

UNIDAD 1. EL CONTRATO LABORAL MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1. EL CONTRATO DE TRABAJO

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador, a través del cual el trabajador se compromete a prestar un servicio **por cuenta ajena y en régimen de dependencia** a cambio de una retribución llamada **salario**.

Por tanto, y según el Art. 5 del Estatuto de los trabajadores (E.T.), la relación laboral se da, cuando concurren las siguientes 4 circunstancias sin excepción y son:

- **Voluntariedad:** Elección libre por parte de las dos partes del contrato.
- **Retribución:** Compensación económica adecuada a la prestación laboral del trabajador.
- **Ajenidad o por cuenta ajena:** Significa que el resultado de nuestro trabajo pertenece siempre al empresario que es el que corre con el riesgo de acierto o errores que el trabajador pueda cometer.
- **Régimen de dependencia:** El trabajador está sometido a las órdenes del empresario, estableciendo éste su horario y la organización del trabajo a realizar a través de la distribución de tareas.

Según el artículo 1.3. del E.T. de los trabajadores se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley: servicios de los funcionarios públicos, prestaciones personales obligatorias (como ser miembro de una mesa electoral), consejero u órgano de administración de las sociedades, trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, los trabajos familiares, salvo que sean asalariados, intervención en operaciones mercantiles, por cuenta de uno o más empresarios, siempre que asuman el riesgo de la operación, trabajos por cuenta propia o autónomos.

Una vez celebrado el contrato de trabajo, los trámites burocráticos necesarios corren a cargo de la empresa contratante:

- **Afiliación y/o alta en la Seguridad Social** dentro de los 5 días anteriores a la fecha de comienzo del contrato.
- **Registro en el INEM** en los 10 días siguientes a la misma fecha.

1.1.- Elementos esenciales y accidentales.

Los **elementos esenciales**, son los que acompañan a todo tipo de contrato y sin los cuales no sería válido: **consentimiento, objeto y causa**.

- El **consentimiento**, es el acuerdo mutuo entre empresario y trabajador manifestado a través del contrato de trabajo sin error, intimidación o dolo. A través del consentimiento se manifiesta que, el trabajador tiene **capacidad suficiente** para la prestación de servicio.
- El **objeto**, es la prestación del servicio y ha de ser posible, lícito (establecido por ley) y determinado (debe quedar claro la prestación a realizar).
- La **causa**, es el fin del contrato, es decir, intercambio de trabajo a cambio de un salario.

A parte, de estos elementos esenciales, los contratos de trabajo vienen acompañados también de **elementos accidentales** que, son aquellos que aclaran los términos del contrato y que, si se omiten son regulados según lo establecido en la normativa vigente (plazo de preaviso, vacaciones...).

1.2.- Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo.

Las normas básicas que regulan las relaciones laborales, se encuentran contenidas en las siguientes disposiciones:

- **Estatuto de los Trabajadores.** RDL 1/1995, de 24 de marzo.
- **Código Civil.** RD de 24 de julio de 1889.

Con la firma del contrato de trabajo surgen una serie de derechos y de obligaciones para ambas partes (empresario y trabajador) de la relación laboral, de manera que lo que son derechos del trabajador van a ser obligaciones del empresario y viceversa, lo que son derechos del empresario van a ser obligaciones para el trabajador. Éstos, se recogen en diferentes normativas como, la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo de cada sector profesional.

Los Derechos y Deberes derivados Respecto al Trabajador son:

- Derecho a la no discriminación en el acceso al trabajo ni en las condiciones laborales por motivos de raza, sexo, religión o cualquier otra condición.
- Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión y oficio.
- Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

- Derecho a libre afiliación o no a un sindicato y derecho a la huelga.
- Derecho de reunión y asociación.
- Derecho a la participación en la empresa y a la negociación colectiva.
- Derecho a la promoción en el trabajo si se reúnen los requisitos necesarios.
- Derecho a la formación continuada.
- Derecho a la intimidad y protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo.
- Derecho a la ocupación efectiva del puesto para el que ha sido contratado.
- Derecho a recibir el salario de forma puntual, en el lugar y en el modo pactado.

1.2.1.- Derechos y deberes derivados respecto al empresario.

Pasamos a enumerar algunos derechos, o más bien poderes, del empresario:

• **Poder de organización y dirección:** Facultad que posee el empresario para dar órdenes sobre la forma, el tiempo y el lugar de ejecución del trabajo. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue. El empresario podrá adoptar las medidas que estime convenientes para controlar que el trabajador cumple con los deberes laborales.

El trabajador no estará obligado a cumplir las órdenes que sean ilegales, que atenten contra su dignidad o la de sus compañeros, que violen derechos fundamentales o que puedan lesionar la integridad del trabajador o sus compañeros. Art. 20 del Estatuto de los Trabajadores.

• **Poder disciplinario y sancionador:** El empresario podrá castigar al trabajador que incumpla sus deberes laborales. Las sanciones que se pueden imponer dependerán en importancia del tipo de infracción que se cometa y podrán ir desde una simple amonestación oral hasta el mismo despido como sanción más grave.

2. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL: TRABAJADOR Y EMPRESARIO

Los sujetos de la relación laboral son el empresario y el trabajador:

• **El Trabajador:** En la relación laboral, se entiende por trabajador a aquella persona física que, desempeña su trabajo de forma voluntaria, personal, y bajo la organización y dirección del empresario, cediendo los frutos de su trabajo a cambio de un salario.

• **El Empresario:** Por empresario o empleador, se entiende toda persona física o jurídica, o comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de los trabajadores, así como quien contrata a éstos para su cesión a otra empresa usuaria. Los empresarios que pretendan efectuar una contratación, podrán hacerlo siguiendo una de las siguientes vías:

- Contratación directa: Haciendo o no previa publicidad de la oferta de empleo.
- Contratación por Oficina Pública de Empleo.
- Contratación por Agencias de Colocación: Son entidades que colaboran con los Servicios Públicos de Empleo que ayudan a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados a sus necesidades. Pudiendo recibir una remuneración del empresario y/o del trabajador por los servicios prestados.
- Contratación por Empresas de Trabajo Temporal.
- Contratación por medio de internet.

2.1.- Capacidad para Trabajar y Contratar

Para el Trabajador:

• **Limitación por la Edad:** Se puede contratar y trabajar libremente a partir de los **18 años. No se puede contratar a los menores de 16 años, aunque sí pueden intervenir en espectáculos públicos, con autorización de los padres y tutores legales**, y siempre que no supongan peligro para su salud ni para su formación humana.

Entre 16 y 17 años se requiere autorización de los padres o tutor/legal, o estar emancipado. **Los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos** (entre las 22 horas y las 6 de la mañana), ni actividades o puestos de trabajo declarados insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

También tienen prohibido realizar horas extraordinarias y prestar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

• **Limitación por la titulación:** Para ejercer determinadas profesiones, debe tener la titulación requerida (ejemplo: médico)

• **Limitación por incapacidad:** No haberse por sentencia judicial la incapacidad para contratar o trabajar.

• **Limitación por nacionalidad:** Los extranjeros no comunitarios precisan un permiso de trabajo. Los extranjeros comunitarios gozan del derecho libre de circulación de la Unión Europea.

UNIDAD 1: EL CONTRATO LABORAL. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Para el Empresario:

- **Limitación por la edad:** Pueden contratar libremente los mayores de 18 años, los mayores de 16 años emancipados y los menores no emancipados pueden contratar representados por su padre, madre o tutor/a.

- **Limitación por incapacidad:** los incapacitados precisarán de un representante para efectuar la contratación.

3.- ASPECTOS BÁSICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Cualquiera de las partes puede exigir su celebración por escrito.

Según el (E.T.) todos deben celebrarse por escrito excepto el contrato indefinido ordinario y contrato eventual por circunstancia de la producción con una duración inferior a cuatro semanas y a tiempo completo. Si el contrato no se celebra de forma escrita se presume que se ha celebrado por tiempo indefinido, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

Todos los contratos de trabajo que se celebren por escrito deben contener al menos los siguientes puntos:

1. **Tipo de contrato.**
2. **Lugar y fecha del contrato.**
3. **Identificación de las partes** (datos del empresario o representante y del trabajador).
4. **Para trabajadores menores de 18 años figurará, los datos del padre o tutor que autoriza la contratación.**
5. **Contenido del contrato trabajo, cláusulas siguientes:**
 - a. **Denominación y categoría profesional del puesto trabajo que va a desempeñar.**
 - b. **Carácter de la relación laboral indefinida** (cuando no se establece una fecha determinada para su finalización) **o temporal** (cuando se realiza por una causa o duración determinada).
 - c. **Lugar de trabajo.**
 - d. **Tiempo de trabajo:** jornada, horario, turno y trabajo nocturno.
 - e. **Duración:** fecha inicio y finalización contrato.
 - f. **Periodo de prueba** si lo hubiese.
 - g. **Retribución:** salario base y complementos salariales.
 - h. **Vacaciones.**
 - i. **Plazo de preaviso** que deben respetar ambas partes en caso de rescisión del contrato.
 - j. **Convenio colectivo** que regula la relación laboral.
 - k. **Otras cláusulas** que no vayan en contra de la ley, si así fuera el trabajador no está obligado a cumplirlas aunque las haya firmado.
 - l. **Firma de las partes.**

Periodo de prueba: Es aquel periodo que se puede pactar en el contrato por el que el empresario verifica la aptitud del trabajador para el puesto de trabajo a desempeñar. Durante este periodo cualquiera de las partes pone fin a la relación laboral sin alegación de causa alguna. Constará por escrito en el contrato y su duración máxima es de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para los no titulados salvo para empresas de menos de 25 trabajadores que se puede ampliar hasta 3 meses.

4. MODALIDADES ORDINARIAS DE CONTRATACIÓN

Actualmente están vigentes 4 tipos de contratos en nuestro mercado laboral: indefinido, temporal, en prácticas y para la formación. A su vez se desarrollan con múltiples cláusulas sobre jornada, colectivo al que va dirigido, duración del contrato, etc. que adaptan el contenido del contrato a la realidad de la prestación laboral.

Tipos de contratos

SEGÚN DURACIÓN DE LA JORNADA	Tipos de contratos	
	A tiempo completo: por la totalidad de la jornada.	
	A tiempo parcial: Por una parte de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.	
SEGÚN DURACIÓN DEL CONTRATO	Indefinido	<ul style="list-style-type: none">• Ordinario.• Fomento a la contratación indefinida y bonificados.• Fomento a la contratación indefinida para las personas con discapacidad.• Trabajo fijo discontinuo.
	De duración determinada	<ul style="list-style-type: none">• Temporales: Obra o servicio determinado, eventual o circunstancia de la producción, interinidad, relevo o inserción.• Para la formación.• En prácticas.• De fomento: de contratación temporal.

4.1.- Contrato de trabajo de duración indefinida.

Los contratos indefinidos son aquellos que no fijan una fecha determinada para su finalización. En la actualidad se habla de cuatro modalidades de contratos (indefinidos, temporales, formación y aprendizaje y prácticas) a los que se les puede añadir determinadas cláusulas (lo cual hace que, en la práctica, hablemos de modalidades contractuales).

Contrato de duración indefinida

Tipo de contrato	Características	Requisitos	Jornada
Ordinario	Fin: Contratar a trabajadores sin fecha determinada. Se presumen que, son también contratos indefinidos ordinarios aquellos que: el trabajador no hubiese sido dado de alta en la S. S., los que no se hubieran realizado de forma escrita y fuera necesario para su validez y los contratos celebrados en fraude de ley.	No se exige ningún requisito a la empresa y trabajadores	Completa, parcial o fijos discontinuos
De fomento a la contratación indefinida	Fin: Contratación de colectivos de trabajadores con menor índice de contratación (afectados por desempleo o inestabilidad laboral) Despido: Si el contrato se extingue por causas objetivas declarado improcedente tienen derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con máximo de 24 mensualidades	Colectivos: Desempleados de 16 a 30 años, mayores de 45 años, parados que lleven mínimo inscritos 6 meses demandantes de empleo, minusválidos, trabajadores de exclusión social y víctimas de violencia de género	Completa o parcial

4.2.- Contrato de trabajo temporales: de duración determinada

El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

Contratos Temporales

Tipo de Contrato	Características	Requisitos	Jornada	Duración
Por obra o servicio determinado	Realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.	Debe identificarse claramente la obra o servicio.	Completa o parcial.	La duración será la de la obra o el servicio
Eventual por circunstancias de la producción	Se realiza para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.	El contrato puede ser verbal sino excede de cuatro semanas.	Completa o parcial.	Duración: Máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. En convenio colectivo sectorial puede establecerse un periodo de referencia de hasta 18 meses.
De interinidad	La sustitución de un trabajador con reserva del puesto, o para cubrir un puesto durante el proceso de selección.	Derecho a bonificación según diversos casos.	Completa o parcial.	Mientras dure el derecho a la reserva. Tres meses en los procesos de selección.

4.2.1.- Contrato para la formación y el aprendizaje.

Los contratos formativos están encuadrados en el régimen de la contratación laboral y pretenden la inserción en el mundo del trabajo de aquellas personas que, carecen de experiencia laboral, bien a la finalización de sus estudios o no tener unos estudios mínimos con lo que debe aprender un oficio. Existen dos modalidades: los contratos en prácticas y los contratos para la formación.

Tipo de contrato	Finalidad	Requisitos	Duración	Jornada	Retribución
Contrato en práctica	Obtener la práctica adecuada profesional a los estudios cursados	Tener título universitario o técnico superior (FP) correspondiente a profesión o títulos equivalentes que habiliten para la el ejercicio profesional. No haber pasado más de 5 años desde la finalización de los estudios o 7 si se trata de trabajadores minusválidos	De 6 meses a 2 años	Completa o parcial	Según convenio colectivo y no podrá ser menor al 60 % o 75 % durante el 1º y 2º año de vigencia del contrato al salario fijado en convenio para un trabajador con el mismo puesto de trabajo
Contrato para la formación	Obtener la formación teórica y práctica adecuada para desempeñar un oficio o puesto de trabajo cualificado	Trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años sin cualificación profesional. Este límite no se aplica a algunos de los casos determinados como contratos con personas minusválidas.	De 1 año mínimo a 2 años ampliable a 3 por convenio colectivo sectorial	Tiempo completo, Como mínimo, el 15 % será dedicado a formación teórica	Se fija en convenio, no pudiendo ser menor al SMI, en proporción al tiempo de trabajo efectivo

El número máximo de contratos para la formación que se puede formalizar depende de la plantilla. La cotización de la Seguridad Social es inferior a otros tipos de contratos. El importe es fijo y lo establece anualmente el Gobierno. No tienen derecho a prestación por desempleo ni se tienen en cuenta en la jubilación.

4.3.- Contrato a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial son aquellos que, tiene una jornada de trabajo menor a las ocho horas es decir, a la jornada ordinaria de trabajo. Actualmente, se considera trabajador a tiempo parcial el que, tenga una jornada de trabajo menor a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Este contrato se formaliza por escrito constando, la jornada pactada, los días que el trabajador va a prestar servicios y el porcentaje de jornada que representa respecto a la jornada ordinaria. El salario que le corresponde es la parte proporcional a la jornada completa. **Los trabajadores contratados no pueden realizar horas extraordinarias pero sí horas complementarias.**

Horas complementarias: Son aquellas horas por las que, se puede ampliar la jornada del trabajador, son pactadas en el contrato y no superando las horas ordinarias.

El contrato a tiempo parcial se puede realizar para cualquier modalidad de contratación examinada anteriormente, excepto para los contratos en formación. Existen dos modalidades específicas:

- Contrato Fijo Discontinuo:** Su objeto es la realización de una actividad que no requiera la prestación de servicios durante todos los días del año, sino en épocas determinadas. Se formaliza por escrito ya que de no ser así se presupone indefinido y a tiempo completo. Los trabajadores son llamados por orden de antigüedad en la empresa y tienen carácter indefinido ya que, si la empresa no los llama para trabajar se considera despido. Durante el periodo de inactividad pasará a situación legal de desempleo o puede ser contratado por otra empresa.
- Contrato de Relevo:** Se utiliza para sustituir a un trabajador que accede a la jubilación parcial. El **relevista** debe estar desempleado o tener concertado con la empresa un contrato de duración determinada y el **relevado** deben faltarle 5 años máximo para su jubilación total. La jornada puede ser completa o parcial y la duración indefinida, o la que le falte al relevado para alcanzar la jubilación total.

4.4.- Otras modalidades de contratación.

- **Contrato de trabajo a distancia:** es aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. La duración de este tipo de contrato es por tiempo indefinido o temporal bajo cualquier modalidad. Se formalizará por escrito.
 - Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el Centro de Trabajo de la Empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización por la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

UNIDAD 1: EL CONTRATO LABORAL. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

- El trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforma a su grupo profesional y funciones.
- El empresario deberá garantizar la formación profesional continua y promoción profesional. Así como informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes presenciales.
- Los trabajadores a distancia tiene derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud.
- Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva, estando adscrito a un Centro de trabajo concreto de la empresa.

• **Contrato de trabajo en grupo:** Es aquel contrato celebrado por el empresario con un grupo de trabajadores. El jefe del grupo es el que, tiene el poder de representación y responde de las obligaciones ante el empresario. Su duración puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada. Se puede formalizar: por escrito o de palabra.

5.- OTRAS MODALIDADES DE RELACIONES LABORALES: EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y TRABAJO POR CUENTA PROPIA

En primer lugar, las Empresas de trabajo temporal (ETT): surgen en España en el año 1994. Para poder operar estas empresas precisan la autorización de la autoridad laboral. Son aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados, sobre los que mantiene el poder disciplinario. Para este trabajador contratado:

- a. La ETT es su empresario y es quien le paga el salario y le da de alta ante la SS.
- b. Presta los servicios para la empresa usuaria, que es a su vez, la que ha contratado con la ETT.

La modalidad de contratación se denomina, contrato de puesta a disposición que es el celebrado entre la ETT y la empresa usuaria cuyo fin es la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél. Los tipos de contratos que se pueden realizar a través de las empresas de trabajo temporal son las siguientes: contrato por obra o servicio, contrato por circunstancias de la producción, contrato de interinidad, contrato en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje.

Derecho de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal

Forma	Por escrito identificando la ETT y empresa usuaria.
Retribución	Lo abona la ETT y el trabajador cobra el 100 % del resto de trabajadores con igual categoría contratados por la empresa usuaria (en definitiva todas las retribuciones fijas o variables de la empresa usuaria vinculadas con el puesto de trabajo)
Seguridad y salud laboral	Igual nivel y trato que, los trabajadores de la empresa usuaria. La vigilancia de salud la realiza la ETT.
Periodo de prueba	No mayor a 4 meses técnicos titulados, 45 días resto trabajadores y 15 días trabajadores no cualificados.
Indemnización	A la finalización del contrato derecho a una indemnización de 12 días por año de servicio

No se puede celebrar contratos de puesta a disposición para: Sustituir a trabajadores en huelga o cederlos a otras empresas, para realizar trabajos de construcción o para actividad de especial peligrosidad.

5.1.- Trabajo por Cuenta Propia.

¿Te has planteado alguna vez crear tu propia empresa? En España, un trabajador autónomo o empresario individual es la persona física que realiza de forma habitual, personal y directa la actividad económica a título lucrativo, sin estar sujeto a contrato de trabajo y aunque contrate a otras personas.

Persona Física: Persona humana susceptible de adquirir derechos y contraer obligaciones. En algunos casos se hace referencia a éstas como personas de existencia visible, de existencia real, física o natural.

Se presupone la condición de trabajador autónomo si se tiene la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, usufructuario, o arrendatario. Pueden ser empresarios individuales: las personas mayores de edad que tengan la libre disposición de sus bienes, los menores de edad emancipados, y los menores de edad y los incapacitados, a través de sus representantes legales. La responsabilidad del autónomo es ilimitada, respondiendo a la actividad del negocio con todos sus bienes presentes y futuros, que forman parte del patrimonio personal y el de la empresa. El propio autónomo es el responsable de las altas, modificaciones y bajas en la Seguridad Social. A partir del 1 de enero de 2004 se amplía el derecho de los autónomos al incorporarlos plenamente a la prestación por incapacidad temporal así como a las contingencias por

UNIDAD 1: EL CONTRATO LABORAL. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

accidente de trabajo y enfermedades profesionales y desempleo, estos dos últimos derechos son opcionales y conlleva el correspondiente suplemento de cotización.

Los trámites para constituirse como autónomo en España son:

1. Fiscales: Declaración censal (modelo 036), que incluye solicitud de un número de identificación fiscal (NIF) y declaración de alta de actividad económica a realizar y alta en el IAE, si no está exento.
2. En la Seguridad Social: alta en el régimen especial de autónomos de la seguridad social.

6.- AYUDAS Y SUBVENCIONES PARA LA CONTRATACIÓN

De entre todas las políticas de promoción y empleo que lleva a cabo el gobierno central y los gobiernos autonómicos, la más importante es la aplicación de ayudas a la contratación. Son medidas que sirven de instrumentos de apoyo económico, para fomentar el empleo y la contratación indefinida y temporal de un colectivo de personas con dificultad de encontrar empleo, como: jóvenes entre 16 y 30 años, trabajadores en situación de exclusión social, trabajadores que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género o doméstica, trabajadores de 59, 60 o más años, parados de larga duración y a emprendedores o autónomos. Estas ayudas son facilitadas por el Estado, CCAA, u otros entes públicos y consisten en: Subvenciones, Bonificaciones de cuotas a la SS, Reducciones de cuota a la SS y Exoneración de cuotas a la SS.

Subvenciones: Percepción económica o cantidad de dinero que reciben los empresarios.

Exoneración de Cuotas a la SS: Empresarios y trabajadores quedan exentos de cotizar o pagar a la SS.

Bonificación y Reducción de cuotas a la SS: Son rebajas a las cotizaciones empresariales.

7.- REGISTRO ARCHIVO DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

En el proceso de contratación de trabajadores se generan documentos e informaciones, que hay que registrar, clasificar y archivar para, cumplir con las obligaciones legales y para el buen funcionamiento de la empresa.

Según la ley de infracciones y sanciones en el orden social (LISOS), se considera Infracción **leve**:

- No conservar durante 4 años la documentación, registro o soporte informático que, acredite el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, alta, baja y variaciones de datos, recibo de salario, etc. de los trabajadores.
- No comunicar a la oficina de empleo las contrataciones realizadas.

Se considera Infracción **grave**:

No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando sea exigible o lo solicite el trabajador y el no entregar la copia básica a los representantes de los trabajadores. Para demostrar que se ha cumplido con las obligaciones laborales y de SS, se archiva toda la documentación. La organización de los archivos depende del tamaño de la Empresa y del departamento de RRHH. De forma general, un departamento de RRHH tendrá los siguientes elementos de Archivo:

1. Carpetas Archivadoras (A-Z) Orden cronológico y alfabético: Se utilizan para los contratos y copias básicas, nóminas, documentos de cotización, documentos de afiliación, alta, baja y variación de datos y correspondencia recibida. Y por orden numérico -cronológico la correspondencia emitida.

2. Armarios Archivadores: Para el Expediente de Personal, se guarda dicha información en carpetas ordenadas alfabéticamente o asignando un número de expediente (de registro de los trabajadores) y por medio informático.

Expediente Personal: Conjunto de documentos que reflejan el historial del trabajador y contiene datos personales y profesionales, que puedan tener incidencia en el desarrollo de la relación laboral.