesión de la **cartilla**, no exime al empresario de su obligación de cotizar.

► **COTIZACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.** Se calcula aplicando la tarifa de primas de A.T. y E. P. según actividad y trabajo desarrollado, sobre las remuneraciones efectivamente percibidas por el trabajador - R.D. 2930/1979; O.M. 27-1-1997. A partir del 26 de enero de 1996, la formalización de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se efectuará únicamente en la modalidad de cuotas por salarios. Las empresas que, con anterioridad al 26 de enero de 1996 viniesen coti-

zando por la modalidad de hectáreas podrán mantener durante 2001, dicha modalidad de cotización, Ley 13/2000.

► **COTIZACIÓN POR DESEMPLEO.** La cotización por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena de carácter fijo, se calcula sobre la **base mensual** de cotización correspondiente a las **jornadas reales** trabajadas en el mes de que se trate, y **conjuntamente** con la misma. El **tipo** y su distribución, para 2001, es de 7,55% (**6%** a cargo de la empresa; **1,55%** a cargo del trabajador).

El empresario es el **responsable del ingreso**, tanto de la aportación propia como de la del trabajador, descontando a éste lo que le corresponda en el momento de hacer efectivas sus retribuciones.

► **COTIZACIÓN POR EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.** Los empresarios han de cotizar al FOGASA por los trabajadores, fijos o eventuales, sobre la **base de cotización**, y conjuntamente, de las jornadas reales del mes que se trate.

El **tipo** que se aplica para **2001** a cargo exclusivo de la empresa, es del **0,4%**.

► **RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA.** Los **empresarios** responden subsidiariamente del pago de los descubiertos en las cotizaciones individuales de los trabajadores a su servicio, en caso de incumplimiento de sus obligaciones –inscripción en el censo de sus trabajadores por cuenta ajena y baja–.

**TIPOS DE COTIZACIÓN RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO**

Trabajadores por Cuenta Ajena	11,50%
Trabajadores por Cuenta Propia:	
• Contingencias Comunes	18,75%
• Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	1,00%
• Mejora Incapacidad Temporal	2,70%

CONCEPTOS	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
• Contingencias Comunes	15,50%	-	15,50%
• Desempleo (trabajadores fijos)	6,00%	1,55%	7,55%
• Fondo de Garantía Salarial	0,40%	-	0,40%

6.4.4. ACCIÓN PROTECTORA

En la acción protectora de este régimen hay que distinguir entre trabajadores por Cuenta Ajena y por Cuenta Propia. El concepto de Contingencia protegible es el mismo que en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo ciertas peculiaridades.

► Los **requisitos generales** para causar derecho a las prestaciones son:

- Reunir las condiciones exigidas al trabajador para su inclusión en el censo del Régimen Especial Agrario.
- Estar en alta o en situación asimilada (excepto para prestaciones de jubilación e invalidez).
- Estar al corriente en el pago de las cuotas
- Acreditar los requisitos exigidos de modo específico en cada una de las prestaciones, como tener cubierto el periodo de carencia correspondiente.

LA ACCIÓN PROTECTORA DE ESTE RÉGIMEN COMPRENDE LAS PRESTACIONES**TRABAJADOR POR CUENTA AJENA**

- Asistencia Sanitaria
- Incapacidad Temporal (I.T.)
- Riesgo durante el embarazo
- Incapacidad Permanente
- Lesiones Permanentes no invalidantes
- Jubilación
- Muerte y Supervivencia (Viudedad, Orfandad, Pensión en favor de familiares, Subsidio en favor de familiares, etc.)
- Protección a la Familia
- Desempleo
- Servicios Sociales y Asistencia Social
- Maternidad

TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA

- Asistencia Sanitaria
- Incapacidad Temporal-Mejora Voluntaria
- Incapacidad Permanente
- Lesiones Permanentes no Invalidantes
- Jubilación
- Muerte y Supervivencia (Viudedad y Orfandad)
- Protección a la Familia
- Servicios Sociales y Asistencia Social

7. RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS**7.1. CAMPO DE APLICACIÓN**

Se entiende por trabajador por cuenta propia o **autónomo**, a efectos de este régimen, el que realiza de forma **habitual, personal y directa** una actividad económica a título lucrativo. Sin sujeción a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de **otras personas**.

7.2. SUJETOS INCLUIDOS

Están obligatoriamente incluidos en este Régimen Especial los españoles, **mayores de 18 años**, cualquiera que sea su sexo y estado civil, que residan y ejerzan su actividad en **territorio nacional** y se hallen incluidos en alguno de los apartados siguientes:

El cónyuge y los parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive que de forma personal, habitual y directa, colaboren y no



tengan la condición de asalariados. Por lo que respecta a la actividad agraria objeto de estudio, a la que nos circunscribimos, dice:

Trabajadores autónomos agrícolas, titulares de explotaciones agrarias, cuando tengan atribuido un líquido imponible según la extinguida Contribución Territorial Rústica y Pecuaria correspondiente al ejercicio de 1982 sea superior la 50.000 pesetas (o su valor equivalente actualizado a valor catastral para 2000 de 4.258.040 ptas). Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.

7.3. AFILIACIÓN, ALTAS Y BAJAS

La afiliación al sistema de la Seguridad Social es **obligatoria** en quienes concurren las condiciones señaladas como sujetos incluidos en este Régimen Especial.

Han de **solicitar** la afiliación –salvo que ya estén afiliados– ante la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, junto con el alta, así como las bajas correspondientes.

El **Alta**, así como la **cotización** es **única**, aunque el trabajador desarrolle **varias** actividades incluidas en este régimen.

7.3.1. PROCEDIMIENTO

La **afiliación, altas y bajas** se practicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a **solicitud del interesado**.

7.3.2. SOLICITUD DE AFILIACIÓN-ALTA

Se produce el **nacimiento de la obligación** de solicitar la **afiliación**, en su caso, y el **alta** correspondiente desde el día que concurren las condiciones necesarias para la inclusión en este régimen.

Debe solicitarse en el plazo de 30 días naturales siguientes al del nacimiento de la obligación, surtiendo **efectos** desde el día primero del mes natural en que se produce. Las altas solicitadas fuera de plazo conllevarán sanciones administrativas y recargos en las cuotas correspondientes.

El alta también podrá ser llevada a cabo de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social:

- Quando las personas obligadas no hayan solicitado el alta, pero hayan ingresado cotizaciones en plazo reglamentario.
- Por actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por orden Superior, a instancia de

denuncia, queja, petición expresa o cualquier otra circunstancia.

7.3.3. SOLICITUD DE BAJAS

Las **bajas** tienen **efectos** desde el día primero del mes siguiente a aquel en que el trabajador haya cesado en la actividad determinante de su inclusión en el Régimen de Autónomos, siempre que se haya **solicitado en modelo oficial** y dentro del **plazo de 6 días** naturales desde el cese de la actividad.

7.4. COTIZACIÓN

La cotización es **obligatoria** para las personas comprendidas en su campo de aplicación, quienes responden directamente de las cuotas.

Por Incapacidad Temporal, sólo tienen obligación de cotizar cuando hayan optado por acogerse a dicha prestación.

7.4.1. NACIMIENTO Y DURACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR

Se pueden distinguir tres momentos:

1. La **obligación** de cotizar **nace** desde el **día primero del mes natural** en que concurren las condiciones que determinan su inclusión en el Régimen.

2. La **obligación de pago se mantiene** mientras el trabajador desarrolle la actividad determinante de la inclusión, y debe cumplirse por meses naturales completos, aunque se haya comunicado la baja.

3. **Se extingue** al vencimiento del último día del mes natural en que se produce el cese de la actividad, siempre que se haya comunicado la baja. Cuando **no se ha comunicado la baja**, no se extingue la obligación de cotizar hasta el último día del mes natural en que la Tesorería tenga conocimiento del cese de la actividad por cuenta propia del trabajador.

La **nueva solicitud de baja** no extingue la obligación de cotizar, si continúa el desarrollo de la actividad, o cuando el trabajador se encuentra en una situación asimilada a la del alta, en la que esté establecida la obligación de cotizar.

7.4.2. CÓMPUTO DE PERÍODOS DE COTIZACIÓN A DISTINTOS RÉGIMENES

Los periodos de cotización a diferentes Regímenes del Sistema de Seguridad Social se **totalizan**, siempre que no se superpongan, para la adquisición, mantenimiento o recuperación del derecho a la prestación.



7.4.3. PRESCRIPCIÓN

La obligación del pago de cotizaciones a este Régimen **prescribe** a los **cuatro años**, contados desde la fecha en que debieron ser ingresados.

7.4.4. BASES, TIPOS DE COTIZACIÓN Y CUOTAS A SATISFACER

El Gobierno fija anualmente las **Bases, Máximas y Mínimas**, y el **Tipo de Cotización**.

Para 2001 la **Base Máxima** es de: **415.950** pts/mes y la **Base Mínima** es de: **118.470** pts/mes.

Las personas que causen alta en este Régimen pueden **elegir** la base de cotización entre las establecidas, siempre que opten por una de ellas en el plazo señalado para cursar el alta.

Las bases de cotización difieren según la edad del trabajador:

a) Para los **trabajadores menores de 50 años**, el 1 de Enero de 2001, es la elegida por éstos, dentro de los **límites comprendidos** entre la **Máxima** y la **Mínima**, redondeada a múltiplo de 3.000.

b) Para **trabajadores con 50 o más años**, cumplidos a 1 de enero de 2001, es la elegida entre la Mínima establecida y el **Límite Máximo de 222.000 pts/mes (1.334,25 euros)**, salvo que con anterioridad vinieran cotizando por una base superior, en cuyo caso, pueden mantener dicha base o incrementarla, como máximo, en el mismo porcentaje en que hay aumentado la base máxima de cotización de este Régimen.

Anualmente, pueden cambiar la base de cotización, eligiendo otra dentro de las establecidas, siempre que así lo soliciten **antes del día primero de octubre** de cada año. La base tiene efectos a partir del uno de enero del año siguiente a la solicitud.

TIPO DE COTIZACIÓN: Consiste en un **28,3%**; sin embargo, si el trabajador autónomo opta por **no acogerse a la cobertura de la protección por Incapacidad Temporal**, el tipo es de **26,5%**.

COTIZACIÓN AUTÓNOMOS 2001

Base Máxima	415.950 pts/mes (2.499,91 euros)	Tipo de cotización 28,3%; sin IT 26,5%
Base Mínima	118.470 pts/mes (712,04 euros)	

LAS CUOTAS RESULTANTES DE APLICAR EL TIPO VIGENTE (28,30%) A CADA UNA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN ELEGIBLES CON LAS SIGUIENTES

BASES		CUOTAS	
Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
118.470 *	712,04	33.527	201,50
120.000	721,21	33.960	204,10
123.000	739,24	34.809	209,21
126.000	757,28	35.658	214,31
129.000	775,31	36.507	219,41
132.000	793,34	37.356	224,51
135.000	811,37	38.205	229,62
138.000	829,40	39.054	234,72
141.000	847,43	39.903	239,82
144.000	865,46	40.752	244,92
147.000	883,49	41.601	250,03
150.000	901,52	42.450	255,13
153.000	919,55	43.299	260,23
156.000	937,58	44.148	265,33
159.000	955,61	44.997	270,44
162.000	973,64	45.846	275,54
165.000	991,67	46.695	280,64
168.000	1.009,70	47.544	285,75
171.000	1.027,73	48.393	290,85
174.000	1.045,76	49.242	295,95
177.000	1.063,79	50.091	301,05

* Base mínima obligatoria. ** Límite 50 o más años de edad. *** Base Máxima.

Continúa



BASES		CUOTAS	
Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
180.000	1.081,82	50.940	306,16
183.000	1.099,85	51.789	311,26
186.000	1.117,88	52.638	316,36
189.000	1.135,91	53.487	321,46
192.000	1.153,94	54.336	326,57
195.000	1.171,97	55.185	331,67
198.000	1.190,00	56.034	336,77
201.000	1.208,03	56.883	341,87
204.000	1.226,06	57.732	346,98
207.000	1.244,10	58.581	352,08
210.000	1.262,13	59.430	357,18
213.000	1.280,16	60.279	362,28
216.000	1.298,19	61.128	367,39
219.000	1.316,22	61.977	372,49
222.000	1.334,25	62.826	377,59
225.000	1.352,28	63.675	382,69
228.000	1.370,31	64.524	387,80
231.000	1.388,34	65.373	392,90
234.000	1.406,37	66.222	398,00
237.000	1.424,40	67.071	403,10
240.000	1.442,43	67.920	408,21
243.000	1.460,46	68.769	413,31
246.000	1.478,49	69.618	418,41
249.000	1.496,52	70.467	423,52
252.000	1.514,55	71.316	428,62
255.000	1.532,58	72.165	433,72
258.000	1.550,61	73.014	438,82
261.000	1.568,64	73.863	443,93
264.000	1.586,67	74.712	449,03
267.000	1.604,70	75.561	454,13
270.000	1.622,73	76.410	459,23
273.000	1.640,76	77.259	464,34
276.000	1.658,79	78.108	469,44
279.000	1.676,82	78.957	474,54
282.000	1.694,85	79.806	479,64
285.000	1.712,88	80.655	484,75
288.000	1.730,91	81.504	489,85
291.000	1.748,95	82.353	494,95
294.000	1.766,98	83.202	500,05
297.000	1.785,01	84.051	505,16
300.000	1.803,04	84.900	510,26
303.000	1.821,07	85.749	515,36
306.000	1.839,10	86.598	520,46
309.000	1.857,13	87.447	525,57
312.000	1.875,16	88.296	530,67
315.000	1.893,19	89.145	535,77
318.000	1.911,22	89.994	540,87
324.000	1.947,28	91.692	551,08
327.000	1.965,31	92.541	556,18
330.000	1.983,34	93.390	561,29
333.000	2.001,37	94.239	566,39

* Base mínima obligatoria. ** Límite 50 o más años de edad. *** Base Máxima.

Continúa



BASES		CUOTAS	
Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
336.000	2.019,40	95.088	571,49
339.000	2.037,43	95.937	576,59
342.000	2.055,46	96.786	581,70
345.000	2.073,49	97.635	586,80
348.000	2.091,52	98.484	591,90
351.000	2.109,55	99.333	597,00
354.000	2.127,58	100.182	602,11
357.000	2.145,61	101.031	607,21
360.000	2.163,64	101.880	612,31
363.000	2.181,67	102.729	617,41
366.000	2.199,70	103.578	622,52
369.000	2.217,73	104.427	627,62
372.000	2.235,76	105.276	632,72
375.000	2.253,80	106.125	637,82
378.000	2.271,83	106.974	642,93
381.000	2.289,86	107.823	648,03
384.000	2.307,89	108.672	653,13
387.000	2.325,92	109.521	658,23
390.000	2.343,95	110.370	663,34
393.000	2.361,98	111.219	668,44
396.000	2.380,01	112.068	673,54
399.000	2.398,04	112.917	678,64
402.000	2.416,07	113.766	683,73
405.000	2.434,10	114.615	688,84
408.000	2.452,13	115.464	693,94
411.000	2.470,16	116.313	699,04
414.000	2.488,19	117.162	704,14
415.950***	2.499,86	117.714	707,46

* Base mínima obligatoria. ** Límite 50 o más años de edad. *** Base Máxima.

7.5. RECAUDACIÓN

Las cuotas se liquidan por **períodos mensuales** –meses naturales– y su importe se ingresa dentro del mismo mes al que corresponden, salvo las cuotas de los trabajadores en IT con aplazamiento.

Los trabajadores Autónomos han de **ingresar** las cuotas mediante **Boletín de Cotización TC 1/15**, en los órganos recaudadores de la provincia donde tengan autorizada su **Cuenta de Cotización**, o, en su defecto, en la de su domicilio. Los **pagos** efectuados **fuera de plazo reglamentario** llevarán los **recargos** aplicables, que pueden oscilar, según casos, del 5% de la deuda hasta 35% (recargo de apremio).

7.6. ACCIÓN PROTECTORA

La **acción protectora** de este régimen comprende las siguientes **prestaciones**:

- Asistencia Sanitaria
- Incapacidad Temporal
- Maternidad y Riesgo durante el embarazo
- Invalidez (Total, Absoluta y Gran Invalidez)
- Jubilación
- Muerte y Supervivencia (Viudedad, Orfandad, Auxilio por defunción, Pensión en favor de familiares, etc.)
- Familiar por hijos a cargo
- Asistencia Social
- Servicios Sociales

Las personas incluidas en este Régimen causan derecho a estas prestaciones cuando se encuentren



afiliadas y en alta –o situación asimilada– y **al corriente del pago de cuotas**, además de otros requisitos específicos, lo son determinados **periodos cotizados** exigidos para cada prestación.

Situaciones asimiladas al alta:

a) Personas que **causen baja por haber cesado en la actividad** que dio lugar a su inclusión: La situación asimilada al alta se mantiene durante **90 días naturales** siguientes al último día del mes de baja.

b) Las **personas incorporadas a filas** para el cumplimiento del **Servicio militar** –obligatorio o volun-

tario– o **prestación social sustitutoria**, durante el tiempo de duración del mismo y los dos meses posteriores al licenciamiento.

c) Los **trabajadores de temporada**. Durante el período que media entre dichas temporadas, con una duración como máximo de doce meses. Siempre que cumplan determinados requisitos.

d) Suscripción de **Convenio Especial**. La cuota de dicho convenio se ha de ingresar dentro del mismo mes a que la misma se refiere.

La solicitud de convenio especial ha de formularse en el plazo de 90 días a partir de los efectos de la baja.

Anexo I

1. DOCUMENTOS A APORTAR CON LAS SOLICITUDES DE ALTA, BAJA Y VARIACIÓN DE DATOS DE TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO:

1.1. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Si el trabajador no figura afiliado al sistema de Seguridad Social y no dispone de Número de Seguridad Social, junto con la documentación señalada para el alta se deberá presentar la siguiente:

- ▶ TA.1. SOLICITUD DE AFILIACIÓN/NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL
- ▶ DOCUMENTO IDENTIFICATIVO DEL TRABAJADOR (D.N.I., pasaporte, Tarjeta de Residencia, Permiso de Trabajo y Residencia, etc.)

1.2. ALTAS DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

- ▶ TA.2/S. SOLICITUD DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DEBIDAMENTE CUMPLIMENTADA.
- ▶ TA.14. DECLARACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR EN EL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO.
- ▶ TA.15. DECLARACIÓN EMPRESARIAL

1.3. ALTAS DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA:

- ▶ TA.0521/A. SOLICITUD DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DEBIDAMENTE CUMPLIMENTADA.
- ▶ TA.14. DECLARACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR EN EL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO.
- ▶ RECIBO, CERTIFICADO O CUALQUIER OTRO DOCUMENTO QUE ACREDITE LA PROPIEDAD O POSESIÓN DE LAS FINCAS, ASÍ COMO EL LIQUIDO IMPONIBLE ATRIBUIDO A LAS MISMAS.
- ▶ EN EL SUPUESTO DE ACOGERSE A LA MEJORA DE INCAPACIDAD TEMPORAL, COMPLEMENTARÁ EL MODELO TA.14/1 "MEJORA POR INCAPACIDAD TEMPORAL".

- ▶ DOCUMENTO DE ASOCIACIÓN O PROPUESTA CON LA QUE VAYA A CUBRIR LAS CONTINGENCIAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

1.4. ALTA DE TRABAJADORES FAMILIARES DE TITULARES DE EXPLOTACIONES

- ▶ ADEMÁS DE LOS DOCUMENTOS ESPECIFICADOS EN LOS PUNTOS ANTERIORES, SEGÚN SE TRATE DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O POR CUENTA AJENA, SE ACOMPAÑARA EL SIGUIENTE:
- ▶ TA. 15/1 "DECLARACIÓN DEL TITULAR DE LA EXPLOTACIÓN AGRARIA Y FAMILIAR TRABAJADOR A SU SERVICIO.

1.5. BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA Y CUENTA PROPIA

- ▶ MODELO TA.2. SOLICITUD DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DEBIDAMENTE CUMPLIMENTADOS.

2. DOCUMENTOS A APORTAR CON LAS SOLICITUDES DE ALTA, BAJA Y VARIACIÓN DE DATOS DE TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE AUTÓNOMOS

2.1. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

- ▶ TA.1.SOLICITUD DE AFILIACIÓN/NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL.
- ▶ DOCUMENTO IDENTIFICATIVO DEL TRABAJADOR.
- ▶ ACREDITACIÓN DEL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD DE QUE SE TRATE Y FECHA DE SU INICIO.
- ▶ TA.0521/A. SOLICITUD, DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DEBIDAMENTE CUMPLIMENTADA.



3. LIQUIDACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES POR LAS EMPRESAS CON TRABAJADORES DEL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO

Las cuotas por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, determinadas en función de los SALARIOS, se liquidarán conjuntamente con las cuotas por JORNADAS REALES. los documentos a utilizar para la liquidación serán los modelos TC-1/8 y TC-2/8.

Relaciones Laborales

THE LAW OF THE

STATE OF
NEW YORK

IN SENATE,
January 15, 1911.

REPORT
OF THE
COMMISSIONERS OF THE
LAND OFFICE.

ALBANY:
J. B. LIPPINCOTT & COMPANY,
PRINTERS,
1911.

THE
LAW OF THE

STATE OF
NEW YORK

IN SENATE,
January 15, 1911.

REPORT
OF THE
COMMISSIONERS OF THE
LAND OFFICE.

ALBANY:
J. B. LIPPINCOTT & COMPANY,
PRINTERS,
1911.

2. RELACIONES LABORALES

2.1. TRÁMITES ANTE LA ADMINISTRACIÓN SOCIO-LABORAL

Los empresarios, al iniciar sus actividades están obligados a realizar una serie de gestiones ante diferentes organismos dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Entre otros, **asignación del Código de cuenta** a efectos de Cotización, la **afiliación** y/o **alta** de **empresario** y **trabajadores** en el Régimen de la Seguridad Social, la **elección** de la **entidad aseguradora** para la **cobertura** de los **riesgos profesionales** y la **habilitación** de los **Libros de Matrícula de Personal** y de **Visitas** ante la Inspección de Trabajo.

Las **Relaciones Laborales** son aquellas que se establecen entre una **empresa** y los **trabajadores** que de **forma voluntaria** y **por cuenta ajena**, prestan sus servicios retribuidos, dentro de su ámbito de organización y dirección. Estas relaciones generan determinados derechos y obligaciones para las partes, que se encuentran **recogidas** en una **normativa específica**, entre la que cabe destacar la **Constitución**, el **Estatuto de los Trabajadores**, la **Ley orgánica de Libertad Sindical**, los **Convenios Colectivos** y las normas relacionadas con **Seguridad Social**.

El inicio de la prestación laboral ha de ser posterior a determinadas formalidades que resultan imprescindibles para dar comienzo a la relación; el **Contrato de Trabajo**, **afiliación** a la Seguridad Social, son buena muestra de ellas. Pero, no finalizan aquí las obligaciones laborales, sino que periódicamente, el **empresario** habrá de **abonar** el **Salario** correspondiente a los servicios prestados, practicar las **retenciones oportunas**, aportar su propia cuota, **ingresar** la **cotización** y el **I.R.P.F.**, etc. La mayor parte de **estas operaciones se realizan** en **documentos** destinados a tal efecto, como los **Contratos oficiales**, los impresos de **afiliación** y **alta/baja**, la **nómina**, los **boletines de la serie TC**, los de Cotización de **Autónomos**, etc.

2.2. ATRIBUCIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Los servicios de Inspección los efectúan los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. Los Subinspectores de Empleo en funciones de apoyo, colaboración y gestión, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las empresas.

- Está facultada para entrar libremente y sin previo aviso en los Centros de trabajo, respetando la inviolabilidad del domicilio.

- Exigir la presentación de justificantes de afiliación y Cotización a la Seguridad Social o cualquier otro documento que considere preciso.
- Inspección sobre funcionamiento y aplicación de la legislación vigente por las entidades colaboradoras de la Seguridad Social, Mutuas de Accidentes de Trabajo, etc.
- Levantar actas de infracción por actuaciones contrarias a las disposiciones legales o reglamentarias relacionadas con el Sistema de la Seguridad Social o materia Laboral.
- Ordenar la paralización o suspensión inmediata de aquellos trabajos que se realizan sin cumplir la normativa sobre Riesgos Laborales y que impliquen, a juicio del Inspector, grave riesgo para los trabajadores o para terceros.
- La Inspección de Trabajo y el Instituto Nacional de Empleo están coordinados para luchar contra el fraude y los abusos que se puedan cometer por parte de empresarios y trabajadores

2.3. OFICINA DE EMPLEO DEL INEM

La organización corresponde al Instituto Nacional de Empleo. Prestan un servicio **público** y **gratuito**.

La selección de personal puede realizarse directamente por este organismo o colaborando con las empresas dedicadas a ello.

2.3.1. OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS

Las empresas pueden elegir libremente entre los trabajadores dejando a salvo las preferencias establecidas en disposiciones legales y reglamentarias.

Los empresarios están obligados a **registrar** en la **Oficina Pública de Empleo** los **contratos** que deban celebrarse **por escrito** o a **comunicar** las **contrataciones efectuadas**, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito, así como **comunicar** su **terminación**.

Tanto el **registro** como la **comunicación** de la **contratación** debe hacerse en el plazo de los **diez días** siguientes a su concertación.

En el mismo plazo debe **entregar** a la **representación legal** de los trabajadores una **copia básica** de todos los **contratos** de trabajo que deben celebrarse **por escrito**, a **excepción** de los contratos especiales de **alta dirección**.

También deben **comunicar** la **terminación** del **Contrato de trabajo**, aunque la norma no especifica el plazo para ello.



Aunque el **contrato** sea **verbal**, el **trabajador** debe ser informado por escrito en los términos que se establezcan reglamentariamente.

2.3.2. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

El trabajador por su parte debe:

- Inscribirse en la oficina de Empleo cuando solicite ocupación.
- Comunicar al INEM la terminación de su Contrato de trabajo.

2.3.3. AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN

El Servicio Público de Empleo puede autorizar la creación de Agencias de Colocación **sin fines lucrativos**. La remuneración que perciban por los servicios prestados, sea del empresario o del trabajador, debe limitarse exclusivamente a los gastos ocasionados.

2.4. CONVENIOS COLECTIVOS

El ordenamiento jurídico laboral regula las condiciones de trabajo a través del doble sistema de la **Ley** y de los **Convenios Colectivos**.

Se entiende por **Convenio Colectivo** todo **acuerdo escrito** relativo a las condiciones de **trabajo** y empleo, celebrado **entre un empleador**, un **grupo** de empleadores o **una o varias organizaciones de empleadores**, por una parte, y por otra, **una o varias organizaciones representativas de trabajadores interesados**, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional.

Los **Convenios poseen fuerza vinculante** y, por tanto, **centro creador** de **derechos** y **obligaciones** propios de la relación laboral.

Mediante la negociación colectiva los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y productividad dentro de un ámbito determinado. Igualmente regulan la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

La **negociación colectiva prevalece sobre** la autonomía de **voluntad individual** de los trabajadores.

2.4.1. CONTENIDO DEL CONVENIO

Los Convenios Colectivos pueden regular dentro del respeto a las Normas establecidas diversas materias:

► Económica:

- Salarios
- Remuneraciones indirectas, etc.

► Laboral:

- Jornada diaria, semanal y anual de trabajo.
- Descanso
- Categorías profesionales
- Duración de Contratos
- Rendimiento exigible.

► Sindical:

- Comités de Empresa
- Delegados de personal, etc.

► Condiciones de empleo

► Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

► Asistencial:

- Mejoras voluntarias de la Seguridad Social.

► Medidas de promoción profesional

► Condiciones de trabajo y de productividad

► Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral

- Como contenido mínimo deben expresar lo siguiente:

► Determinación de las partes que lo conciertan.

► Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

► **Condiciones** y **procedimientos** para la no aplicación del **régimen salarial** que establezca el mismo respecto de las empresas incluidas en el ámbito del Convenio cuando este sea superior al de empresa.

► **Forma** y **condiciones** de **denuncia** del **convenio**, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.

► Designación de una **Comisión paritaria** de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.

2.5. EL SALARIO Y LA NÓMINA

2.5.1. SALARIO

Se considera **Salario** la **totalidad** de las **percepciones económicas** de los trabajadores, en **dinero** o en **especie**, por la prestación profesional de los Servicios Laborales por Cuenta ajena.



El **Salario Mínimo Interprofesional** es el **fijado** anualmente por el **Gobierno**. Opera como límite Legal, y por **debajo del mismo no pueden establecerse las retribuciones**, pudiendo ser revisado semestralmente.

El salario mínimo puede ser mejorado por Convenio Colectivo o pacto individual con la empresa.

Desde el 1 de enero de 1998 desaparece la diferenciación entre trabajadores mayores y menores de 18 años fijándose un único Salario Mínimo Inter-

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL. 2001

Diario:	pts	euros
18 años y menores de 18 años	2.404	14,45
Mensual:		
18 años y menores de 18 años	72.120	433,45

profesional, con independencia de la edad de los trabajadores.

▼ Trabajadores eventuales y temporeros:

Si los servicios en una misma empresa no superan 120 días, han de percibir conjuntamente con el

Salario Mínimo Interprofesional la parte proporcional de la retribución de los **domingos y festivos**, así como **dos gratificaciones extraordinarias**, correspondiente al Salario de 30 días, sin que las cuantías del salario diario puedan ser inferiores a las siguientes:

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL TRABAJADORES EVENTUALES. 2001

Diario:	pts	euros
18 años y menores de 18 años	3.418	20,54

2.5.1.1. Estructura del Salario

La estructura del salario se ha de determinar mediante la negociación colectiva o, en su defecto, en el contrato individual.

En ella hay que distinguir el **Salario Base** y los **Complementos Salariales**.

▼ SALARIO BASE:

- **Retribuciones** del trabajador **fijada por unidad de tiempo o de obra**, sin atender a las circunstancias que motivan la percepción de los complementos.

▼ COMPLEMENTOS:

- Cantidades que se fijan en atención a circunstancias relativas a las **condiciones personales** del trabajador, al **trabajo realizado** o a la **situación y resultados de empresa**.

A continuación se recogen posibles complementos salariales:

a) Complementos personales:

- Complemento de antigüedad
- Complemento de Idiomas

b) Complementos de puesto de trabajo o por razón del trabajo realizado.

- Pluses de Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad.
- Plus de Nocturnidad
- Plus de Turnicidad
- Prima de Responsabilidad
- Complemento de Disponibilidad Horaria

c) Complemento por Calidad o Cantidad de Trabajo:

- Primas e incentivos
- Pluses de actividad



- Asistencia y Asiduidad
- Horas Extraordinarias, etc.

d) *Complementos de vencimiento periódico superior al mes:*

- Gratificaciones extraordinarias
- Participación en beneficios

e) *Complementos en especie:*

- Manutención
- Alojamiento
- Casa-habitación, etc.

La cuantía de las prestaciones en especie, cualquiera que sea su modalidad, **no puede exceder del 30%** de las percepciones salariales del trabajador.

f) *De Residencia*

Se abona este complemento por el hecho de residir en las provincias insulares y Ceuta y Melilla.

2.5.2. LA NÓMINA O RECIBO DE SALARIO

Para documentar el salario se ha de entregar al trabajador un **recibo individual y justificativo** del pago del mismo.

Dicho recibo se ha de ajustar al modelo oficial, salvo que por Convenio Colectivo se establezca otro modelo y siempre que contenga, con la debida claridad y separación los diferentes conceptos retributivos, así como las deducciones que correspondan.

El **recibo de salarios** oficial se refiere a **meses naturales**, si se abona por períodos inferiores deben documentarlos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva.

El **recibo** ha de ser **firmado** por el trabajador al hacerle la **entrega del duplicado** y abonarle en moneda, cheque o talón las cantidades reflejadas. Dicha firma da fe de la percepción de las mismas, pero no supone la conformidad con ellas.

Los **recibos** se han de **conservar**, junto con los **boletines de cotización**, durante **cinco años**.

El **impago** y los **retrasos** reiterados en el pago del salario está considerado como infracción muy grave, sancionada con multa de 500.000 a 15.000.000 pts.

2.6. LIBRO DE VISITAS

Las **empresas**, ocupen o no trabajadores por cuenta ajena, están **obligadas** a tener en cada

centro de trabajo un **Libro de Visitas** a disposición de la Inspección de Trabajo, debidamente **diligenciado** por esta. En estos Libros la **Inspección practicará las diligencias que estime oportunas** como resultado de las visitas realizadas a los centros de trabajo.

Los empresarios conservarán este Libro durante un **plazo mínimo de 5 años** a partir de la última diligencia, una vez agotado el mismo.

2.7. LIBRO DE MATRICULA

Los empresarios deberán **llevar** en orden y actualizado un **Libro de Matrícula** por cada Centro de trabajo, en el que **serán inscritos todos sus trabajadores en el momento en que inicien la prestación de servicios**.

La **inscripción de los trabajadores se efectuará** de la **forma** y con los **requisitos** que se **detallan** a continuación:

- Se cumplimentarán los **datos relativos al trabajador**, insertando éste su firma, mostrando así, su conformidad con los datos consignados.
- Cuando los trabajadores causen baja en la empresa, se efectuará la oportuna anotación, indicando la **fecha** de la **baja**.
- En los supuestos de **cambio de categoría profesional** o de **alta de trabajadores** que hubiesen figurado inscritos en el Libro con anterioridad, se procederá a **verificar** una **nueva inscripción** como si se tratara de un trabajador de nuevo ingreso.

Los **Libros de Matrícula**, según el **modelo oficial**, se **habilitarán** en las **Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social** y serán **Conservados** por la empresa, a disposición de la autoridad laboral.

Cuando exista más de un Centro de trabajo se llevan tantos libros de matrícula como Centros haya.

2.8. EL CONTRATO DE TRABAJO

2.8.1. DEFINICIÓN

El Estatuto de los Trabajadores define el contrato de trabajo al delimitar su ámbito de aplicación: **trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario**.

**En el contrato se distinguen:**

- El acuerdo contractual (El contrato)
- Sus efectos (la constitución, alteración o extinción de la relación laboral)

Empresario y trabajador celebran un pacto, en el que se **obligan a cambiar trabajo** por **salario** durante la vida de la relación jurídica.

El **contrato** de trabajo exige el **consentimiento libremente prestado** y **concurrente** de las partes contratantes.

2.8.2. RELACIONES LABORALES EXCLUIDAS

- La relación de servicio de los funcionarios públicos y personal al servicio del Estado, cuando las relaciones se regulen por normas administrativas o estatutarias.
- Las prestaciones personales obligatorias.
- La actividad que se limite, simplemente, al desempeño del cargo de Consejero en las empre-

sas y no realice actividad distinta de la que corresponde a su cargo.

- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariado.
- La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, asumiendo el riesgo de la operación.

2.8.3. FORMA DEL CONTRATO

El **Contrato** puede celebrarse por **escrito** o **verbalmente**.

A pesar de esta regla de libertad de forma, existen disposiciones legales que exigen la plasmación del acuerdo entre las partes, de **forma escrita**.

MODALIDADES DE CONTRATOS DE ACUERDO CON SU DURACIÓN**1. Contratos Indefinidos**

- Contrato de trabajo ordinario indefinido.
- Contrato de trabajo indefinido a tiempo completo celebrado al amparo del R.D. Ley 5/2001.
- Contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial (R.D. Ley 5/2001).
- Contrato de trabajo para trabajadores desempleados en situación de exclusión social.
- Contrato de trabajo para la realización de trabajos fijos discontinuos.
- Comunicación de conversión de contrato temporal en contrato indefinido.
- Comunicación de conversión de contrato temporal en contrato indefinido para la realización de trabajos fijos discontinuos.

2. Contratos Formativos

- Contrato de trabajo para la formación.
- Contrato en prácticas.

3. Contratos de duración determinada

- Contrato de trabajo de duración determinada.
- Contrato de trabajo para trabajadores desempleados en situación de exclusión social.
- Contrato de trabajo para trabajadores penados en instituciones penitenciarias.
- Contrato de interinidad con bonificación para sustituir a trabajadoras por maternidad.
- Contrato de relevo.

4. Contratos para trabajadores minusválidos

- Contrato de trabajo indefinido para trabajadores minusválidos.
- Contrato de trabajo temporal para trabajadores minusválidos.
- Contrato para la formación para trabajadores minusválidos.
- Contrato en prácticas para trabajadores minusválidos.
- Comunicación de conversión en indefinido del contrato de trabajo temporal para trabajadores minusválidos.
- Contrato de trabajo por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.



En cualquier caso, aunque solo sea una parte, podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

El **Estatuto de los Trabajadores establece** para aquellos **contrato** en los que se **exige la forma escrita**, que **su inobservancia provocará la presunción de celebración del contrato a jornada completa y por tiempo indefinido**, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Copia básica de los contratos:

La Ley 2/1991 establece que un **Copia Básica** de los contratos formalizados por escrito, a excepción de los contratos de las relaciones especiales de alta dirección, ha de ser entregada en el plazo de 10 días a los representantes de los trabajadores. Se les notificará también de las prórrogas de los contratos y de la finalización de los mismos.

La **Copia Básica** contendrá todos los datos del contrato, a excepción de los datos de identificación personal del trabajador (D.N.I., estado civil, etc.)

En los **Contratos** de trabajo **puede pactarse un periodo de prueba**, en caso de hacerlo es preciso que se realice **por escrito**.

El **Contrato** de trabajo podrá **concertarse por tiempo indefinido** o por una **duración determinada**.

2.9. RETENCIONES A CUENTA DEL I.R.P.F

Las retribuciones al trabajo por cuenta ajena se hallan sujetas al I.R.P.F. Recae sobre el empresario la obligación de practicar, con carácter periódico, sobre las mismas una retención a cuenta del IRPF de sus trabajadores, e ingresar un importe en el Tesoro Público.

El **procedimiento** para determinar la cuantía de la retención es el siguiente:

1ª. La Cuantía total de las retribuciones de trabajo se minorará en el importe de determinadas **reducciones**, obteniéndose la base sobre la cual calcular el tipo de retención.

2ª. Posteriormente a dicha base se le aplica la **escala del impuesto**, obteniéndose la cuota de retención.

El empresario tiene la obligación de expedir en favor del trabajador la **certificación acreditativa** de la retención practicada.

Exclusión de la obligación de retener:

Se sujeta a retención todo rendimiento que derive del trabajo personal, con las siguientes excepciones:

- que se califique como renta exenta o como dieta o gasto de viaje exceptuado;
- que las rentas íntegras no superen los siguientes límites cuantitativos:

SITUACIÓN DEL CONTRIBUYENTE	Número de hijos y otros descendientes		
	0	1	2 ó más
1ª. Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente	-	1.675.000	1.850.000
2ª. Contribuyente cuyo cónyuge no obtenga rentas superiores a 100.000 pesetas anuales	1.675.000	1.850.000	2.025.000
3ª. Otras situaciones	1.250.000	1.350.000	1.450.000

Para determinar el límite exento de retención hay que tener en cuenta:

1. **Por hijos y otros descendientes** debe entenderse aquellos que dan derecho al mínimo familiar.

2. El primer supuesto (contribuyente **soltero, viudo, divorciado o separado** legalmente) está previsto para quienes encontrándose en algunas de estas circunstancias, tenga descendientes y derecho al mínimo personal incrementando (unidades familiares monoparentales con convivencia)

3. El segundo supuesto (contribuyente **con cónyuge a cargo**) es aplicable a los supuestos de contribuyente casado, no separado legalmente, cuyo cónyuge no obtenga rentas anuales superiores a 250.000 ptas, incluidas las exentas.

4. El tercer supuesto (contribuyente **sin cónyuge a cargo y otras** situaciones) incluye:

- Contribuyente casado, no separado legalmente, cuyo cónyuge obtenga rentas anuales superiores a 250.000 ptas.;

- Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente, sin descendientes o con descendientes a su cargo cuando, en el último caso, no tenga derecho a los importes incrementados del mínimo personal;
- el resto de los supuestos que no encajen en los dos anteriores.

5. No procede la aplicación de la exclusión de retención, es decir que, en todo caso, debe practicarse retención a las retribuciones que se abonen a los administradores y miembros de los Consejos de Administración o de otros órganos representativos de semejante naturaleza (40%), así como a los rendimientos derivados de impartir cursos, conferencias, coloquios, seminarios y similares o derivados de la elaboración de obras literarias artísticas o científicas, siempre que se ceda el derecho de explotación.

Salvada esta excepción a la obligación de retención, para determinar la cantidad a retener es preciso partir de la cuantía total de las retribuciones del trabajador.

2.9.1. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL IMPORTE DE LA RETENCIÓN

Para calcular las retenciones sobre rendimientos del trabajo, han de practicarse las siguientes **operaciones**:

- Se determina la **base** para calcular el tipo de retención;
- se determina la **cuota** de retención;
- se determina el tipo de retención;
- el tipo de retención **se aplica a la cuantía total** de las retribuciones, excluidos los atrasos que corresponda imputar a ejercicios anteriores (a los que se aplica el tipo fijo del 18%), teniendo en cuenta las regularizaciones que procedan.

- Cuantía total de las retribuciones:

Se consideran **rendimientos íntegros del trabajo** todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan carácter de rendimientos de actividades económicas.

- Minoración de la cuantía de las retribuciones:

La cuantía total de las retribuciones de trabajo, dinerarias y en especie, se minoran en los importes que, a continuación se expone.

Gastos deducibles. Son gastos deducibles de la cuantía total de la retribución, a efectos del cálculo de la base de la retención, las cotizaciones a la Seguridad Social y derechos pasivos y cotizaciones a colegios de huérfanos o entidades similares, y porcentajes generales de reducción (30/40/60/70) en función del origen de la prestación, forma de percepción y periodo de generación.

Reducciones. La cuantía resultante de las minoraciones anteriores se reduce, a su vez, en las siguientes:

A) Las reducciones sobre **rendimiento neto** consisten en:

- 500.000 ptas./año, si los rendimientos netos son iguales o inferiores a 1.350.000 ptas.
- 500.000 ptas./año menos el resultado de multiplicar por 0'1923 la diferencia entre el rendimiento del trabajo y 1.350.000 ptas., cuando los rendimientos netos estén comprendidos entre 1.350.001 y 2.000.000 de ptas.
- 375.000 ptas./año, si los rendimientos netos del trabajo superan 2.000.000 de ptas o con rentas distintas de las del trabajo superiores a 1.000.000 ptas.

Estas reducciones se incrementan cuando se trate de **trabajadores discapacitados** en un 75% para minusvalías entre el 33 y 65%; o en un 125% para minusvalías entre el 33 y 65%, con movilidad reducida o necesidad de ayuda de tercera persona; o 175% para minusvalías a partir del 65%.

B) El importe del **mínimo personal** y del **mínimo familiar** por descendientes y ascendientes. La edad del perceptor y de los descendientes y ascendientes que den lugar a minoración se entiende referida a la fecha de devengo del impuesto, aplicando además las siguientes especialidades:

a) El **mínimo personal** es de:

- 550.000 ptas./año, con carácter general;
- 650.000 ptas./año, cuando el contribuyente tenga una edad superior a 65 años;
- 850.000 ptas./año, cuando sea discapacitado y acredite un grado de minusvalía igual o superior al 33% e inferior al 65%;
- 1.150.000 ptas./año, cuando el grado de minusvalía sea igual o superior al 65%.

b) El **mínimo familiar** es de:

- 200.000 ptas./año por el primero y segundo descendiente soltero menor de 25 años, que conviva con el trabajador y no tenga rentas anuales



superiores a 1.000.000 ptas/año, incluidas las exentas. Este importe se aplicará al primer y segundo descendiente, para el tercero y siguientes será de 300.000 pesetas.

- Cuando el descendiente sea menor de 3 años, la cuantía anteriores se incrementarán 50.000 pesetas y si es mayor de 3 años y hasta los 16 años, las cuantías se incrementa en 25.000 pesetas. En ambos casos, la aplicación incrementada de este mínimo se justifica por la compra de material escolar.
- Los descendientes se computarán por la mitad, excepto cuando el contribuyente tenga derecho de forma exclusiva, a la aplicación de la totalidad del mínimo familiar por este concepto.
- 100.000 pesetas, por cada ascendiente del contribuyente mayor de 65 años, que dependa y conviva con el mismo y no tenga rentas superiores al salario mínimo interprofesional, incluidas las rentas exentas en este impuesto.

c) **Otras reducciones** de las retribuciones:

- 100.000 ptas. en el caso de contribuyentes que perciban pensiones y haberes pasivos del régimen de Seguridad Social y de Clases Pasivas o tengan más de dos descendientes que den derecho a la aplicación del mismo familiar;
- 200.000 ptas. cuando se trate de prestaciones o subsidios por **desempleo**.
- La cuantía correspondiente a pensión compensatoria al cónyuge por resolución judicial, el trabajador debe comunicar este dato al empresario mediante testimonio literal de la resolución judicial.

2.9.2. DETERMINACIÓN DE LA CUOTA DE RETENCIÓN

La cuota de retención se obtiene aplicando a la base para calcular el tipo de retención los siguientes **porcentajes**:

BASE PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN Hasta pesetas	CUOTA DE RETENCIÓN Pesetas	RESTO BASE PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN Hasta pesetas	PORCENTAJE
0	0	612.000	18,00
612.000	110.160	1.530.000	24,00
2.142.000	477.360	2.040.000	28,30
4.182.000	1.054.680	2.550.000	37,20
6.732.000	2.003.280	4.488.000	45,00
11.220.000	4.022.880	en adelante	48,00

El límite máximo con carácter general es del 48%.

Respecto a la cuota de retención se establecen las siguientes **reglas especiales**:

1. Cuando el trabajador satisfaga **anualidades por alimentos** a favor de los hijos por decisión judicial, siempre que su importe sea inferior a la base para calcular el tipo de retención, se determina por separado la parte de cuota de retención a practicar sobre dichas cantidades, y la que se refiere al resto de la base para calcular el tipo de retención. El trabajador debe poner en conocimiento del empresario este hecho aportando testimonio literal de la resolución judicial.

2. Cuando el trabajador perciba una cuantía total de **retribución** que no supere **3.500.000 ptas./año**,

la cuota de retención tiene como límite máximo la menor de las dos siguientes cuantías:

- el resultado de aplicar el porcentaje del 35% a la diferencia positiva entre el importe de esa cuantía y el que corresponda, según su situación, de los mínimos excluidos de retención;
- en supuestos de regularización del tipo de retención, por cambios en la modalidad contractual, modificaciones retributivas, o cambios en las circunstancias personales, el 48% sobre la cuantía total de las retribuciones que se satisfagan hasta final del año.

Ingreso a cuenta por retribuciones en especie:

En caso de retribución en especie, procede realizar un ingreso a cuenta del IRPF del trabajador, cuyo



importe es el resultado de aplicar al valor de aquella retribución el mismo **porcentaje** que se aplica para practicar las retenciones. A estos efectos, la **valoración** de las retribuciones en especie se lleva a cabo, con carácter general, acudiendo al **valor normal de mercado**, pero considerando las especialidades contempladas en la (L.40/1.988 art. 44.; RD 214/1.999 art. 72, 75 y 95)

2.9.3. CÁLCULO DEL TIPO DE RETENCIÓN

El tipo de retención, que se expresa con dos decimales, se obtiene multiplicando por 100 el cociente resultante de dividir la cuota de retención por la cuantía total de las retribuciones, es decir:

$$\frac{\text{CUOTA DE RETENCIÓN}}{\text{TOTAL DE RETRIBUCIONES DE TRABAJO}} \times 100$$

Casos en los que opera un porcentaje mínimo de retención:

CASOS EN QUE SE APLICA PORCENTAJE MÍNIMO	PORCENTAJE MÍNIMO
• Contratos o relaciones de duración inferior al año	2%
• Relaciones laborales especiales de carácter dependiente, excepto:	18%
– Rendimientos obtenidos por los penados en instituciones penitenciarias.	
– Rendimientos obtenidos por minusválidos.	

Regularización del tipo de retención:

Procede regularizar el tipo de retención cuando se produzcan **cambios en las circunstancias** tenidas en cuenta para determinar las retenciones practicadas, que modifiquen las que deban practicarse en lo sucesivo. Se tendrán en cuenta las circunstancias referidas a:

- **Contratos de duración determinada**, cuando a su finalización se continúe la prestación de servicios dentro del mismo año natural.
- **Variación de las retribuciones** dentro del año natural.
- **Variación en las circunstancias personales o familiares** que puedan determinar un incremento en el mínimo personal o familiar, pero no aquellas que signifiquen una posible reducción de los mismos.
- Si el trabajador está obligado a satisfacer **penión compensatoria** al cónyuge, o anualidades **por alimentos** a favor de los hijos.
- Cuando el **cónyuge a cargo** deje de estarlo, por percibir, a lo largo del año natural rentas anuales superiores a 100.000 ptas., incluidas las exentas.
- En caso de cambio, a lo largo del año natural, de la **residencia habitual**, cuando esta circuns-

tancia modifique el tipo de retención (Ceuta, Melilla, Territorios Históricos del País Vasco, Navarra).

Forma de realizar la regularización:

1. Se calcula la **cuota** de retención teniendo en cuenta las modificaciones operadas en las circunstancias anteriores.
2. A la cuota obtenida, se **resta** el importe de las retenciones ya practicadas.
3. El **nuevo tipo** de retención se obtiene multiplicando por 100 el cociente obtenido de dividir la diferencia anterior (nueva cuota menos retenciones ya practicadas) por la cuantía total de las retribuciones que resten hasta final de año.
4. Los nuevos tipos de retención se aplican a partir de la **fecha** en que se produzcan las variaciones, en su caso, se comuniquen las mismas. La comunicación de variación de circunstancias debe producirse al menos con **cinco días** de antelación a la confección de la nómina correspondiente.
5. Si como consecuencia de la regularización, la cuota de retención superase el incremento sufrido por la retribución se toma como **límite** dicho incremento.



2.9.4. COMUNICACIÓN DE DATOS

El **trabajador/perceptor** debe comunicar y acreditar al empresario los datos precisos para que éste pueda practicar la correspondiente retención, incluidas las variaciones en las circunstancias determinantes de ésta que puedan producirse a lo largo del año natural.

El **empresario/pagador** debe conservar la comunicación firmada y los justificantes.

El contenido de la comunicación debe ajustarse al **modelo oficial** y entregarse antes del **1 de enero** de cada año, o del inicio de la relación, no reiterándose cada año, salvo la variación de las circunstancias personales y familiares.

La **falta de comunicación** determina la aplicación del tipo de retención correspondiente sin tener en cuenta las circunstancias que pudieran concurrir. No obstante, el trabajador puede incurrir en responsabilidad si la falta de comunicación determinase un tipo de retención inferior.

2.9.5. EJEMPLO:

- Trabajador casado con rendimientos de 3.000.000 de pesetas, gastos deducibles de 150.000 pesetas y dos hijos de 11 y 3 años y cónyuge a cargo.

■ Solución:

1º. Comprobación de si procede retención. Si (3.000.000 > 2.025.000)

2º. Cálculo del tipo de retención:

a) Base de retención:

• Rendimientos íntegros	3.000.000
– Minoraciones:	
Gastos deducibles	150.000
Reducción trabajo	375.000
Mínimo personal	550.000
Mínimo familiar descendientes (50%)	237.500
	<hr/>
Base de retención	1.687.500

b) Cuota de retención:

Base de retención x Escala de gravamen	
Hasta 612.000	110.160
Resto 1.075.500 x 24%	258.120
	<hr/>
Total	368.280

Límite para evitar error de salto:

$$35\% (3.000.000 - 2.025.000) = 341.250$$

c) Tipo de retención:

$$\frac{\text{Cuota de retención limitada}}{\text{Rendimientos íntegros}} \times 100 = \frac{341.250}{3.000.000} = 11,37\%$$

2.9.6. EJEMPLO:

- Trabajador casado, con rendimientos de trabajo anuales de 5.000.000 de pesetas, gastos deducibles por 500.000, dos hijos de 11 y 3 años.

■ Solución:

1º. Comprobación de si procede retención. Sí

2º. Cálculo del tipo de retención:

a) Base de retención:

• Rendimientos íntegros	5.000.000	
– Minoraciones:		
Gastos deducibles	500.000	
Reducción trabajo	375.000	
Mínimo personal	550.000	100.000
Mínimo familiar descendientes (50%)	237.500	100.000
		25.000
		12.500
Base de retención	3.337.500	

b) Cuota de retención:

Base de retención x Escala de gravamen	
Hasta 2.142.000	477.360
Resto 1.195.500 x 28'3%	338.326
Total	815.686

c) Tipo de retención:

$$\frac{\text{Cuota de retención limitada}}{\text{Rendimientos íntegros}} \times 100 = \frac{815.686}{5.000.000} = 16'31\%$$



TARIFA DE PRIMAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

EPÍGRAFE	DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS TRABAJOS	R. DECRETO 2930/79 DE 29 DE DICIEMBRE (B.O.E. DE 8.1.80)			TIPOS APLICABLES		
		I.T.	I.M.S.	TOTAL	I.T.	I.M.S.	TOTAL
	DIVISIÓN 0 AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA						
	A) Cuotas por salarios:						
1	Cereales, legumbres, remolachas, tubérculos, cañas de azúcar, algodón y similares, y en general, los cultivos de planta anual incluido barbechos.	2.75	1.25	4.00	2.75	1.25	4.00
2	Cultivo asociado de olivar y cereales o viñedo y olivar.	4.00	2.00	6.00	4.00	2.00	6.00
3	Cultivo de olivar, viñedo (excluida elaboración), almendro y algarrobos, frutales, naranjas, limas y limoneros.	2.75	1.75	4.50	2.75	1.75	4.50
4	Cultivo de viñedo en la Rioja (excluida elaboración).	3.00	1.50	4.50	3.00	1.50	4.50
5	Cultivo de viñedo en Cádiz (excluida elaboración).	3.90	0.60	4.50	3.90	0.60	4.50
6	Prados enficables, hortalizas en cultivo intensivo; viveros de hortalizas, invernaderos, cabas de champiñón y otras similares y arrozales.	2.75	1.75	4.50	2.75	1.75	4.50
7	Floricultura.	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	3.00
8	Dehesas de pastos, montes alto y bajo. excluidos la tala, descorche, poda, carboneo y recolección de esparto, así como la recogida de bellota, castañas y piñas.	2.75	1.25	4.00	2.75	1.25	4.00
9	Recolección de esparto, recogida de bellota, castañas y piñas.	4.75	2.25	7.00	4.75	2.25	7.00
10	Platanales (Canarias).	2.00	1.10	3.10	2.00	1.10	3.10
11	Tomatares (Canarias).	1.55	1.10	2.65	1.55	1.10	2.65
12	Pastores, cabreros, porqueros, en régimen de pastoreo en espacios abiertos.	2.50	1.25	3.75	2.50	1.25	3.75
13	Vaqueros, yegüeros, mulateros y explotación del ganado lechero en régimen de pastoreo. Espectáculos taurinos (alguacillos, mozos de puya y toriles, mulateros, mullleros) (*).	5.50	2.00	7.50	5.50	2.00	7.50
14	Estabulación de ganado de cerda, lanar, cabrero y vacuno.	3.75	1.75	5.50	3.75	1.75	5.50
15	Granjas avícolas. Avicultor (casero) (*) y caza de conejos con cepos y alambre. (*)	1.25	1.55	2.80	1.25	1.55	2.80
16	Vaqueros de reses bravas.-Profesionales taurinos (RD. 2621/1986, de 24-12) (BOE del 30). Mozos de estoque (*) Adiestramiento, cria y cuidado de perros (*).	6.50	4.00	10.50	6.50	4.00	10.50
17	Guardas.	4.00	3.00	7.00	4.00	3.00	7.00
18	Encargos y capataces. Obtención de humus derivados de la lombricultura. (*)	1.55	1.10	2.65	1.55	1.10	2.65
19	Recolección del algodón, de frutas, de aceitunas, vendimia y trabajos de preparación de envase.	2.75	1.75	4.50	2.75	1.75	4.50
20	Jardineros.	3.10	1.00	4.10	3.10	1.00	4.10
21	Probadores en general (incluida recogida de fruto y poda de la palmera).	6.00	5.00	11.00	6.00	5.00	11.00
22	Fumigación.	6.80	5.00	11.80	6.80	5.00	11.80
23	Empleo de cohetes y cañones granifugos.	11.00	7.00	18.00	11.00	7.00	18.00
24	Colmenas fijas.	3.00	2.00	5.00	3.00	2.00	5.00
25	Colmenas con transporte.	5.00	3.50	8.50	5.00	3.50	8.50
26	Trabajos con tractores (personal ajeno a la explotación)	6.00	5.00	11.00	6.00	5.00	11.00
27	Trabajos con cosechadoras (personal ajeno a la explotación)	7.60	5.40	13.00	7.50	5.40	13.00
28	Trabajos con otras maquinarias agrícolas y empleo de motores por personal ajeno a la explotación). Trabajos con aventadoras. (*)	5.00	4.00	9.00	5.00	4.00	9.00

(*) Inclusión o Asimilación por Real Decreto, Orden Ministerial, Resolución, Circular, etc.

Anexo II

SUPUESTO PRÁCTICO

1. LIQUIDACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR JORNADAS REALES, EMPRESARIO AGRÍCOLA CON UN TRABAJADOR EN PLANTILLA Y UN TRABAJADOR EVENTUAL

Realizar la liquidación de cuotas a la Seguridad Social, correspondientes al mes de **Marzo** de 2001, de una explotación agrícola y de sus trabajadores, a partir de los siguientes datos:

EMPRESA:

- **Empresario Agrícola:** Manuel Pérez Vargas
- **Domicilio:** Constitución, 22. 14270 HINOJOSA DEL DUQUE (Córdoba)
- **Régimen de la Seguridad Social:** Especial Agrario
- **Código de Cuenta de Cotización:** 14/0622312/13
- **Entidad Aseguradora de A.T. y E.P.:** INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social (Clave 777)).
- **Póliza de aseguramiento:** Modalidad de cuotas por Salarios.
- **Epígrafe 14 de la tarifa, de primas para A.T. y E.P.:** (3,75 IT; 1,75 IMS)
- **Número de trabajadores:** 1 Fijo, 1 Eventual.

TRABAJADORES:

▶ FIJO:

- Nombre y apellidos: Juan Ruiz Pérez
- Nº Afiliación: 14/0178425/21
- Categoría Profesional: Ganadero
- Grupo de Cotización: 8
- Base diaria de cotización: 3.914 pts.
- Salario día efectivo (según C.Colectivo Campo P. Córdoba): 3.010 pts (año 2001).
- Días mensuales trabajados: 25
- Sin antigüedad.
- Casado y 2 hijos.

▶ EVENTUAL:

- Nombre y apellidos: Domingo Ruiz García
- Nº Afiliación: 14/0563.621/12
- Categoría Profesional: Ganadero.
- Grupo de Cotización: 8
- Base diaria de Cotización: 3.914 pts.
- Soltero y sin hijos.
- Salario día efectivo (Convenio Colectivo Campo P. Córdoba año 2001): 4.804 pts.
- Participación de beneficios: 32 pts/día
- Días mensuales trabajados: 20

▶ ACLARACIONES:

- La Cotización por **Jornadas Reales** al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, de las Explotaciones Agrícolas, está en función de las **Jornadas realmente trabajadas** y **corresponde** el pago, **exclusivamente a la empresa**.
- Para las **Contingencias comunes**, la Base de cotización **se calcula multiplicando** la **base diaria de cotización** correspondiente al grupo de cotización de cada trabajador **por el número de jornadas reales trabajadas**. La Cotización se obtiene aplicando el **tipo del 15,5 por ciento** a la **Base de Cotización**.
- Para las **Contingencias Profesionales (Accidentes)** de Trabajo (AT) y **Enfermedades Profesionales** (EP), riesgo cubierto bajo la modalidad de **Cuotas POR SALARIOS**, la Base de Cotización se determina **en función de la retribución percibida por el trabajador**. La Cotización se efectuará **aplicando** las **Tarifas de Primas** que correspondan. (R:D: 2930/79).
- Para **Desempleo**, la Base de **Cotización**, correspondiente a los **Trabajadores fijos**, se corresponde con la Base de Cotización para Contingencias Comunes. El tipo aplicable sobre dicha Base es del 7,55 por 100.
- Para el Fondo de Garantía Salarial, la Base de Cotización, correspondiente a los trabajadores fijos y no fijos, se corresponde con la Base de Cotización referida a las Contingencias Comunes. El tipo aplicable sobre las misma es del 0,40 por 100.

▶ SOLUCIÓN:

- Confección Boletín de Cotización Relación Nominal de Trabajadores para la Cotización por Jornada



das Reales al Régimen Especial Agrario (Modelo TC 2/8).

- Confección Boletín de Cotización del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social para la Liquidación de las Cuotas por Jornadas Reales (Modelo TC 1/8).
- Bases de Cotización aplicables a Contingencias Comunes, Desempleo (fijos) y Fondo de Garantía Salarial:

Base diaria de cotización grupo 8 = 3.914 pts/jornada real.

Jornadas reales: Trabajador Fijo = 25. Trabajador Eventual = 20. Total 45 jornadas reales.

- Bases de Cotización por las Contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales:

Estarán constituidas por las retribuciones de cualquier clase realmente percibidas por el trabajador. No es preciso normalizar.

COTIZACIÓN AL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR JORNADAS REALES (RELACION NOMINAL DE TRABAJADORES)

Empresario agrícola: **MANUEL PEREZ VARGAS**
 Domicilio y Localidad: **C/ CONSTITUCIÓN nº 22 - HINOJOSA DEL DUQUE**
 Nombre de la explotación agraria: **LOS CERROS**
 Domicilio de la explotación agraria: **C/ CONSTITUCIÓN, nº 22**
 Localidad: **HINOJOSA DEL D.C. Postal: 14270** Provincia: **CORDOBA**
 Entidad de AT y EP: **INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL** Ave: **777**

tc 2/8

N. I. F. **75.692.840-R**

Código de cuenta de cotización **14/0622312/13**

Período de liquidación
 Mes **MARZO** Año **2001**

Hoja núm. **1**

Se designarán, debidamente separados, primero los trabajadores FIJOS y después los NO FIJOS. Cada grupo se separará con una raya horizontal y se ordenarán los trabajadores por epígrafes de accidentes de trabajo y dentro de ellos por número de afiliación.

Centro de trabajo	Núm. de afiliación trabajador	D.N.I.	APELLIDOS Y NOMBRE	Provincia del domicilio habitual del trabajador	Grupo Cotiz.	Epígrafe	Bases de cotización		Jornadas reales trabajadas			
							Contingencias Comunes	A. T. y E.P.	Del	Al	Número	
001	14/0625267/12	75.315.412	<u>FIJOS</u> Ruiz Pérez, Juan	Córdoba	8	14	97.850	90.300	1	31	25	
001	14/0324613/14	72.320.422	<u>NO FIJOS</u> Ruiz García, Domingo	Córdoba	8	14	78.280	96.720	1	31	20	
SUMAS							176.130	187.020				45

Diligencia de la Entidad Gestora	Fecha, firma y sello de la empresa 30 de abril de 2001		Oficinas recaudadoras Sello fechador unificado	Movimientos de trabajadores	Quedan en la empresa
				Mes anterior	
				Altas	
				Bajas	
				2	2
				0	0
				0	0

Ejemplar para la Tesorería General de la Seguridad Social. Proceso de datos



TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL REGIMEN ESPECIAL AGRARIO

Empresario agrario: MANUEL PEREZ VARGAS
Domicilio del empleador: C/ CONSTITUCION nº 22
Localidad: HINOJOSA DEL DUQUE C.P. 14270 Prov. CORDOBA
Nombre de la explotación agraria: LOS CERROS
Domicilio de la explotación agraria: C/ CONSTITUCION, nº 12
Localidad: HINOJOSA DEL DUQUE C.P. 14270 Prov. CORDOBA
Entidad de A.T. y E.P.: I.N.S.S. CLAVE 777 N.º DE EXPEDIENTE 01/122468

T.C.I./B

Boletín de Cotización a la Seguridad Social

LIQUIDACIÓN DE CUOTAS POR JORNADAS REALES

080100046903012
tc 1/8
010080
DIRECCIÓN PROVINCIAL/ADMINISTRACIÓN
Fecha, firma y sello del Empresario
30-abril-2001
Sello fecheador de la Oficina Recaudadora
Anclado al T.R. 1 Núm.

N.I.F. 75.692.840-R
CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN (11 Dígitos) 14/0622312/13
N.º TOTAL DE TRABAJADORES REALES TRABAJADOS DESDE (Mes y año) 03-01
N.º TOTAL DE TRABAJADORES REALES TRABAJADOS DESDE (Mes y año) 03-01
PERIODO DE LIQUIDACIÓN HASTA (Mes y año) 03-01

COTIZACIONES GENERALES:

Table with columns: N.º TRABAJADORES, BASES, TIPOS (%), CUOTAS. Rows include TRABAJADORES FIJOS, TRABAJADORES NO FIJOS, OTROS CONCEPTOS, and SUMAS.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

N.º TRABAJADORES 2 BASES 187.020 CUOTAS I.T. 7.013
N.º TRABAJADORES 311 BASES 187.020 x 3'75% + 312 = 187.020 x 1'75% = 10.286 CUOTAS I.M.S. 499

OTRAS COTIZACIONES

Table with columns: N.º TRABAJADORES, BASES, TIPOS (%), CUOTAS. Rows include DESEMPLEO (trabajadores fijos), DESEMPLEO (trabajadores fijos en I.T.), FONDO GARANTÍA SALARIAL, and BONIFICACIONES.

RECARGO DE MORA: A cumplimentar cuando el ingreso se realice fuera del plazo reglamentario

BASE CÁLCULO RECARGO (299 + 499 + 699) =%
299 + 499 + 699 + 099 = A INGRESAR 700 = 45.679

Anexo III

SUPUESTO PRÁCTICO. CONFECCIÓN DEL RECIBO DE SALARIOS

1. CONFECCIÓN DEL RECIBO DE SALARIOS DE UN TRABAJADOR EVENTUAL Y UN TRABAJADOR FIJO

EMPRESA

La misma del supuesto práctico sobre liquidación de Cuotas a la Seguridad Social.

TRABAJADORES

- Trabajadores fijo y eventual cuyos datos se detallan en el Supuesto de Liquidación a la S. S. jornadas reales.
- Aplicación Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Córdoba año 2001.



Empresa: MANUEL PEREZ VARGAS Domicilio: CONSTITUCIÓN, nº 22 N.I.F. 75.692.840-R Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social 14/0622312	Trabajador: DOMINGO RUIZ GARCÍA N.I.F. 72.315.412 Nº Libro de Matrícula 24 Nº de afiliación a la Seguridad Social 14/0324613/14 Categoría o grupo profesional: Ganadero Eventual Grupo de cotización: 8
--	---

Periodo de liquidación del **1** de **Marzo** al **31** de **Marzo** de **2001** Total días: **20**

I. DEVENGOS		TOTAL
1. Percepciones salariales		
Salario base 4.804 Pts. 20 días	96.080	
Complementos salariales		
Partic.en beneficios: 32 Pts x 20 días	640	
Horas extraordinarias		
Gratificaciones extraordinarias		
Salario en especie		
2. 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		96.720

II. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	%	
Contingencias comunes		
Desempleo		
Formación profesional		
Horas extraordinarias		
Fuerza mayor o estructurales		
No estructurales		
TOTAL APORTACIONES		
2. Impuesto sobre la renta de personas físicas		
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
B. TOTAL A DEDUCIR		
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)		96.720
Firma y sello de la empresa	Treinta y Uno	de Marzo de 2001
		Recibí

1 EURO=166'386 Pts.el líquido a percibir es de: 581'29 EUROS

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.		
1. Base de cotización por contingencias comunes		
Remuneración mensual		
Prorrata pagas extraordinarias		
TOTAL		
2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)		78.280
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias		
4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.		96.720



Empresa: **MANUEL PEREZ VARGAS**
 Domicilio: **CONSTITUCIÓN, nº 22**
 N.I.F.: **75.692.840-R**
 Código de cuenta de cotización a la
 Seguridad Social: **14/0622312/13**

Trabajador: **JUAN RUIZ PEREZ**
 N.I.F.: **75.315.412** Nº Libro de Matrícula: **11**
 Nº de afiliación a la Seguridad Social: **14/0625267/12**
 Categoría o grupo profesional: **Ganadero**
 Grupo de cotización: **8**

Periodo de liquidación del **1** de **Marzo** al **31** de **Marzo** de **2001** Total días **30**

I. DEVENGOS

	TOTALES
1. Percepciones salariales	
Salario base 3010 Pts. x 30 días	90.300
Complementos salariales	
Horas extraordinarias	
Gratificaciones extraordinarias	
Salario en especie	
2. 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	90.300

II. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
	%	
Contingencias comunes		
Desempleo 97.850	1'55	1.517
Formación profesional		
Horas extraordinarias		
Fuerza mayor o estructurales		
No estructurales		
TOTAL APORTACIONES		1.517
2. Impuesto sobre la renta de personas físicas		
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
B. TOTAL A DEDUCIR		1.517
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)		88.783

Firma y sello
de la empresa

Treinta y Uno de **Marzo** de **2001**

Recibí

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL I.R.P.F.

1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual	
Prorrata pagas extraordinarias	
TOTAL	
2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)	97.850
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	
4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.	90.300

Anexo IV



CONTRATO DE TRABAJO ORDINARIO POR TIEMPO INDEFINIDO

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES
Instituto Nacional de Empleo

Sello de registro de la Oficina de Empleo	<input type="checkbox"/> Tiempo completo	1 0 0
	<input type="checkbox"/> Tiempo parcial	2 0 0

POR LA EMPRESA

CIF/NIF				
Código de Cuenta Cotización a la Seguridad Social	Régimen	Cod.prov.	Número	Dig contr.

D/D*	D.N.I.	En concepto (1)
Nombre o Razón Social	Actividad económica	AE
Domicilio Social	Pais	Localidad
Domicilio centro de trabajo	Pais	Localidad

EL/LA TRABAJADOR/A

Dor/D*	Nº de afiliación, S.S	Nivel de estudios terminados	Código
Fecha de nacimiento	D.N.I.	Domicilio	

Con la asistencia legal, en su caso, de D/D*.....
.....D.N.I....., en calidad de (2).....

DECLARAN

Que reúnen las condiciones necesarias para celebrar el presente contrato de trabajo y por tanto acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLAUSULAS

Primera: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3)
incluido en el grupo profesional/categoría/nivel profesional dede acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en.....

Segunda: La jornada de trabajo será:

A tiempo Completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos que establece la Ley.

A tiempo Parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas Al día A la semana Al mes Al año Siendo esta jornada inferior a la de un "trabajador a tiempo completo comparable". En cualquier caso dicha jornada es inferior a la jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación (4)..... de (5)horas o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Se fílese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias, y en caso afirmativo, adjunte el anexo: SI NO

La prestación de servicios se realizará en los meses de, en las semanas de..... y en los días de a razón de horas al día, distribuidas en el siguiente horario de trabajo

(1) Director/a Gerente, etc.
(2) Padre, madre o representante legal.
(3) Indicar la profesión
(4) Detallar convenio
(5) Precisar el número de horas que prevé el convenio



Tercera: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha..... y se establece un período de prueba de(6).....

Cuarta: El/la trabajador/a percibirá una retribución total depesetas brutas (7)..... que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales(8).....

Quinta: La duración de las vacaciones anuales será de (9).....

Sexta: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de la aplicación y particularmente a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en especial el artículo 12, según la redacción dada por el R.D. 15/98 modificado por el R.D.Ley 5/2001, de 2 de marzo (B.O.E. De 3 de marzo) y el R.D. Ley 5/2001, de 2 de marzo (B.O.E de 3 de marzo) y en el Convenio colectivo de

Séptima: El contenido del presente contrato se comunicará a la Oficina de Empleo de en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

Octava: Ambas partes se comprometen a comunicar el fin de la relación laboral a los Servicios Públicos de Empleo cuando éste se produzca, de conformidad con lo establecido en el artículo 42.3 de la Ley 51 /1980, de 8 de Octubre, Básica de Empleo.

CLAUSULAS ADICIONALES

Y para que conste se extiende este contrato por triplicado en el lugar y fecha a continuación indicado, firmando las partes interesadas.

En.....a.....de.....de 20.....

El/la trabajador/a

El/la representante
de la empresa.

El/la representante legal del
menor, si procede

(6) Habrá de respetarse, en todo caso, lo dispuesto en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. de 29 de marzo).

(7) Diarias, semanales, mensuales.

(8) Salario base, complementos salariales, pluses.

(9) Mínimo: 30 días naturales.

Anexo V



CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES
Instituto Nacional de Empleo

Sello de registro de la Oficina de Empleo			
POR LA EMPRESA		CIF/NIF: <input style="width: 100%;" type="text"/> Régimen Cod. prov. Número Dig. contr. <input style="width: 100%;" type="text"/>	
Código de Cuenta Cotización a la Seguridad Social		<input style="width: 100%;" type="text"/>	
D/D*	D.N.I.	En concepto (1)	
Nombre o Razón Social		Actividad económica AE <input style="width: 20px;" type="text"/>	
Domicilio Social	País <input style="width: 20px;" type="text"/>	Localidad <input style="width: 100px;" type="text"/>	C. Postal <input style="width: 40px;" type="text"/>
		Nº de trabajadores/as en plantilla	
Domicilio centro de trabajo	País <input style="width: 20px;" type="text"/>	Localidad <input style="width: 100px;" type="text"/>	C. Postal <input style="width: 40px;" type="text"/>
		Nº de trabajadores/as centro de trabajo	
EL/LA TRABAJADOR/A			
DonD*	Nº de afiliación, S.S	Nivel de estudios terminados	Código <input style="width: 40px;" type="text"/>
Fecha de nacimiento	D.N.I.	Domicilio	

Tiempo completo:

Obra o Servicio Determinado

Eventual por circunstancias de la producción

Interinidad

Tiempo parcial:

Obra o Servicio Determinado

Eventual por circunstancias de la producción

Interinidad

Minusválidos

Situación de jubilación parcial

Con la asistencia legal, en su caso, de D/D*
D.N.I., en calidad de (2)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLAUSULAS

Primera: La persona contratada prestará sus servicios como (3) incluido en el grupo profesional/categoría/nivel (4) de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

Segunda: La jornada de trabajo será:

- A tiempo Completo:** la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos que establece la Ley.
- A tiempo Parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de horas Al día A la semana Al mes Al año siendo esta jornada inferior a la de un "trabajador a tiempo completo comparable". En cualquier caso dicha jornada es inferior a la jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación (5) de (6) horas o, en su defecto, a la jornada máxima legal

La prestación de servicios se realizará en los meses de, en las semanas de..... y en los días de a razón de horas al día, distribuidas en el siguiente horario de trabajo

(1) Director/a, Gerente, etc.
(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que lo tenga a su cargo.
(3) Indicar profesión.
(4) Señalar el grupo profesional y la categoría o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
(5) Detallar convenio
(6) Precisar el número de horas que prevé el convenio



Tercera: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha..... y se establece un período de prueba de(6).....

Cuarta: El/la trabajador/a percibirá una retribución total depesetas brutas (7)..... que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales(8).....

Quinta: La duración de las vacaciones anuales será de (9).....

Sexta: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de la aplicación y particularmente a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en especial el artículo 12, según la redacción dada por el R.D. 15/98 modificado por el R.D.Ley 5/2001, de 2 de marzo (B.O.E. De 3 de marzo) y el R.D. Ley 5/2001, de 2 de marzo (B.O.E de 3 de marzo) y en el Convenio colectivo de

Séptima: El contenido del presente contrato se comunicará a la Oficina de Empleo de en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

Octava: Ambas partes se comprometen a comunicar el fin de la relación laboral a los Servicios Públicos de Empleo cuando éste se produzca, de conformidad con lo establecido en el artículo 42.3 de la Ley 51 /1980, de 8 de Octubre, Básica de Empleo.

CLAUSULAS ADICIONALES

Y para que conste se extiende este contrato por triplicado en el lugar y fecha a continuación indicado, firmando las partes interresadas.

En.....a.....de.....de 20.....

El/la trabajador/a

El/la representante de la empresa.

El/la representante legal del menor, si procede

(6) Habrá de respetarse, en todo caso, lo dispuesto en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. de 29 de marzo).

(7) Diarias, semanales, mensuales.

(8) Salario base, complementos salariales, pluses.

(9) Mínimo: 30 días naturales.

Glosario y Bibliografía

GLOSARIO

ACCIDENTE DE TRABAJO. Lesión corporal que sufre el trabajador como consecuencia de su prestación de servicios que ejecute por cuenta ajena.

ACCIÓN PROTECTORA. Son las prestaciones en dinero o en especie que el Sistema de la Seguridad Social establece para prever, reparar o superar los estados de necesidad nacidos o derivados de las contingencias o situaciones sufridas por los sujetos protegidos y que la normativa define.

AFILIACIÓN. Acto administrativo de la Tesorería General de la Seguridad Social por la que se realiza la incorporación al Sistema de la Seguridad Social de un sujeto protegido, lo que le convierte en titular de derechos y obligaciones con el mismo. En general se solicita por el empresario para los trabajadores por Cuenta Ajena y por el propio trabajador si lo es por Cuenta Propia. Da lugar a la asignación del Número de Afiliación, de carácter vitalicio y único para todo el sistema.

ALTA. Comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social de la incorporación de un trabajador a una actividad que le convierte en un sujeto protegido del Sistema de la Seguridad Social.

ALTA INICIAL. La que establece la primera relación del trabajador con el Sistema de la Seguridad Social.

ALTA DE OFICIO. La que se produce como consecuencia de una actuación inspectora.

APLAZAMIENTO O FRACCIONAMIENTO EN EL PAGO DE CUOTAS. Resolución administrativa de carácter discrecional instada por un sujeto responsable por la que la Tesorería General de la Seguridad Social puede conceder el aplazamiento o fraccionamiento en el pago de cualquier tipo de deudas con las Entidades Gestoras o Servicios Comunes de la Seguridad Social, salvo las cuotas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales en todo caso y las aportadas por los trabajadores cuando el sujeto responsable del ingreso sea el empresario.

BASES DE COTIZACIÓN. Son las cantidades sobre las que se aplican los tipos de cotización para la obtención de las cuotas de la Seguridad

Social que los sujetos responsables ingresan en el Sistema y que constituyen su principal recurso económico.

BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LAS CUOTAS. Las establecidas en las diversas normas dictadas para favorecer el empleo de determinados colectivos, o bien para favorecer planes de reconversión industrial o reindustrialización.

CAMPO DE APLICACIÓN. Se denomina así al ámbito subjetivo del Sistema de la Seguridad Social, es decir, qué personas están obligatoriamente comprendidas en aquél. Artículo 41 de la Constitución establece un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos.

CENTRO DE TRABAJO. Unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. Es la agrupación de las distintas funciones o especialidades que los trabajadores pueden desempeñar al cumplir las prestaciones laborales que les incumben. Se establecerá por grupos o categorías profesionales mediante negociación colectiva; en su defecto por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN. Código numérico que la Tesorería General de la Seguridad Social asigna a los empresarios y demás sujetos responsables del pago de Cuotas al Sistema de la Seguridad Social. Se corresponde con los antiguos números patronales y de inscripción. Consta de once cifras, las dos primeras corresponden al Código de Provincia.

COMISIÓN NEGOCIADORA. Es la constituida para los Convenios Colectivos de Empresa o de ámbito Superior, con representantes de empresarios y trabajadores.

COMISIÓN PARITARIA. Su misión es conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.

CONVENIO COLECTIVO. Acuerdo libremente adoptado, como resultado de negociación entre



representantes de los trabajadores y empresarios en virtud de la autonomía colectiva.

CONTRATO DE TRABAJO. Es un negocio jurídico bilateral por el cual una parte (trabajador) aporta su esfuerzo laboral y la otra parte (empleador) asume la dirección y ordenación del mismo a cambio de una retribución económica.

CONTRATO EVENTUAL. De duración determinada se concierta para atender necesidades coyunturales y para exigencias del mercado o acumulación de tareas.

COTIZACIÓN. Es una actividad en virtud de la cual los sujetos obligados aportan recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social. Sus elementos básicos son la base de Cotización, el tipo de cotización y la cuota.

COTIZACIÓN POR JORNADAS REALES. Cotización al Régimen Especial Agrario que realizan los empresarios que ocupan trabajadores en labores agrarias, consistente en un porcentaje fijado anualmente y aplicado a la base de cotización por cada jornada que se realice.

CUOTAS. Importes que mensualmente ingresan los sujetos obligados en la Tesorería General de la Seguridad Social. La cuota resulta de la aplicación del tipo de cotización, según la normativa vigente en cada momento.

CONTINGENCIAS COMUNES. Son Contingencias Comunes las alteraciones de la salud que no tengan la condición de Accidente de trabajo, ni de Enfermedad Profesional. De acuerdo con esta definición se considerarán Contingencias Comunes la enfermedad común y el accidente no laboral.

DESTAJO. Obra, trabajo u ocupación que se contrata a tanto alzado, a diferencia de la que se hace a jornal, o salario.

ENFERMEDAD PROFESIONAL. La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades especificadas como causantes de las mismas en el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indica para cada enfermedad profesional.

EPIGRAFE. Número ordinal que en la Tarifa de Primas de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional se aplica a cada una de las descripciones de trabajo en las distintas actividades económicas a la vez que se señalan los porcentajes de aplicación a la base de cotización de accidente de trabajo y enfermedad profesional para el cálculo de las primas o cuotas.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO.

Procedimiento especial jurídico-laboral para suspender o extinguir la relación laboral de toda o parte de la plantilla de la empresa, por causas económicas o tecnológicas, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empleador.

FINIQUITO LABORAL. Documento por el cual se pone fin al contrato, al tiempo que se consigna expresamente el cumplimiento de todas las obligaciones contractuales, a cargo de las partes contratantes.

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA):

Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios e indemnizaciones por extinción de la relación laboral.

FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Existe libertad al respecto, aunque en numerosos contratos laborales viene exigida la escrita por imperativo legal. Cualquiera de las partes puede exigir la formalización por escrito, incluso durante la relación laboral.

GRUPO DE COTIZACIÓN.

Cada uno de las actuales 11 grupos, en los que se clasifican a efectos de cotización las categorías profesionales existentes en las distintas Reglamentaciones de Trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS.

Son las realizadas en exceso, sobre la jornada máxima legal. No podrán sobrepasar de 80 horas al año, salvo situaciones excepcionales, siniestros, etc.

INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.).

Situación en la que se encuentran los trabajadores incapacitados temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia Sanitaria de la Seguridad Social, así como los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

INVALIDEZ PERMANENTE.

Situación del trabajador que después de haber seguido el tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitiva, que disminuyan o anulen su capacidad laboral, dando lugar a distintos grados de incapacidad.

JORNADA NOCTURNA.

Es la realizada entre las 10 de la noche y las 6 de mañana. Está prohibido el trabajo nocturno a los menores.

LIBRO DE MATRICULA.

El que deben llevar los empresarios para el registro de todos sus trabajadores en el momento en que inician la prestación de

servicios. Deberá llevarse en orden y al día y en él estamparán su firma los trabajadores en el momento del alta.

MATERNIDAD. Periodo de descanso que disfruta el trabajador con motivo de maternidad, adopción y acogimiento previo. Es una causa de suspensión del Contrato de trabajo en el que subsiste la obligación de cotizar.

MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. Tienen por objeto colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin ánimo de lucro y asumiendo responsabilidad mancomunada.

MUERTE Y SUPERVIVENCIA. La Seguridad Social facilita medios para la subsistencia de quienes dependieran del causante y no puedan atender a la subsistencia propia, al haberse perdido unas rentas de trabajo. Tiene como prestaciones (auxilio por defunción, pensión vitalicia de viudedad, pensión de orfandad, etc)

OFICINAS RECAUDADORAS. Son entidades financieras y otros órganos autorizados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la recaudación de los recursos del Sistema de la Seguridad Social y su posterior ingreso en la Tesorería de la Seguridad Social. Fundamentalmente bancos y cajas de ahorro para recaudación de cuotas.

PLURIACTIVIDAD. Trabajador que desarrolla su trabajo en dos o más actividades que obligan a la inclusión en distintos regímenes de la Seguridad Social, por lo que ha de considerarse si reúne los requisitos que cada régimen tenga establecidos.

PLURIEMPLEO. El trabajador que desarrolla su trabajo en dos o más empresas del mismo Régimen. Tal situación debe comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social para que, si procede, efectúe la distribución de la base de cotización entre las empresas afectadas.

RECAUDACIÓN EJECUTIVA. Es la que se efectúa después del inicio de la vía ejecutiva por el transcurso de los plazos preceptivos sin ingreso. Lleva incluido el Recargo de Apremio (se ingresa después de iniciada la vía ejecutiva) es incompatible con el Recargo de Mora).

RECAUDACIÓN VOLUNTARIA. Cuando se realiza en el plazo reglamentario, o fuera de él y con Recargo de Mora, pero antes del inicio de la vía ejecutiva.

RECIBO DE SALARIO. Documento por el cual se efectúa la liquidación y pago del Salario, recibo individual y justificativo, según modelo oficial o establecido en Convenio Colectivo.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL. El que con tal carácter señala el Gobierno anualmente conforme al Estatuto de los Trabajadores. Se aplica para todas las actividades sin distinción de sexo de los trabajadores. Se distingue el aplicable a los trabajadores con 18 o más años y a los menores de esa edad. Incrementado por el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual constituye la base mínima de cotización a la Seguridad Social.

SITUACIÓN ASIMILADA AL ALTA. La de los sujetos protegidos que sin estar en situación de actividad laboral reúnen determinadas condiciones reglamentariamente establecidas que permiten el acceso inmediato o latente a toda o parte de la Acción Protectora de la Seguridad Social.

TIPO DE COTIZACIÓN. Porcentaje que se aplica a las bases de cotización para la obtención de los Cuotas de la Seguridad Social, que se fija anualmente por Ley. En el trabajo por Cuenta Ajena el tipo de Cotización se distribuye entre empleador y empleado, salvo los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y los que expresamente se establecen a cargo exclusivo del empresario.

BIBLIOGRAFÍA

ARANZADI. Guía Laboral.

CISS, S.A. Manual Laboral y Seguridad Social. Básica. Ignacio Albiol Montesinos y Gonzalo Moliner Tambore-ro.

CUADERNOS CINCO DIAS. Guía de Novedades Fiscales y Laborales 2001. Dirección: José Manuel Díaz Arias.

EDICIONES DEUSTO, S.A. El Estatuto de los Trabajadores. Jon Barrenechea y otros.

LEX NOVA. Las Reformas Laborales: Análisis y Aplicación Práctica. Abdón Pedrajas Moreno.

LEX NOVA. Revista de Información Laboral. Varios Autores.

LEX NOVA. Práctica Laboral y de Seguridad Social. Varios Autores.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Guía Laboral.

