



almeríaemprende

Guía Específica de Aplicación y Evaluación
de la Perspectiva de Género en el Proyecto
“ALMERÍA EMPRENDE”



BLOQUE I: MUJER Y AUTOEMPLEO



1.- FUNDAMENTACIÓN

1.1. Iniciativas comunitarias: EQUAL

EQUAL surge con los antecedentes de los programas HORIZON, INTEGRA, NOW Y YOUTHSTART, aprovechando las experiencias y conocimientos de estas iniciativas comunitarias, cuyo ámbito se dirigía, fundamentalmente, a la ayuda a pymes y trabajadores para que puedan enfrentarse a los cambios económicos e industriales, y, en concreto, a la integración en el mercado laboral de mujeres, discapacitados, jóvenes y personas excluidas socialmente.

El objetivo de EQUAL es promover nuevas maneras de combatir todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo, a través de la cooperación transnacional.

Los cuatro pilares de la Estrategia Europea para el Empleo son:

- Eje 1. Capacidad de inserción profesional
- Eje 2. Fomentar el espíritu de empresa
- Eje 3. Capacidad de adaptación
- Eje 4. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.



Las áreas temáticas seleccionadas por España para el programa EQUAL, y en relación con la Estrategia Europea, son las siguientes:

1. Inserción y Reinserción
2. Combatir el racismo y la xenofobia
3. Creación de empresas
4. Conciliar la vida familiar y profesional
5. Reducir los desequilibrios de género
6. Adaptabilidad

PRINCIPIOS DE LA INICIATIVA EQUAL

Cooperación Transnacional

Complementaridad

Enfoque integrado

Principio de Capacitación

Principio de Innovación

Capacidad de Transferencia a las políticas
generales

Igualdad de Oportunidades



1.2. Proyecto “Almería Emprende”

El proyecto Almería Emprende nace con la intención de contribuir al fomento de las actitudes emprendedoras en la población de Almería. Ofrece los instrumentos de apoyo necesarios para la generación de ideas de negocio y su materialización en forma de nuevas empresas en el entorno de las nuevas tecnologías de la información y la comunidad.

- **Objetivos Específicos**

1. Realizar una actuación integral sobre determinados colectivos para evaluar la efectividad de un proceso de sensibilización y apoyo a la creación de empresas.
2. Crear un instrumento de utilidad a los emprendedores y las empresas locales para mejorar su viabilidad y competitividad.
3. Incrementar la cooperación entre empresas y de éstas con las acciones de fomento del espíritu empresarial.
4. Implicar a los agentes socioeconómicos locales en general en el proceso de creación de nuevas empresas.
5. Impulsar la aparición de nuevas iniciativas empresariales relacionadas con las actividades consideradas nuevas fuentes de empleo



- Beneficiarios:
 - Mujeres jóvenes con una elevada cualificación y adultas con escasa experiencia laboral y/o cualificación
 - Jóvenes con baja cualificación
 - Jóvenes con titulación media o superior
 - Mayores de 40 años
 - Discapacitados
 - Inmigrantes



2.- LA MUJER EMPRENDEDORA

2.1. Introducción

Podemos definir el **autoempleo** como la alternativa de acceso a una actividad profesional o empresarial, apropiada para aquellos/as trabajadores/as con un perfil dinámico y disposición para asumir riesgos que les posibilite crear su propio puesto de trabajo con perspectiva de estabilidad en el mismo. El autoempleo constituye una fórmula a través de la cual se crea empleo y riqueza y supone una respuesta activa a una situación de desempleo o precariedad laboral.

En la actualidad, la mujer representa cada vez más un porcentaje elevado de la población activa de UE, sin embargo, se sigue manteniendo una situación paradójica ya que, aunque habiéndose aproximado la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral siguen persistiendo desigualdades en el empleo manifestadas en la permanencia de una acusada segregación en los tipos de trabajos realizados por las mujeres.

A pesar de que su presencia en el mundo del trabajo va en aumento, siguen permaneciendo relegadas a los puestos de bajo nivel en todos los sectores de empleo, incluso en aquellos en los que las mujeres son mayoritarias. Estas escasas posibilidades de desarrollo profesional, no sólo constituyen un serio obstáculo para la igualdad de oportunidades, sino también una enorme pérdida de talentos y habilidades que las convierte en



una reserva de mano de obra infrautilizada.

Las cifras hablan por sí solas: según datos provisionales del Instituto de la Mujer, elaborados a partir de la Encuesta de Población Activa del INE del primer trimestre de 2001, las mujeres representan un 33 por ciento del total de directivos españoles; esto supone un total de 382.100 mujeres emprendedoras.

El mayor peso de mujeres directivas se encuentra entre las que dirigen empresas sin asalariados, 231.300 (un 50%). Unas 50.000 mujeres (16%) dirigen empresas con 10 o más asalariados, y 100.800 ocupan cargos directivos en empresas con menos de 10 asalariados (26%).

Las cifras anteriores demuestran que, a pesar de su constante crecimiento, la representación femenina en las altas esferas empresariales aún sigue siendo muy reducida.

En la actualidad se evidencia una tendencia creciente de las mujeres de orientarse hacia la creación de su propio puesto de trabajo en todos los países comunitarios como otra alternativa al desempleo femenino. Esta tendencia halagüeña que marca la direccionalidad en las mujeres hacia la generación de empleo a menudo corresponde con los índices de supervivencia de éste, debido fundamentalmente a la falta de formación y experiencia empresarial de las promotoras.



VENTAJAS DEL AUTOEMPLEO

Si quisieramos destacar las ventajas que se obtienen del trabajo por cuenta propia frente al trabajo dependiente incluiríamos entre otras las siguientes:

- Estabilidad en el empleo
- Organizar el trabajo con autonomía
- Desarrollo de una labor en la que se cree, con el aliciente de haber asistido desde los inicios
- Asumir personalmente la toma de decisiones
- La satisfacción de haber sacado adelante con esfuerzo algo que ha creado uno/a mismo/a
- Estimular y desarrollar la creatividad ya que es un proceso constante de innovación, bien para crear necesidades en el mercado o para satisfacer en mayor medida las ya existentes con mejores productos o servicios
- La independencia que se obtiene trabajando para uno mismo. El deseo de independencia, de libertad, es consustancial a cualquier ser humano



DESVENTAJAS DEL AUTOEMPLEO

Existen, por otro lado, desventajas que hacen que muchas personas se cuestionen lanzarse a esta aventura, y dependerá de numerosas razones la decisión de tomar esta alternativa. Sin embargo, parece ser una alternativa idónea en un panorama laboral futuro diferente al actual con más pymes y menos organización pesada, esta última con mayores dificultades para adecuarse a los constantes cambios de la sociedad.

Las pequeñas empresas tienen una capacidad de innovación muy superior a las grandes debido a que cuentan con estructuras más flexibles que favorecen la toma de decisiones.

Bien como salida coyuntural o alternativa de futuro, el autoempleo es una fórmula que poco a poco va ocupando más terreno en el complicado mundo laboral de hoy.

Echar a andar tus inquietudes empresariales no sólo ayuda a las mujeres económicamente, sino que también brindará mayor seguridad y tranquilidad haciendo crecer su patrimonio.

Las mujeres juegan un rol muy importante en el desarrollo de las familias y la sociedad, y desde siempre se han entregado al bienestar de los suyos, por lo que es momento de impulsar su fuerza, su espíritu y su entusiasmo para que en las actividades emprendedoras encuentren eco a sus ideas y a sus sueños. Es tiempo de consolidar una cultura de equidad entre hombres y mujeres.

En los últimos diez años ha habido cambios importantes en la integración de las mujeres a la vida laboral y empresarial, pues se han ido sumando a la fuerza de trabajo poco a poco pero con firmeza y constancia. Muchas mujeres crean su propia fuente de empleo para generar un recurso para sí mismas y para sus familias.



RETOS POR SUPERAR

- Acceso al financiamiento. Hoy en día siguen existiendo dificultades para tener acceso al financiamiento bancario, principalmente debido a las complicaciones para conseguir un aval o para demostrar que se tienen garantías
- Doble jornada. Debido a factores sociales y culturales, las responsabilidades familiares y domésticas se asignan sobre todo a las mujeres, por lo que tienen que desempeñar una doble jornada si además trabajan fuera del hogar
- Dudas sobre el potencial emprendedor. Tradicionalmente, las mujeres se han dedicado más a actividades relacionadas con la atención de la familia que a otras tareas, por lo que al momento de emprender un negocio enfrenten sus propios temores sobre cómo alcanzar buenos resultados

**SER MUJER EMPRENDEDORA Y EMPRESARIA ES UN
DESAFIO, EL PRIMER PASO ES TENER UNA IDEA Y CREER EN
ELLA**



2.2. Características personales de una mujer emprendedora

Podemos definir a la emprendedora como la mujer capaz de identificar una necesidad, reunir los recursos necesarios y emprender una acción para satisfacerla.

Para emprender con éxito una actividad empresarial, hay que partir de unos requisitos básicos que se concretan en:

- Cualidades personales
- Conocimientos profesionales
- Conocimientos de gestión
- Una idea válida
- Un capital inicial

Las características de la emprendedora por tanto, las podemos desglosar de la siguiente forma:

2.2.1. Cualidades personales

No existe un perfil definido de emprendedora, pero en la mayoría de ellas coinciden una serie de cualidades personales que podemos estimar como necesarias o muy convenientes para iniciar una actividad empresarial.

De ellas podemos destacar:

- Capacidad para asumir riesgos
- Capacidad de organización y dirección



- Capacidad creativa e innovadora
- Capacidad para adaptarse a situaciones nuevas
- Habilidades sociales
- Facilidad para tomar decisiones
- Capacidad de observación y previsión
- Capacidad para asumir responsabilidades
- Confianza en sí misma
- Perseverancia

De todas estas cualidades personales cabe destacar, por su especial relevancia la “capacidad de asumir riesgos”, que es inherente a cualquier empresario, aunque hay que advertir que los riesgos deben ser calculados.

2.2.2. Conocimientos profesionales

Para iniciar una actividad empresarial será necesario partir de un conocimiento profesional de la actividad a desarrollar, y del sector en el que se piensa competir.

Para ello será muy válido partir de una experiencia laboral previa que proporcione conocimientos del mercado, comerciales y técnicos, contactos, ... Sin embargo si no tenemos los conocimientos necesarios debemos conseguir un complemento, bien mediante la formación y preparación en aquellas materias carenciales, o bien mediante la búsqueda de socios que complementen nuestros conocimientos.



2.2.3. Capacidad para gestionar una empresa

Conocer bien una profesión no es suficiente para dirigir una empresa.

Se puede decir que la emprendedora tiene que aprender una nueva profesión, la de empresario. Para ello sirven de gran ayuda los cursos de gestión empresarial que se organizan desde gran número de Organismos tanto públicos como privados.

También puede suplirse la falta de conocimientos en este campo mediante la contratación de servicios exteriores especializados (Consultores, gestorías, asesorías jurídicas, profesionales especializados...).

CARACTERÍSTICAS DE LA MUJER EMPRENDEDORA

- **LA NECESIDAD DE OBTENER RESULTADOS:** *Esta necesidad se define como el deseo de la persona que motiva su comportamiento hacia el logro de esos resultados*
- **EL DESEO DE RESPONSABILIDAD :** *La emprendedora prefiere utilizar sus propios recursos, del modo que considera más apropiado, para conseguir aquello que se ha propuesto. Colabora en un grupo en la medida en que puede influir en sus resultados*
- **LA PREFERENCIA POR LOS RIESGOS MODERADOS:** *La emprendedora confía en conseguir un resultado. Se propone en general objetivos que cree que puede y tiene las capacidades y habilidades para alcanzarlos*
- **LA PERCEPCIÓN DE LAS PROBABILIDADES DE ÉXITO:** *La confianza y la seguridad en tener éxito es una característica significativa de la personalidad de una mujer emprendedora*
- **UNA GRAN ACTIVIDAD:** *La mujer emprendedora suele ser una persona que desarrolla una enorme actividad. Lo importante es “hacer”, orientándose al futuro, buscar la tendencia del mercado y anticiparse a las oportunidades actuales.*
- **LA HABILIDAD DE ORGANIZAR Y DE INNOVAR:** *Organiza a las personas y al trabajo y tiene la capacidad para mejorar un producto o servicio existente, o de crear algo nuevo.*
- **LA TOLERANCIA A LA AMBIGÜEDAD, LA ADAPTABILIDAD Y LA PERSEVERANCIA:** *Las emprendedoras son capaces de definir sus objetivos, saben definir el camino para conseguir estos objetivos y se propone objetivos realistas*



CONSEJOS PRÁCTICOS PARA LA MUJER EMPRENDEDORA

- **Debe estar convencida de que su proyecto empresarial va a suponer un mejor servicio en relación con la competencia. Esta convicción le ayudará a superar las dificultades que se presenten.**
- **No dude en recabar la información y asesoramiento que percise en las entidades y organismos**
- **Procure analizar y valorar los posibles riesgos económicos del proyecto, sopesando su capacidad de endeudamiento y evitando las desviaciones en los presupuestos.**
- **No se deje nunca llevar por las prisas. Los beneficios no surgen de la noche a la mañana. Los primeros meses, incluso años, de la mayoría de los negocios suelen ser duros**
- **No tenga miedo a posibles fracasos y procure aprender de sus errores que, una vez superados, le posibilitarán nuevos retos empresariales**

2.3. Factores de empuje y factores de presión

La idea de "crear un negocio" se refiere al nacimiento de un espíritu empresarial en un individuo, lo cual puede llevarle a la decisión de crear un negocio. La actividad empresarial es objeto de análisis desde dos perspectivas: la económica, que tiende generalmente a considerarla como una variable que depende más de factores económicos que de factores culturales, y la perspectiva de las ciencias sociales que la consideran como una variable inseparable de factores culturales. Si bien el contexto



económico no puede ser ignorado, cualquier análisis del origen de una actividad empresarial (crear un negocio) debe incluir necesariamente una dimensión cultural y psicosocial.

Se consideran tres factores de importancia para el nacimiento de la idea de convertirse en un/a empresario/a: el contexto cultural propio de cualquier país, los patrones de vida y el modelo familiar, y la educación y formación.

2.3.1. Motivaciones ligadas a factores de empuje

- *Independencia*: "ser uno su propio jefe", con libertad para organizar el tiempo de trabajo. Este factor resalta tanto en hombres como en **mujeres**.
- *Deseo de realización personal*: la necesidad de logro es también un factor muy recurrente de desarrollo empresarial en todos los países. El trabajo más importante al respecto es el realizado por McClelland quien sugería que la necesidad de logro es el factor psicológico que engendra el crecimiento económico. Estudios posteriores han mostrado que este factor es muy fuerte en empresarios de ambos sexos, sobre todo en los exitosos.
- *Impulso empresarial*: Este cubre tres factores que han sido muy revisados en la literatura sobre el tema:
 - Liderazgo
 - locus de control interno



- Asunción de riesgos

El liderazgo engloba tres elementos (Aubert, 1991): los líderes tienen *Visión* ;saben dónde quieren llegar y dónde necesitan llegar; los líderes son capaces de transmitir su *confianza* al grupo; son capaces de generar el *compromiso* activo para el éxito de su empresa.

El locus de control interno se refiere a la creencia del individuo en la posibilidad de ejercer control sobre su entorno y constituye una forma de autoconfianza. Milton (1989) sugiere que la visión de mundo de los empresarios es una llena de oportunidades antes que restricciones. Un locus de control interno se halla vinculado a la noción de proactividad; la gente proactiva se halla menos restringida por situaciones y presiones de su entorno, identifican oportunidades, toman la iniciativa y perseveran hasta obtener los cambios esperados.

Los empresarios asumen riesgos calculados. La decisión de crear un negocio se basa en una probabilidad estimada de fracaso. El riesgo es relativo y se halla vinculado a la situación en la que es evaluado. En la creación de empresas, en particular, Longenecker y Moore (1991) distinguen cuatro tipos de riesgos: financiero (por inversión de capital del empresario o de prestamistas), riesgo de carrera (un fracaso puede hacer que los empresarios tengan dificultades para hallar un trabajo), riesgo familiar (la pareja y los hijos pueden sufrir la distancia psicológica y estrés



causado por la creación de la empresa, y el riesgo mental (asumir un posible fracaso en la empresa como un fracaso personal).

- *Ingreso:* La mujer puede buscar generar recursos adicionales para complementar el salario de su esposo, con fines de mejorar las condiciones de vida de su familia. Pero si el salario de su esposo es suficiente, lo que la mujer puede buscar es la independencia financiera, un mayor nivel de comodidad material y reconocimiento social.
- *Misión social:* Esto puede ser considerado de dos formas. La primera se refiere a la participación en la vida económica de un país o región, con el objetivo principal de generar empleos. La segunda misión es promover la imagen, en el mundo empresarial, de la igualdad de la mujer y del hombre.
- *Condición social y poder:* Constituye una motivación clásica de desarrollo empresarial, aunque parece que su influencia ha declinado en los últimos años.
- *Importancia relativa de las motivaciones ligadas a los factores de fuerza:* Las tres motivaciones principales son independencia, deseo de realización personal e ingreso.



2.3.2. Motivaciones ligadas a factores de presión

- *Ingreso:* Es considerado como una necesidad en este contexto dado que en muchos casos es necesario cubrir las necesidades del hogar o de complementar el salario del esposo cuando este no es suficiente.
- *Insatisfacción con el trabajo previo:* La experiencia de segregación, la dificultad de obtener un avance y la incongruencia entre la calificación obtenida y la ocupación que se ejerce hace que muchas **mujeres** se planteen la posibilidad de asumir nuevas posiciones.
- *Dificultad para hallar un trabajo:* En el caso de **mujeres** que buscan trabajos por primera vez o aquellas que buscan retomar el trabajo luego de haber tenido a sus niños, el autoempleo constituye una solución, y más aún si el contexto económico es adverso.
- *Redundancia:* Como resultado del desempleo, muchas **mujeres** optan por crear sus propios negocios.
- *Horarios flexibles y asuntos familiares:* Combinar el trabajo con la maternidad es un asunto de particular interés para las **mujeres**, ya que tienen que estar involucradas en "producción doméstica" y "producción industrial".
- *Importancia relativa de las motivaciones ligadas a los factores de presión:* Las tres motivaciones principales son insatisfacción con el trabajo, ingreso y desempleo.



3.- FUENTE DE IDEAS

3.1. Introducción

Cuando hablamos de creación de empresas, y antes de centrarse en aspectos meramente jurídicos o formales, debemos arrancar con la **IDEA INICIAL**. Una vez definida, empezaremos a trabajar con nuestro proyecto de empresa.

La idea inicial surge como consecuencia de la detección de una oportunidad de negocio.

¿dónde puedes encontrar ideas para tu empresa?

- *Experiencia profesional previa*
- *Estudios*
- *Hobbies/aficiones*
- *Habilidades*
- *Detección de necesidades de mercado o de sus deficiencias, carencias del mismo*
- *Cambios de mercado*
- *Nuevas tendencias de consumidores*
- *Inventos/Nuevas formas de trabajar*



Otro elemento a tener en cuenta es la **INNOVACIÓN**, el desarrollo de una idea novedosa, que irrumpa en el mercado con características propias y diferentes que vengán a garantizar cierto éxito. Sin embargo, recuerda que no es imprescindible inventar nada nuevo. En muchos casos, con aplicar tu experiencia, forma de trabajo o desarrollar tu proyecto en un determinado mercado, la empresa puede ser viable.

3.2. Clasificaciones

Atendiendo a la clasificación de Kuriloff, las fuentes de ideas surgen de:

- La invención: es a menudo el resultado de la percepción clara de una necesidad.
- El interés personal o los hobbies: la idea puede surgir a partir de los propios intereses o hobbies de la persona emprendedora.
- La observación de las tendencias sociales: pueden ser el origen de una idea de creación de una empresa.
- La observación de las deficiencias de los demás: analizar las disfunciones y errores de otras actividades empresariales.
- La observación de una ausencia: responder a la pregunta “¿Por qué no hay una cosa para hacer esto?”.
- El descubrimiento de nuevos usos para cosas ordinarias: reflexionando sobre productos corrientes se nos pueden ocurrir aplicaciones inéditas.



- La decisión del empleo actual: otras ideas surgen a partir de la decisión de algunas personas de abandonar su actual empleo y dedicarse a mejorar un producto o servicio que conocen bien dada su experiencia anterior.

Siguiendo el criterio de Druker, nos centramos en la importancia de la experiencia para encontrar ideas de negocio:

- Lo inesperado: un acontecimiento inesperado puede generar una idea.
- La incongruencia: discrepancia entre lo que debería ser y lo que es en un determinado sector o actividad, o la incongruencia entre los productos y las expectativas de los clientes.
- Una necesidad de proceso: creación o modificación de un proceso productivo en base a la nueva tecnología existente.
- Los cambios en la estructura de la industria o del mercado
- La demografía: los cambios demográficos y sus características en cuanto a empleo, nivel educativo o nivel de renta son variables a observar.
- Los cambios en la percepción de la gente.
- Los nuevos conocimientos.



3.3. Los nuevos yacimientos de empleo

El concepto de "nuevos yacimientos de empleo" (NYE) aparecía ya en el Libro Blanco *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el Siglo XXI*, presentado al Consejo Europeo de Bruselas por el entonces Presidente de la Comisión Europea, Jacques Delors, para referirse a un fenómeno relevante y digno de atención y estudio, en tanto instrumento de regulación de la economía.

Las profundas transformaciones sociales que se han producido en Europa, y particularmente en España en los últimos 20 años, tienen (o pueden tener) una notable repercusión en el sistema productivo. Algunas de esas transformaciones producen nuevas necesidades humanas, individuales o colectivas, o modalidades relativamente nuevas, o un salto entre lo cuantitativo y lo cualitativo en dichas necesidades. En otros casos es a través de la mediación de la toma de conciencia de problemas generados por estas sociedades como llegan a aparecer "necesidades" nuevas que plantean demandas sociales relevantes. Los cambios más relevantes, desde la óptica de los NYE, que son los que han producido estas nuevas necesidades, son los siguientes:

- La inversión de las pirámides de población, consecuencia del alargamiento de la esperanza de vida y de la caída de natalidad.
- La extensión de los sistemas educativos, lo que lleva a nuevas demandas culturales no sólo en el sistema educativo (como el



aumento de la educación preescolar y actividades paraescolares) sino también después de haber dejado el mismo.

- La importante incorporación de la mujer al mercado de trabajo tras haber alcanzado un nivel de escolarización y de éxito escolar superior al de los varones (aunque todavía en ramas educativas y profesionales muy "feminizadas") y la transformación de las estructuras familiares (con familias de más de un sustentador). Estos cambios producen algunos requerimientos nuevos a los sistemas productivos.
- El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y de los medios audiovisuales, que repercuten en el sistema productivo general pero crean también nuevas áreas de actividad.
- Los cambios de las pautas de consumo y de uso del tiempo social. Si la ampliación masiva del consumo llevó a un consumo homogéneo (característica del "fordismo" clásico), hoy nos movemos en una pauta de "diferenciación dentro de la homogeneidad". Los cambios en la estructura del gasto de las familias son un elemento clave de diferenciación de los tiempos de consumo: las nuevas formas familiares (familias atípicas) tienen mayor propensión a consumir servicios. Cambian también las demandas de ocio y cultura.



A estos cambios sociales hay que añadir otros hechos derivados de los efectos del modelo de desarrollo imperante y de la toma de conciencia de determinados problemas generados por estas sociedades que vienen a plantear también demandas sociales relevantes, por ejemplo: el creciente convencimiento de la insostenibilidad de un modelo de desarrollo que afecta negativamente a las condiciones medioambientales y la necesidad de entrar en la senda de un "desarrollo sostenible"; el deterioro de los espacios urbanos, sean viviendas o espacios públicos, y de los espacios naturales y rurales, en los primeros por el efecto de la creciente urbanización y el impacto medioambiental de las ciudades, y en los segundos, como consecuencia del despoblamiento y la sobreexplotación ligada al turismo; y, por último, el desafío que plantean los problemas de inserción social, de marginación y de exclusión de algunos colectivos dentro de las sociedades.

Lorenzo Cachón¹ define a los NYE, como los ámbitos de la actividad económica que vienen a satisfacer las nuevas (o relativamente nuevas) necesidades surgidas de los problemas mencionados arriba, explotando de manera activa y positiva el filón económico y de empleo que se esconde en esos cambios sociales, aprovechando las oportunidades de crecimiento y de empleo que puedan venir a satisfacer las necesidades que surgen de esas transformaciones sociales.

¹ Cachón Rodríguez, L.; Collado Curiel, J.C.; Martínez Martín, M.I. *Nuevos yacimientos de empleo en España: potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Madrid : Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998. 449 p. (Informes y Estudios, 4)
Bibliografía: p. 447-449
ISBN: 84-74-985-0



Los principales ámbitos en los que se visualiza una mayor posibilidad de expansión y desarrollo de los NYE son:

- Los servicios de la vida diaria:
 1. Los servicios a domicilio
 2. El cuidado de niños
 3. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación
 4. La ayuda a los jóvenes en dificultad y su inserción.
- Los servicios de mejora del marco de vida:
 1. La mejora de la vivienda
 2. La seguridad
 3. Los transportes colectivos locales
 4. La revalorización de los espacios públicos urbanos
 5. Los comercios de proximidad.
- Los servicios culturales y de ocio:
 1. El turismo
 2. El sector audiovisual
 3. La valorización del patrimonio cultural
 4. El desarrollo cultural local.
- Los servicios de medio ambiente:
 1. La gestión de los residuos
 2. La gestión del agua
 3. La protección del medio ambiente y de las zonas naturales



4. La normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes.

Las nuevas necesidades que los NYE vienen a satisfacer son detectadas con mayor rapidez y sentidas en mayor medida en la proximidad que da el terreno de lo local. De ahí que sea "casi natural" que muchos de éstos nazcan y se desarrollen en el contexto de local.

En relación a la acción política tendiente a fomentar las empresas y el empleo en los nuevos yacimientos, Lorenzo Cachón retoma el planteamiento de la Comisión Europea, que propone las iniciativas:

- i) Crear un marco favorable a las iniciativas de desarrollo y de empleo: sobre todo descentralización, cambio en las mentalidades administrativas y creación de "nuevos agentes" locales
- ii) Introducir instrumentos financieros adecuados para el desarrollo local: cheques de servicios, fondos de inversión locales, etc.
- iii) Estructurar profesionalmente estos ámbitos, mejorando la formación y los títulos para consolidar los nuevos oficios
- iv) Adaptar el marco jurídico.



A estos puntos señalados por la Comisión, el autor agrega: para cada uno de los ámbitos de los NYE (ya que son muy diferentes entre sí) se deben estudiar, con el fin de reducirlos, los obstáculos que los frenan.

Con los NYE, dice Cachón, no se trata de *inventar* nada: no es una propuesta "imaginativa" ni "voluntarista e irreal", éstos ya están funcionando en las sociedades europeas, y están demostrando, sobre el terreno, y a distintos niveles, el interés por este enfoque y sus posibilidades.



4.- AYUDAS A LA MUJER EMPREDEDORA

4.1. Ayudas económicas

El Instituto de la Mujer ofrece asesoramiento para resolver cuestiones relacionadas con la gestión empresarial y las nuevas tecnologías. También ofrece, junto con la Dirección General de la Pequeña y Mediana Empresa (DGPYMES), un programa de microcréditos para ayudar en la financiación empresarial.

4.1.1. Programa de microcréditos

El *Programa de Microcréditos* para mujeres emprendedoras y empresarias está promovido por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa (DGPYME) del Ministerio de Economía y la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona "La Caixa".

Colaboran en el funcionamiento de este programa la Fundación "La Caixa" y las Organizaciones Empresariales de Mujeres OMEGA, FEMENP y FIDEM mediante un Convenio de adhesión al Convenio principal.

El objetivo de este Programa consiste en financiar los proyectos



empresariales de las mujeres a través de microcréditos con condiciones ventajosas y sin necesidad de avales.

Una vez otorgado el microcrédito, se llevará a cabo un seguimiento de la marcha del negocio.

Para este fin, la Caixa establece una línea de crédito de 6.000.000 de euros.

Este programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo y se dirige a mujeres emprendedoras y empresarias:

- Que inicien su actividad o la hayan iniciado en un período inferior a un año.
- Que presenten un plan de empresa según el modelo establecido y un certificado de validación emitido por alguna de las Organizaciones de Mujeres participantes en el programa.

CONDICIONES

Importe máximo: 15.000 euros

Plazo de amortización: 5 años, más 6 meses de carencia optativos

Tipo de interés: 5% fijo durante toda la vida de la operación

Comisión de apertura: 0,50%

Comisión de cancelación anticipada: 0%

Financiación máxima: 95% del coste total del proyecto

Las mujeres interesadas en acogerse a este Programa de microcréditos deberán dirigirse a cualquiera de las Organizaciones de Mujeres Empresarias colaboradoras que actuarán como oficinas gestoras del mismo.



En dichas oficinas se les proporcionará la información y asesoría necesaria así como el modelo de solicitud al que deberán acompañar un plan de empresa.

Una vez realizado el análisis técnico del plan de empresa, la Organización de Mujeres que haya actuado como oficina gestora emitirá, en su caso, un certificado de validación del proyecto.

A continuación, podrán dirigirse a cualquier oficina de la Caixa donde deberán presentar su proyecto empresarial, el certificado de validación así como cualquier otra documentación que le sea solicitada a fin de facilitar el estudio de su petición y la resolución de la misma.

Una vez otorgado el microcrédito, se llevará a cabo el seguimiento a la implantación y marcha del negocio mediante la actuación de un consultor.

4.1.2. Convenio entre el Ministerio de Trabajo y el Banco Central Hispanoamericano para ayudas a mujeres emprendedoras.

El objeto de este convenio es apoyar la financiación de aquellos proyectos de empresas en las que sus propietarias o accionistas mayoritarias sean mujeres. Las mujeres emprendedoras podrán disponer con exclusividad de una línea de crédito de hasta dos mil millones de pesetas.



4.1.3. Banco Mundial de la Mujer (Women’s World Banking)

Ésta es una organización mundial involucrada en el desarrollo de las microempresas y el fortalecimiento económico de la mujer. Ofrece: asesoramiento gratuito para la creación de empresas, información sobre cajas y convenios, información sobre subvenciones, créditos solidarios, ayudas a la mujer, etc.



Los convenios con distintas entidades financieras se describen en los siguientes cuadros:

LA CAIXA	
PRODUCTOS	
ACTIVO FIJO	GARANTIA PERSONAL
<i>% Inversión Financiada: Cuantía máxima</i>	
<i>Plazo de amortización:</i>	6 años
<i>Carencia de capital:</i>	
<i>Periodicidad en los pagos:</i>	Mensual
<i>Comisión de apertura:</i>	0,5% mínimo 36,00 euros
<i>Cancelación anticipada:</i>	0,00%
ACTIVO CIRCULANTE	CUENTA DE CRÉDITO
<i>Cuantía máxima:</i>	Según necesidades
<i>Plazo de amortización:</i>	1 año
<i>Periodicidad en los pagos:</i>	Trimestral
<i>Comisión de no disposición:</i>	0,6% anual
<i>Tipo de interés preferencial:</i>	Euribor 3 meses + 1%
<i>Comisión de apertura:</i>	0,75%
<i>Cancelación anticipada</i>	
<i>Otros</i>	Descuentos comerciales, Líneas de Avals, Leasing mobiliario, Operaciones con el exterior



CAJAMADRID		
PRODUCTOS	GARANTIA	
ACTIVO FIJO	PERSONAL	HIPOTECARIA
<i>% Inversión Financiada: Cuantía máxima</i>	70,00%	
<i>Plazo de amortización</i>	8 años	15 años
<i>Carencia de capital</i>	2 años	2 años
<i>Periodicidad en los pagos</i>	Mensual, bimestral, trimestral	
<i>Tipo de interés referencial</i>	Variable: Cajas, Bancos + 1,50%	Variable: Cajas, Bancos +1%
	CECA +0,5%	CECA +0%
	MIBOR +1,75%	MIBOR +1,50%
<i>Comisión de apertura</i>	0,50%	
<i>Cancelación anticipada</i>	Exenta	
ACTIVO CIRCULANTE	CUENTA DE CRÉDITO	
<i>Cuantía máxima</i>		
<i>Plazo de amortización</i>	18 meses	
<i>Periodicidad en los pagos</i>	Trimestral	
<i>Comisión de no disposición</i>	0,25% trimestral	
<i>Tipos de interés referencial</i>	FIJO: 8,75%	
	VARIABLE: Mibor trimestral +1,5% con revisión trimestral	
<i>Comisión de apertura</i>	0,50%	
<i>Cancelación anticipada</i>		
<i>Otros</i>	Avales, Leasing, Productos ahorro, Servicios financieros	



BANCO POPULAR	
PRODUCTOS	
ACTIVO FIJO	GARANTIA PERSONAL
	PERSONA HIPOTECA
<i>% Inversión Financiada: Cuantía máxima</i>	Hasta 80% del valor en viviendas nuevas
<i>Plazo de amortización</i>	Hasta 20 años
<i>Carencia de capital</i>	
<i>Periodicidad en los pagos</i>	
<i>Tipo de interés referencial</i>	4,25% inicial
<i>Comisión de apertura</i>	BPT +0,25% puntos
<i>Cancelación anticipada</i>	1,00%
ACTIVO CIRCULANTE	Exenta
<i>Cuantía máxima</i>	CUENTA DE CRÉDITO
<i>Plazo de amortización</i>	
<i>Periodicidad en los pagos</i>	
<i>Comisión de no disposición</i>	
<i>Tipo de interés referencial</i>	
<i>Comisión de apertura</i>	
<i>Cancelación anticipada</i>	
<i>Otros</i>	Productos de previsión, Servicios de Banca telefonica, Domiciliación de recibos



4.2. Organismos e Instituciones

En este capítulo se muestran los organismos e instituciones internacionales, nacionales y autonómicos que ofrecen soporte, promoción y asesoramiento a las mujeres empresarias y a todas aquellas que han optado por montar su propia empresa.

4.2.1. Internacionales

4.2.1.a) *Euroemprender en Femenino* es una red de ayuda para la creación de empresas promovidas por mujeres y la consolidación de empresas ya existentes de reciente constitución. Esta línea de trabajo está desarrollada dentro del marco de la iniciativa Comunitaria de Empleo y de los Recursos Humanos.

Se incluyen dos programas:

- Euroemprender en Femenino Now I
- La Aldea Global de las Microempresas Now II o The International Alliance

4.2.1.b) *The National Association for Female Executives (NAFE)* Organización mundial que une, da soporte y promociona a las mujeres emprendedoras.



4.2.2. Nacionales

4.2.2.a) Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE).

Esta Federación, que agrupa a mujeres empresarias y profesionales de España de todos los sectores empresariales y de la Administración Pública, tiene como misión crear un "nosotras" y una noción de grupo, actuar reflexivamente ante los distintos entornos sociales y profesionales, y potenciar el desarrollo de las mujeres asociadas.

4.2.2.b) Instituto de la Mujer.

Esta institución ha creado un programa para el fomento de la actividad emprendedora de la mujer.

4.2.2.c) Fundación Mujeres.

Es una organización especializada en el campo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre sus muchos objetivos está el de asesorar, apoyar y acompañar a mujeres empresarias y a aquellas emprendedoras que han optado por crear su empresa, mediante el desarrollo de una Asesoría específica y prestándoles la formación y la asistencia necesaria.

4.2.2.d) Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid

Tiene como objetivo apoyar y promover el pleno desarrollo de la mujer empresaria, profesional o directiva.. Entre otros servicios,



ASEME ofrece cursos especiales para emprendedores y para empresarios.

**4.2.2.e) AMFAR. Asociación de Mujeres y Familias de
Ámbito Rural.**

4.3. Ayudas al autoempleo en Andalucía

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía ha convocado ayudas al autoempleo recogidas en el Decreto 141/2002, de 7 de mayo, de incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, mediante la Orden de 31 de enero de 2003.

El objeto de estas ayudas es contribuir a que las personas que han creado su propio empleo iniciando una actividad empresarial bajo la modalidad del trabajo autónomo, dispongan de una Ayuda al inicio de la actividad.

La cuantía para estas ayuda oscilará entre los 3.006 y 6.011 euros para el Inicio de la Actividad. Para la Bonificación de Intereses de las Operaciones de préstamo que suscriban para el inicio de la actividad y/o durante el primer año de actividad será de, como máximo, 3.006 euros.

Los beneficiarios que podrán optar a estas ayudas serán los/as



autónomos/as que hayan iniciado una actividad empresarial como trabajadores/as autónomos/as por cuenta propia partiendo de una situación de desempleo y hayan solicitado las ayudas en el plazo de dos meses desde su Alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social.

El plazo de presentación de las solicitudes para los incentivos será de dos meses desde que se constituyó como autónomo/a, según se ha publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de 25 de febrero de 2003.

Fuente: Boletín Oficial de la Junta de Andalucía



4.3.1. Programas de autoempleo en Andalucía

PROGRAMA DE AUTOEMPLEO-INICIO DE ACTIVIDAD

Inicio de convocatoria: 26/02/2003

Objeto de proyecto: Inicio nueva actividad/Creación de empleo

Acciones subvencionables:

Ayudas a la constitución de desempleados en trabajadores autónomos mediante:

- 1.- ayuda a tanto alzado para el inicio de la actividad
- 2.- ayudas para la bonificación de los intereses de las operaciones en préstamos suscritos para el inicio de la actividad

Tipo de subvención: Anticipos reembolsables y préstamos subvención a fondo perdido

Tamaño entidad: Microempresa

Cuantía de la ayuda:

Ayuda máxima: 6.011,00 euros

Ayuda mínima: 3.006,00 euros

Información adicional:

PLAZO: el plazo de presentación de solicitudes será de dos meses a contar desde la constitución como autónomo

BENEFICIARIOS: desempleados que hayan iniciado una actividad empresarial como trabajadores/as por cuenta propia. Son grupos preferentes: las mujeres, los jóvenes menores de 30 años, las personas con discapacidad, los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral

CUANTÍA: el importe reflejado se refiere a la cuantía máxima del caso 1 para mujeres desempleadas pero variará según el colectivo al que pertenezca el solicitante. Las ayudas financieras se concederán durante el primer año de actividad, hasta el límite de 3.006 euros.

RESTRICCIONES: no podrán solicitar esta ayuda las personas que hayan sido autónomos en los tres años anteriores al alta como autónomo ni las que hayan sido beneficiarias de estas ayudas en los tres ejercicios anteriores

COMPATIBILIDAD: estas ayudas serán compatibles con aquellas que no estén financiadas por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Localización del proyecto: Andalucía/España

Localización del beneficiario: Andalucía/España

Condiciones de pago: la ayuda se abonará de una sola vez



PROGRAMA DE MICROCRÉDITOS PARA ESPAÑA DEL ICO

Inicio convocatoria: 01/01/2002

Objeto de proyecto: Inversiones materiales/Inicio nueva actividad

Acciones subvencionables: Microcréditos para promover la creación de empresas y favorecer la aparición de emprendedores e impulsar un desarrollo económico y social equilibrado

Tipo de subvención: anticipos reembolsables y préstamos

Cuantía de la ayuda:

Ayuda máxima: 95% o 25.000 euros

Amortización:

Plazo máximo: 36 meses

Plazo mínimo: 24 meses

Gastos subvencionables: serán subvencionables: las inversiones en activos nuevos productivos, incluyendo un porcentaje de circulante ligado a la inversión a realizar

Información adicional:

BENEFICIARIOS: personas físicas o microempresas que por carecer de garantías e historial crediticio tengan dificultades de acceso a la financiación por los canales habituales del sistema financiero

CUANTÍA: el importe máximo del préstamo es un límite por proyecto de inversión y año

CONDICIONES DEL PRÉSTAMO: el tipo de interés es fijo, del 6% TAE. Los préstamos se pueden formalizar a 2 o 3 años, sin carencia. La financiación se puede obtener en forma de préstamo o leasing.

NOTA INTERNA: El beneficiario presentará su proyecto de inversión o bien a la entidad de crédito colaboradora o a la Institución de Asistencia Social, que serán las encargadas de valorar su viabilidad. La cancelación anticipada está permitida, sin penalización, a partir de los 18 meses de vida del préstamo. No se solicitarán garantías. El proyecto de inversión deberá contar con el visto bueno, en función de su viabilidad, de la Institución de Asistencia Social presentadora del beneficiario final a la entidad de crédito

Localización del proyecto: España

Localización del beneficiario: España



INCENTIVOS ECONÓMICOS REGIONALES

Inicio de convocatoria: 28/06/1988

Objeto de proyecto: Inversiones materiales/Inicio de actividad

Acciones subvencionables: ayudas para fomentar la actividad empresarial y orientar su localización en determinadas zonas para reducir las diferencias de situación económica en el territorio nacional, repartir más equilibradamente las actividades económicas y reforzar el potencial de desarrollo endógeno de las regiones, mediante el apoyo a:

- 1.- proyectos de creación de nuevos establecimientos que generen empleo
- 2.- proyectos de expansión que generen empleo y aumenten la capacidad de producción
- 3.- proyectos de modernización que mantengan el nivel de empleo, aumenten la productividad y utilicen maquinaria de alta tecnología
- 4.- proyectos de traslado, siempre que impliquen multiplicar por dos los activos materiales metos fijos en el momento de la solicitud.

Las ayudas podrán consistir en: subvenciones a fondo perdido, subvención de intereses sobre préstamos, subvenciones para la amortización de préstamos o bonificación de hasta el 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes de la Seguridad Social de los puestos de trabajo creados durante un periodo de dos años

Inversión mínima: 90.151,81 euros

Tipo de subvención: anticipos reembolsables y préstamos subvención a fondo perdido. Desgravaciones de la Seguridad Social

Tamaño entidad: microempresa/pequeña empresa/mediana empresa/gran empresa

Cuantía de la ayuda:

Ayuda máxima: 50%

Gastos subvencionables: Serán subvencionables: adquisición de terrenos; traídas y acometidas de servicios; urbanización y obras exteriores; obra civil en oficinas, laboratorios, servicios sociales y sanitarios del personal, almacenamiento de materias primas, edificios de producción, edificios de servicios industriales, almacenamiento de productos terminados y otras obras vinculadas al proyecto; bienes de equipo (incluidos maquinaria de procesos, servicios de electricidad, generadores térmicos, suministro de agua potable, elementos de transporte interior, vehículos especiales de transporte exterior, equipos de medida y control, instalaciones de seguridad, depuración de aguas residuales, medios de protección del medio ambiente y otros bienes de equipo ligados al proyecto); trabajos de planificación, ingeniería de proyecto y de dirección facultativa de los proyectos; otras inversiones en activos fijos materiales.

No será subvencionable el IVA



Información adicional:

PLAZO: el programa esta vigente hasta el año 2006 y las solicitudes pueden presentarse durante todo el ejercicio

BENEFICIARIOS: empresas

CUANTÍA: el porcentaje máximo de ayuda es un limite general por proyecto, pero la cunatía de la subvención guardará relación con la cuantía total de la inversión aceptada, con el número de puestos de trabajo creados y con la clase de proyecto de que se trate. En las zonas definidas como prioritarias, el porcentaj de subvención que correspondería al proyecto por la aplicación de los criterios anteriores, se incrementará en un 20 por 100, sin superar nunca el limite general.

REQUISITOS: los proyectos no deben estar iniciados en la fecha de presentación de la solicitud, deben ser viables económica, técnica y financieramente y deben autofinanciarse en un 30% del coste del proyecto como mínimo. El proyecto debe implicar una inversión mínima de 90.151,81 euros para los casos 1 y 2 y de 270.455,44 euros para el caso 3.

NOTA INTERNA: el periodo máximo de resolución de las ayudas será de ocho meses desde la recepción de la colicidad. Extraoficialmente, sólo se tomarán en consideración los proyectos con una inversión por encima de 601.012,10 euros

Localización del proyecto: ZPE-Andalucía

Localización del beneficiario: España

Condiciones de pago: no especificadas. Se puede retrasar hasta dos años, por lo tanto la negociación de un “crédito puente” resultaría aconsejable



INSTRUMENTO PARA LA FINANCIACIÓN DE PYMES ANDALUZAS

Inicio de convocatoria: 06/08/2003

Objeto de proyecto: Inversiones materiales/Inicio nueva actividad

Acciones subvencionables: instrumento para la financiación preferencial de las pymes andaluzas, mediante operaciones de préstamo y de leasing en condiciones preferenciales y subsidiación del interés de estos préstamos:

1.- proyectos de creación de nuevos establecimientos y para la iniciación de una actividad empresarial

2.- proyecto de ampliación de un establecimiento existente o el lanzamiento de una actividad que implique un cambio en el producto o en el procedimiento de producción de un establecimiento existente y que supongan un incremento sensible de la productividad o de la producción e impliquen la adquisición de equipamiento tecnológicamente avanzado.

Ayudas financieras de subsidiación del tipo de interés para facilitar financiación externa antes mencionada a las pymes andaluzas

Inversión máxima: 2.500.000 euros

Tipo de subvención: anticipos reembolsables y préstamos

Tamaño entidad: microempresa/pequeña empresa/mediana empresa

Cuantía de la ayuda:

Interés máximo subvencionable: 8,00 puntos

Máximo subvencionable del préstamo: 75%

Plazo máximo de amortización: 240 meses

Plazo máximo de carencia: 24 meses

Gastos subvencionables: serán susceptibles de optar a la financiación preferencial (consistente en operaciones de préstamo o de leasing mobiliario): los proyectos de inversión en activo fijo y otros ligados a la inversión fija inicial. Será subvencionable, mediante las ayudas financieras: el tipo de interés de los préstamos y las operaciones de leasing antes mencionadas. No será subvencionable el IVA

Información adicional:

PLAZO: el convenio estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2003 y será susceptible de renovación anual

BENEFICIARIOS: Pymes

CUANTÍA: el tipo de interés máximo subvencionable es el límite para la ayuda de subsidiación del interés

CONDICIONES DEL PRÉSTAMO: la financiación que se oferta a través de este convenio consiste en operaciones de préstamo a 10 años o de leasing mobiliario a 7 años, incluido un periodo opcional de carencia de dos años en ambos casos.



El tipo de interés puede ser fijo, variando entre los 4,05 y los 4,45 puntos en función del tipo de operación y su duración, o variable, en cuyo caso será del euribor + 1,25 puntos para préstamos y del euribor + 1,50 puntos para el leasing mobiliario.

Las operaciones sólo podrán tener una sola comisión, la de apertura, que variará entre el 0,5% y el 1,25% dependiendo del tipo de interés aplicable y de la duración de las operaciones. El importe máximo de las operaciones que se subvencionará será de 2,5 millones de euros y, en todo caso, un máximo del 75% de la inversión considerada subvencionable.

RESTRICCIONES: los proyectos deben realizarse en Andalucía, ser viables económica, técnica y financieramente y destinarse a: el fomento de la inversión y/o la creación de empleo ligado a la inversión; la localización de empresas en Andalucía; la mejora de la competitividad de la pyme mediante la incorporación de servicios avanzados; la consolidación de la sociedad de la información; el apoyo a la creación y consolidación de servicios comunes a las empresas; la consolidación de un tejido empresarial turístico amplio y diversificado; el fomento de la economía social; la prestación de servicios sociales; el fomento de la minería; la promoción y modernización del comercio andaluz; la extensión, desarrollo y mejora de las estructuras energéticas; la promoción de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.

Los proyectos no podrán estar iniciados antes de la solicitud de la ayuda

COMPATIBILIDAD: en la concesión de las ayudas se tendrán en cuenta las directrices sectoriales específicas y demás normas y criterios de la Unión Europea sobre sectores sensibles

NOTA INTERNA: este instrumento de financiación proviene de un convenio firmado entre la Junta de Andalucía y diversas entidades financieras andaluzas de banca privada: cajas de ahorro, cajas rurales, otras cajas y sociedades de arrendamiento financiero. Los fondos destinados por las entidades financieras a las líneas de financiación de pymes ascienden a 360 millones de euros.

El volumen de fondos destinados por el IFA a las subvenciones del interés de estas operaciones es de 12 millones de euros

Localización del proyecto: Andalucía/España

Localización del beneficiario: Andalucía/España



PROGRAMA ANDALUZ DE FOMENTO DE LA ECONOMIA SOCIAL
Inicio de la convocatoria: 29/04/2001
Objeto de proyecto: Inversiones materiales/Inicio nueva actividad
Acciones subvencionables: ayudas a la inversión de proyectos de creación de nuevas empresas de economía social
Tipo de subvención: subvención a fondo perdido
Tamaño entidad: microempresa/pequeña empresa/mediana empresa/gran empresa
Cuantía de la ayuda:
Ayuda máxima: 50%
Gastos subvencionables: serán subvencionables: inversiones en activo fijo; materia prima; elementos y conjuntos incorporables; gastos de acondicionamiento y adaptación de instalaciones e inmuebles
Información adicional:
PLAZO: el plazo de solicitud estará abierto ininterrumpidamente para cada ejercicio económico
BENEFICIARIOS: cooperativas y sociedades laborales de nueva creación
CUANTÍA: en circunstancias especiales en las que los beneficiarios cumplan ciertos requisitos específicos la ayuda podrá alcanzar el 65% de los gastos subvencionables
Localización del proyecto: Andalucía/España
Localización del beneficiario: Andalucía/España
Condiciones de pago: se abonará el total de la subvención cuando el beneficiario justifique con anterioridad al cobro, al menos el 25% del total. Si se justifica con posterioridad al cobro, se abonará a partir de la justificación del importe del primer tramo de la subvención concedida



5.- FUENTES DE FINANCIACIÓN E INSTRUMENTOS FINANCIEROS

Una de las mayores dificultades que encontramos a la hora de iniciar cualquier proyecto empresarial es la obtención de recursos financieros necesarios para las primeras inversiones en inmovilización, así como para dotar a la empresa del Fondo de Maniobra preciso para no sufrir faltas de liquidez en momentos puntuales.

En este apartado se describen de forma genérica las distintas fuentes de recursos financieros para una empresa, que podemos clasificar inicialmente en Internas o Externas.

5.1. Fuentes de financiación internas

Son fundamentalmente aportaciones de los socios, cantidades entregadas por los socios a cambio de una participación en la empresa, representada en acciones o participaciones, que suponen una fuente de financiación primaria de la empresa, que se verá retribuida vía distribución de beneficios.

También son una fuente de financiación interna las cantidades obtenidas por



la empresa en el ejercicio de sus actividades y que no han sido distribuidas a los socios, vía dividendos, permitiendo que la empresa no se descapitalice y pueda financiar nuevas inversiones o actividades. Lógicamente, estos recursos son accesibles una vez que la empresa ya está en marcha y ha concluido ejercicios con beneficios.

5.2. Fuentes de financiación externas

Suponen la asunción de endeudamiento frente a terceros ajenos a la empresa, salvo en el caso de subvenciones de capital en las que la obtención de recursos se condiciona al cumplimiento de una serie de requisitos a verificar por el organismo otorgante de dicha subvención.

Otra característica genérica es la del coste, es decir, los recursos obtenidos generan costes que se concretan en interes a pagar y/o comisiones, los cuales variarán según la fórmula de financiación escogida.

Estas fórmulas las podemos desglosar del siguiente modo:

5.2.1. Emisión de Deuda mediante Títulos:

Este tipo de emisiones se realiza mediante bonos, obligaciones o pagarés, pero sus altos costes y la dificultad de encontrar suscriptores lo hacen enormemente complicado.



5.2.2. Capital Riesgo:

Consiste en la aportación de capital, generalmente en forma de acciones de la empresa, con carácter minoritario y de forma temporal, pudiendo llegar a ser una fuente de financiación muy adecuada para empresas que opera en sectores innovadores y unas perspectivas de elevada rentabilidad o de gran crecimiento. El capital riesgo no requiere garantías ni avales personales de los accionistas de las empresas en las que se invierte, sino que supone tener un socio más en la empresa, lo que conlleva una presencia y participación activa en los consejos de administración y en el seguimiento de las empresas participadas.

Normalmente, las fases a seguir hasta obtener la financiación serán:

- Elaboración de un plan de empresa completo y detallado por parte del emprendedor.
- Firma del contrato de confidencialidad, para el estudio del proyecto por parte de la sociedad de capital riesgo.
- Valoración de la empresa y presentación del proyecto al comité de inversiones.

Se trata de un proceso largo, que sin embargo, aporta solvencia, credibilidad frente a terceros, solidez en el balance de la empresa y potencial de crecimiento.



La desinversión normalmente se produce de una de las siguientes formas:

- a) Venta de las acciones al resto de socios o a la propia empresa.
- b) Venta a un tercero de una parte o de toda la empresa.
- c) Salida a bolsa.

5.2.3. Salida a Bolsa:

Se trata de una medida adoptada generalmente por grandes empresas.

5.2.4. Subvenciones de Capital:

Las subvenciones se definen como cantidades a fondo perdido, de carácter no regular, que tienen carácter no reembolsable, y que se pueden obtener a fondo perdido, en forma de reducción de tipos de interés o de ayuda directa. Las subvenciones ayudan a mejorar la posición competitiva de las empresas, al facilitar los procesos de inversión, promoción o contratación. Hay que tener en cuenta que son ingresos computables a efectos de los impuestos, IRPF, IS e IVA, y que pueden tardar en llegar, lo que puede originar desfases de tesorería.



5.2.5. Préstamo y Crédito

Contrato de préstamo es aquel en el que la entidad financiera entrega al cliente una cantidad de dinero, obligándose este último al cabo de un plazo establecido a restituir dicha cantidad, más los intereses devengados.

Contrato de crédito de cuenta corriente es aquel en el que la entidad financiera se obliga a poner a disposición del cliente fondos hasta un límite determinado y un plazo prefijado, percibiéndose periódicamente los intereses sobre las cantidades dispuestas, movimientos que se reflejarán en una cuenta corriente

5.2.5.a) Diferencias entre operaciones de préstamos y de crédito en cuenta corriente:

La diferencia esencial entre ambas operaciones estriba en que en el préstamo la entrega del dinero es simultánea a la firma del contrato, en tanto que en las operaciones de crédito lo que se reconoce por el prestamista es un compromiso de entrega de dinero hasta un límite máximo mediante la disposición por parte del prestatario en la cuenta corriente abierta al efecto.

Como instrumento de financiación, el crédito personal y el empresarial de inversión se suele utilizar de forma inmediata para los fines que se solicitó, por lo que se opta por el préstamo.

Cuando lo que se quiere financiar es circulante o para procesos largos de inversión, normalmente se solicitan créditos en cuenta corriente.

Según la formalización, en ambos es práctica habitual la intervención por fedatario público, y la mayoría se formalizan en póliza, ya que la simplicidad del procedimiento de intervención y el coste lo recomienda.



En algunos casos es obligatoria la escritura pública, como en el supuesto de que existan garantías hipotecarias, se trate de operaciones complejas o de elevado importe.

En cuanto a la prelación en procesos de ejecución, la póliza que formaliza una operación de préstamo es un documento que acredita una deuda líquida y exigible por sí misma, y en el caso de cuenta de crédito, la deuda no es líquida u exigible, sino que requiere un proceso para la fijación del saldo final para su liquidación.

5.2.6. Descuento

Descuento es el hecho de abonar en dinero el importe de un título (generalmente letras de cambio) de crédito no vencido, tras descontar los intereses y quebrantos legales por el tiempo que media entre el anticipo y el vencimiento del crédito.

Descuento= Nominal – Efectivo

El nominal es la cantidad a descontar y el efectivo es el capital que se recibe, una vez descontados los intereses

5.2.6.a) Tipos de descuentos

a.1) Descuento comercial

Descuento que efectúan las entidades de crédito de efectos comerciales, letras, pagarés u otros efectos aptos para la función de giro, con el fin de movilizar el precio de las operaciones de compra-venta de bienes y/o servicios.



- **Beneficiarios**

Los principales usuarios del descuento son los comerciantes individuales y las sociedades mercantiles, si bien otras entidades aún no siendo mercantiles, pueden descontar sus efectos.

- **Documentos descontables**

La letra de cambio es el principal documento descontable, aunque también pueden descontarse recibos, cheques, talones, pagarés, certificados, contratos, pólizas y otros.

- **Condiciones del descuento**

- Se recomienda que los efectos sean domiciliados, puesto que en los no domiciliados las tasas de comisión son más elevadas.
- Las comisiones tienen marcado un importe mínimo por efecto, pero no uno máximo, siendo éste proporcional al importe.
- Los efectos deben ir extendidos en papel timbrado y tributar por el Impuesto de actos jurídicos documentados.

a.2) Descuento al tirón

Este tipo de descuento es calculado por toda la duración del plazo, y descontando el interés por anticipado. Ello implica que el tipo de interés efectivo será superior cuanto mayor sea el plazo del efecto. Por ello, las liquidaciones de este tipo de operaciones deberían efectuarse liquidando trimestralmente los intereses a tipos de interés anual.



a.3) Descuento financiero

Es un préstamo formalizado mediante aceptación o emisión por el prestatario, de letras o pagarés creados sin otro antecedente causal.

El domicilio de pago de las letras financieras suele ser la propia entidad de crédito, y se suelen emitir con gastos. En los efectos financieros que no están destinados a ser redescontados, es frecuente que el Banco o Caja no sean libradores, siendo un tercero, quien aparece como cedente del efecto que ordena a la Entidad el abono en la cuenta del beneficiario y aceptante, siendo extendido el efecto a la orden del Banco o Caja prestamista.

a.4) Efectos Financieros

Son créditos concedidos a 3 ó 6 meses. Cuando se conceden a mayor plazo, el tipo de descuento suele ser más alto, y es habitual renovarlos cada 6 meses, con alguna rebaja en el nominal.

a.5) Descuentos Financieros con cuenta de compensación

Un crédito formalizado en efecto financiero suele comportar un factor de elevación del coste considerable, si el beneficiario no utiliza los fondos en su totalidad inmediatamente y durante todo el plazo del efecto, debido a que los intereses devengados son sobre la totalidad del crédito. Es por eso que se prefiere la póliza de crédito disponible en cuenta corriente, ya que los intereses son en función de la cuantía utilizada. Si se impone la letra, una fórmula para reducir los costes es la apertura de una cuenta corriente de



compensación de intereses, a la formalización de la letra o pagaré, en cuya cuenta se abona el líquido de su descuento y que, a partir de aquí, funciona igual que una cuenta de crédito, estipulando un tipo de interés algo menor al utilizado para el descuento, para remunerar los saldos acreedores que presenta la cuenta. Esta cuenta no debe tener saldo deudor, ya que representaría un descubierto, pero si éste es aceptado por la entidad de crédito, lo tratará a efectos de intereses y comisión como los descubiertos en cuenta corriente.

a.6) Descuento de certificaciones

Esta operación se realiza especialmente en los contratos de obras y suministros públicos. Se autoriza el pago mediante la presentación de certificados (bien por partes, bien por la totalidad de las obras o el suministro). Estos documentos los presentan al descuento los suministradores o ejecutores de la obra. Cualquier Entidad de Crédito, puede tomar estas certificaciones al descuento concediendo entre el 80 y el 90% del nominal. El Banco operará como si de una letra se tratara, calculando intereses hasta la fecha de cobro del deudor. Las certificaciones son endosadas con la expresión "valor recibido", encargándose la entidad que las recibe de presentarlas en el organismo expedidor para la toma de razón del endoso.



5.2.7. Pagarés de empresa o financieros y cesiones de crédito

Pagarés de empresa o financieros

Documento privado, extendido en forma legal, por el que una persona (emisor o suscriptor) se obliga pagar a otra (tomador o beneficiario) cierta cantidad de dinero en una fecha determinada en el documento

Cesión de crédito

Son créditos con formas contractuales mediante las cuales el prestamista puede ceder a posteriori, participaciones en los mismo. La cesión puede ser mediante pagarés o contratos de cesión, con cláusulas a medida según la conveniencia de las partes

5.2.7.a) Tipos de pagarés

a.1) Pagarés seriados o no singulares

Para poder emitir esta modalidad, la Comisión Nacional del Mercado de Valores exige inscribir en sus registros todos los programas utilizados regularmente y cuyo objetivo es la captación del ahorro público. La distribución de estos pagarés se realiza mediante subasta y oferta periódica y pueden acceder a ellos tanto inversores institucionales como minoristas. La forma de adjudicación en el mercado primario de los pagarés seriados podrá ser por convocatoria de subasta o negociación directa

a.2) Pagarés a la medida o singulares

Son emisiones no inscritas en la Comisión Nacional del Mercado de Valores. Han sido el principal elemento de crecimiento del mercado, y



toman la forma de operaciones únicas de alto valor nominal. La forma de adjudicación en el mercado primario de los pagarés a la medida, será por negociación directa

Organismos competentes sobre la actividad del mercado de pagarés

- **Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV):** es el organismo oficial que supervisa los mercados primarios de valores mobiliarios, con el objetivo primordial de salvaguardar los intereses del pequeño ahorrador
- **Asociación de Intermediarios de Activos Financieros (IAF):** Organismo que establece las normas reguladoras y códigos básicos de conducta para la intermediación en los mercados domésticos de renta fija con el fin de establecer un mercado secundario
- **Espaclear: compañía** privada, propiedad conjunta de las mayores entidades bancarias españolas, que se ocupa de la compensación y liquidación de las operaciones de pagarés formalizadas en base a programas de emisión registrados oficialmente
- **Banco de España:** No ejerce una influencia normativa, pero exige a los intermediarios financieros que intervienen en la compra-venta de pagarés que faciliten información mensual sobre los volúmenes negociados.



5.2.8. Hipoteca y Prenda

Hipoteca

Es un contrato por el cual un deudor o un tercero afectan especialmente bienes inmuebles o derechos reales sobre éstos en garantía del cumplimiento de una obligación principal, en forma que, vencida está y no satisfecha, pueda hacerse efectiva sobre el precio de venta de aquel bien, con preferencia a los derechos de cualquier otro acreedor.

Prenda

Contrato por el cual un deudor o un tercero afectan especialmente una cosa mueble al pago de una deuda, con las mismas consecuencias que en la hipoteca en el caso de vencida y no satisfecha

5.2.8.a) Requisitos comunes

Los requisitos esenciales comunes a la hipoteca y a la prenda son:

- Que se constituya para asegurar el cumplimiento de una obligación principal
- Que la cosa hipotecada pertenezca en propiedad al que la hipoteca
- Que las personas que constituyan la hipoteca tengan la libre disposición de sus bienes, o en caso de no tenerla se hallen legalmente autorizadas al efecto.



5.2.8.b) Tipos de hipoteca

b.1) Hipoteca inmobiliaria

La hipoteca inmobiliaria está regulada en la Ley Hipotecaria de 8-2-1 946, de acuerdo con la cual, sólo podrán ser objeto del contrato de hipoteca:

- Los bienes inmuebles
- Los derechos enajenables con arreglo a las leyes, impuestos sobre bienes de aquella clase

Además de los anteriores requisitos, es necesario, para que quede válidamente constituida, que el documento en que se constituya se inscriba en el Registro de la Propiedad.

Desde el momento de su constitución, los bienes sobre los que se impone, cualquiera que sea su poseedor, quedan sujetos directa e inmediatamente al cumplimiento de la obligación principal.

b.2) Hipoteca mobiliaria

Queda reservada la hipoteca mobiliaria para aquellos bienes de identificación semejante a la de los inmuebles, y, por tanto, claramente susceptibles de hipoteca.

Los bienes susceptibles de hipoteca mobiliaria son:

- Establecimientos mercantiles
- Automóviles y otros vehículos de motor, Tranvías y los vagones de ferrocarril. Aeronaves
- Maquinaria industrial
- Propiedad intelectual e industrial



Esta hipoteca debe constituirse en escritura pública, que deberá ser inscrita en el Registro especial creado por la ley.

5.2.8.c) Prenda

La ley reserva la prenda a todos aquellos bienes de más difícil identificación y, por ello, más difícil persecución real.

Además de los requisitos comunes a la hipoteca, es necesario, para constituir el contrato de prenda, que se ponga en posesión de ésta al acreedor o a un tercero de común acuerdo. Pueden darse en prenda todas las cosas muebles que están en el comercio, con tal que sean susceptibles de posesión.

Este contrato da derecho al acreedor a retener la cosa en su poder o en el de la tercera persona a quien se hubiera entregado, hasta que se le pague el crédito. El acreedor no podrá usar la cosa dada en prenda sin autorización del dueño, y si lo hiciera o abusare de ella en otro concepto, puede el dueño pedir que se la constituya en depósito.

c.1) Prenda sin desplazamiento de posesión

En este caso las cosas pignoradas quedan en posesión del dueño.

Esta prenda se constituirá en escritura pública, o en póliza intervenida por el Corredor de comercio cuando se trate de operaciones bancarias, y, en cualquier caso, deberá ser inscrita en el Registro especial que la ley establece.

Una vez constituida, el deudor no podrá, sin consentimiento del acreedor, enajenarla ni trasladarla del lugar en que se encuentre.



c.2) Factoring

Es una operación que consiste en la cesión de la “cartera de cobro a clientes” (facturas, recibos, letras,... sin embolsar) de un titular a una firma especializada en este tipo de transacciones (sociedad factor), convirtiendo las ventas a corto plazo en ventas al contado, asumiendo el riesgo de insolvencia del titular y encargándose de su contabilización y cobro.

El factoring es apto sobre todo para aquellas PYME cuya situación no les permitiría soportar una línea de crédito.

Las operaciones de factoring pueden ser realizadas por entidades de financiación o por entidades de crédito: bancos, cajas de ahorros y cooperativas de crédito.

Ventajas e Inconvenientes de un contrato de factoring

Ventajas

- Ahorro de tiempo, ahorro de gastos, y precisión de la obtención de informes.
- Permite la máxima movilización de la cartera de deudores y garantiza el cobro de todos ellos.
- Simplifica la contabilidad, ya que mediante el contrato de factoring el usuario pasa a tener un solo cliente, que paga al contado.
- Saneamiento de la cartera de clientes.
- Permite recibir anticipos de los créditos cedidos.
- No endeudamiento: compra en firme y sin recurso.



- Para el personal directivo, ahorro de tiempo empleado en supervisar y dirigir la organización de una contabilidad de ventas.
- Puede ser utilizado como una fuente de financiación y obtención de recursos circulantes.

Inconvenientes

- Coste elevado. Concretamente el tipo de interés aplicado es mayor que el descuento comercial convencional.
- El factor puede no aceptar algunos de los documentos de su cliente.
- Quedan excluidas las operaciones relativas a productos perecederos y las de a largo plazo (más de 180 días).
- El cliente queda sujeto al criterio de la sociedad factor para evaluar el riesgo de los distintos compradores.

c.3) Leasing

Es un contrato de arrendamiento (alquiler) de un bien “mueble o inmueble” con la particularidad de que se puede optar por su compra. Su principal uso es la obtención de financiación a largo plazo por parte de la PYME

Una vez vencido el plazo de arrendamiento establecido, se puede elegir entre tres opciones:

- Adquirir el bien, pagando una última cuota de "Valor Residual"



preestablecido.

- Renovar el contrato de arrendamiento.
- No ejercer la opción de compra, entregando el bien al arrendador.

Tipos de leasing

- *Financiero*: La sociedad de leasing se compromete a entregar el bien, pero no a su mantenimiento o reparación, y el cliente queda obligado a pagar el importe del alquiler durante toda la vida del contrato sin poder rescindirlo unilateralmente. Al final del contrato, el cliente podrá o no ejercitar la opción de compra.
- *Operativo*: Es el arrendamiento de un bien durante un período, que puede ser revocable por el arrendatario en cualquier momento, previo aviso. Su función principal es la de facilitar el uso del bien arrendado a base de proporcionar mantenimiento y de reponerlo a medida que surjan modelos tecnológicamente más avanzados.
- *Lease-back*: Operación que consiste en que el bien a arrendar es propiedad del arrendatario, que se lo vende al arrendador, para que éste de nuevo se lo ceda en arrendamiento.

Ventajas de un contrato de leasing

Entre los aspectos positivos del leasing se pueden destacar los siguientes:

- Se consigue una amortización acelerada del bien a gusto de la empresa y no de la Ley del Impuesto de Sociedades. Ello es especialmente útil para empresas muy solventes y para usuarios de



bienes de fuerte progreso tecnológico, puesto que al poder adecuar el periodo de financiación a la vida económica del bien se reduce el riesgo de obsolescencia tecnológica. No obstante, una norma de junio de 1989 estableció unos plazos mínimos: para los contratos de bienes muebles, dos años, y para los de los bienes inmuebles, diez.

- Las cuotas son tomadas como gasto deducible.
- A diferencia de alguna otra fuente de financiación, el leasing permite la financiación del 100% del bien.
- No es necesario hacer un desembolso inicial, con lo que la empresa no sufre una disminución del activo circulante.
- Se mantiene la rentabilidad económica sobre activos fijos, dado que el leasing no aparece en el balance. Consecuentemente tampoco modifica el ratio de endeudamiento del arrendatario.
- Se consiguen descuentos por pago al contado.
- Al final, mediante el pago de un valor residual prefijado en el contrato, se puede adquirir la propiedad del bien.
- Suele poder cerrarse una operación en menos tiempo que pidiendo un préstamo bancario



c.4) Renting

Es un contrato mercantil bilateral por el que una de las partes, la sociedad de renting, se obliga a ceder a otra, el arrendamiento, el uso de un bien por un tiempo determinado, a cambio del pago de una renta periódica.

El pago de la renta incluye el derecho al uso del equipo, el mantenimiento del mismo y un seguro que cubre los posibles siniestros del equipo.

La empresa de renting abre un espacio entre fabricante/proveedor y el cliente final gracias a los descuentos y economías de escala que logra con su intermediación.

Ventajas de un contrato de renting

Algunas de las principales ventajas para el distribuidor/proveedor de los equipos son las siguientes:

- Posibilita un crecimiento de las ventas sin bloquear sus líneas de financiación al no tener que intervenir en la compra de los equipos.
- Menor presión para hacer descuentos sobre el precio.
- Se asegura la venta del servicio de mantenimiento durante la vigencia del contrato de alquiler.
- Se garantiza el puntual cobro del servicio de mantenimiento, pues forma parte de la cuota.
- Anticipación del importe del mantenimiento con carácter semestral.



- Se fideliza al cliente al mantener una opción preferente en el momento de sustituir los equipos.
- Evita la anticipación del IVA en el proceso de compra y venta.
- Mejora los ratios de rentabilidad del balance.

Las ventajas que experimenta el cliente son de varios tipos:

a) Económicas:

- Posibilidad de disfrutar del bien sin realizar un desembolso ni una inversión. No inmoviliza recursos de la empresa en bienes que necesitan continua renovación.
- Permite una mejor adaptación a la evolución tecnológica de los equipos existentes en el mercado, o a la evolución de la propia empresa.

b) Contables:

- Los bienes en renting no se incorporan al inmovilizado de la empresa.
- Los bienes en renting no se reflejan en el balance de la sociedad, aligerándolo.
- Una operación de renting tiene una administración muy sencilla.
- Disminuye el número de documentos (sólo una factura) y de proveedores.



c) Fiscales:

- El alquiler es 100% gasto fiscalmente deducible.
- Evita cualquier controversia acerca de la amortización del equipo ya que no es propiedad del arrendatario.
- No existe opción de compra a favor del arrendatario al término del contrato de arrendamiento.

c.5) Forfaiting

Es una figura que supone la compra de letras de cambio aceptadas, créditos documentarios o cualquier otra forma de promesa de pago, instrumentada en divisas. El adquirente de los efectos renuncia de forma explícita a su derecho legal de demanda frente a los anteriores proveedores de la deuda la cláusula “sin recurso”

Puede ser una solución sencilla y barata frente a otras alternativas, para penetrar en mercados como los de Europa del Este, Marruecos, India, Vietnam o cualquier otro mercado considerado como "país de riesgo".

Ventajas e inconvenientes de un contrato de forfaiting

Ventajas:

- El exportador mejora su liquidez al cobrar al contado, no alterando su capacidad de endeudamiento, a la vez que no agota sus clasificaciones bancarias.
- Elimina tanto los riesgos políticos y administrativos futuros,



como el comercial y de tipos de cambio de las divisas involucradas, permitiendo conocer "a priori" el coste de la operación a un tipo de interés fijo.

- Ahorra costes de administración y gestión de cobros.
- Permite financiar el 100% del importe de la operación.
- No se precisa de pago inicial.
- Permite ofrecer a los clientes un plazo de pago más dilatado que, comercialmente, es una gran ventaja.

Inconvenientes:

- La principal desventaja reside, al igual que en el factoring y el confirming, en los altos tipos de interés, al mismo tiempo que se asume el riesgo del forfaiter.
- Los controles de cambio y administrativos que tienen algunos países.
- Poca predisposición de los importadores a facilitar una garantía o aval.



6.- FORMAS JURÍDICAS Y TRÁMITES PARA CREAR UNA EMPRESA

Existen diferentes formas jurídicas en vigor, con características bien diferenciadas, que se adaptan, en mayor o menor medida, a cada proyecto empresarial. Por esta razón, la elección de la forma jurídica debe basarse en una serie de factores:

- **Tipo de actividad a ejercer.** Tanto la actividad a ejercer como el sector pueden obligar a adoptar determinadas formas jurídicas: banca, seguros, agencias de viajes y otros exigen por ley constituir una sociedad mercantil.
- **Número de personas que participen en el proyecto empresarial.** Dependerá si se trata de empresas individuales o sociedades, e incluso hay determinadas formas sociales que exigen un número mínimo de socios.
- **Responsabilidad frente a terceros.** Para la elección de la forma jurídica se deberá elegir entre restringir la responsabilidad al capital aportado a la sociedad o afrontar el riesgo de responsabilizar tanto el patrimonio personal como el social. Esto significa que en el primer caso la responsabilidad del empresario frente a las deudas contraídas por la sociedad se limita a su aportación de capital, en el segundo caso no existe distinción entre el patrimonio personal y el de la empresa. También hay que tener en cuenta el régimen económico en



caso de matrimonio pues, de no existir separación de bienes, el patrimonio de uno de los cónyuges puede verse afectado por las actividades mercantiles del otro.

- **Relaciones que mantienen los socios entre si.** Cabe la posibilidad de restringir la entrada de nuevos socios o de valorar simplemente la aportación económica
- **Necesidades económicas del proyecto.** Influyen en la medida que es necesario un capital social mínimo para determinadas sociedades.
- **Dirección del negocio.** Normalmente el empresario individual dirige y trabaja personalmente en el negocio, pero esto muchas veces no es posible en las sociedades, sobre todo a medida que crece el tamaño de la empresa, donde el papel de los socios suele verse reducido a favor de los gestores profesionales.
- **Aspectos fiscales de la empresa.** Se deberá analizar el tipo de imposición fiscal al que están sometidas las actividades que realiza dicha empresa y como repercuten fiscalmente en el impuesto de la renta de las personas físicas los beneficios obtenidos.



EMPRESARIO INDIVIDUAL (Autónomo)	
DEFINICIÓN:	Persona física que decide en nombre propio y por medio de una empresa realizar una actividad comercial, industrial o profesional
REQUISITOS:	<p>Pueden ser empresarios individuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● las personas mayores de edad que tengan la libre disposición de sus bienes ● los menores de edad emancipados, con las limitaciones que establece el art. 323 del Código Civil ● los menores de edad y los incapacitados, a través de sus representantes legales
VENTAJAS:	Constitución simple, rápida y barata. No exige capital social. No exige inscripción en el Registro Mercantil. No precian registrar su Razón Social. Tiene acceso a un considerable número de subvenciones. No existe limitación a la contratación de personal
DESVENTAJAS:	La responsabilidad del empresario es ilimitada, respondiendo con todos sus bienes. Ofrece una imagen poco sólida. No puede acceder a licitaciones ni concursos públicos. El empresario individual debe cotizar en el RETA (Régimen especial de trabajadores autónomos)
TRIBUTACIÓN DIRECTA:	Tributan a través del IRPF (tipo impositivo progresivo)
REGULACIÓN:	No tiene regulación legal específica



SOCIEDAD CIVIL	
DEFINICIÓN:	Contrato por el que dos o más personas ponen en común capital, con propósito de repartir entre si las ganancias
REQUISITOS:	Mínimo dos socios. Ninguna exigencia formal salvo que aporten bienes inmuebles o derechos reales, en cuyo caso será necesaria la escritura pública
VENTAJAS:	Constitución simple, rápida y barata. No exige capital social. No exige inscripción en el Registro Mercantil de los estatutos para registrar su Razón Social. Tienen acceso a un considerable número de subvenciones. No existe limitación en la contratación de personal
DESVENTAJAS:	La responsabilidad de los socios es ilimitada, en función de su participación, respondiendo todos ellos con todos sus bienes. Imagen poco sólida. No pueden acceder a licitaciones ni concursos públicos. Todos los socios trabajadores cotizan en RETA
TRIBUTACIÓN DIRECTA:	Tributan a través del IRPF (tipo impositivo progresivo)
REGULACIÓN:	Regulación art. 1665 y ss. del Código Civil



COMUNIDAD DE BIENES

DEFINICIÓN:	Contrato por el cual la propiedad de una cosa o de un derecho pertenece proindiviso a varias personas
REQUISITOS:	Para ejercer la actividad se requiere la existencia de un contrato privado en el que se detalle la naturaleza de las aportaciones y el porcentaje de participación que cada comunero tiene en las pérdidas y ganancias de la Comunidad de Bienes
VENTAJAS:	Constitución simple, rápida y barata. No exige capital social. No exige inscripción en el Registro Mercantil, ni precisa registrar su Razón Social. Tiene acceso a un considerable número de subvenciones. No existe limitación en la contratación de personal
DESVENTAJAS:	La responsabilidad de los socios es ilimitada y solidaria. Imagen poco sólida. No pueden acceder a licitaciones ni concursos públicos. Todos los socios trabajadores cotizan en el RETA
TRIBUTACIÓN DIRECTA:	Tributan a través del IRPF (tipo impositivo progresivo)
REGULACIÓN:	Se rige por el Código de Comercio en materia mercantil y por el Código Civil en materia de derechos y obligaciones, desde el art. 392 hasta el 406



SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
DEFINICIÓN:	Sociedad de carácter mercantil en la que el capital social, que estará dividido en participaciones sociales, indivisibles y acumulables, se integrará por las aportaciones de todos los socios, quienes no responderán personalmente de las deudas sociales
REQUISITOS:	Carácter mercantil, cualquiera que sea la naturaleza de su objeto y personalidad jurídica propia. En la denominación deberá figurar la indicación “Sociedad de Responsabilidad Limitada”, “Sociedad Limitada” o sus abreviaturas “S.R.L.” o “S.L.”. El capital social, constituido por las aportaciones de los socios, no podrá ser inferior a 3.005,06 euros. Deberá estar íntegramente suscrito y desembolsado en el momento de la constitución. Sólo podrán ser objeto de aportación social los bienes o derechos patrimoniales susceptibles de valoración económica, en ningún caso trabajo o servicios. Las participaciones sociales no tendrán el carácter de valores, no podrán estar representadas por medio de títulos o de anotaciones en cuenta, ni denominarse acciones. La transmisión de las participaciones sociales se formalizará en documento público
VENTAJAS:	La responsabilidad de los socios está limitada a su participación en la sociedad. Mayor imagen de seriedad empresarial. Posibilidad de los socios de cotizar por el Régimen General de la Seguridad Social
DESVENTAJAS:	Constitución complicada, larga y costosa. Exigen un capital social mínimo (3005,06 euros). Deben inscribirse en el Registro Mercantil para registrar su Razón Social. El acceso a subvenciones es escaso
TRIBUTACIÓN DIRECTA:	Tributan a través del Impuesto de Sociedades (tipo impositivo fijo del 35% sobre beneficios)
REGULACIÓN:	La Ley 2/1995 de 23 de marzo regula las sociedades de responsabilidad limitada, a partir de la cual se pueden constituir S.L. unipersonales



SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA (SLNE)

La SLNE es una especialidad de la Sociedad de Responsabilidad Limitada regulada por la Ley 2/1995, de 23 de marzo, a la que se añade un nuevo capítulo (el XII), donde se regulan las singularidades de la misma.

Características

- Es una especialidad de la sociedad limitada. Por lo tanto su Capital Social está dividido en participaciones sociales y la responsabilidad frente a terceros está limitada al capital aportado.
- El número de socios máximo es de cinco en el momento de la constitución.
- Los socios deben ser personas físicas.
- El número de socios puede incrementarse por la transmisión de participaciones.
- El Capital mínimo es de 3.012 euros y el máximo de 120.202 euros.
- El Capital mínimo deberá ser desembolsado mediante aportaciones dinerarias.
- El Objeto Social es genérico (permite mayor flexibilidad en el desarrollo de actividades empresariales distintas sin tener que modificar estatutos).
- Se podrán utilizar unos Estatutos Sociales orientativos.
- Si como consecuencia de la transmisión, son personas jurídicas



las que adquieren las participaciones sociales, éstas deberán ser enajenadas a favor de personas físicas en un plazo de tres meses.

- Los órganos sociales son muy sencillos: Una junta general y un Órgano de Administración unipersonal o pluripersonal.
- Pueden continuar operaciones en forma de SL solo mediante acuerdo de la Junta o bien transformarse en otra forma societaria.
- Podrá disponer de un modelo contable adaptado a la realidad de las microempresas que cumple con las obligaciones de información contable y fiscal y que sirve como herramienta de gestión.

Ventajas fiscales

- Aplazamiento sin aportación de garantías del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITP/AJD), por la modalidad de operaciones societarias, derivada de la constitución de la Sociedad durante el plazo de un año desde su constitución.
- Aplazamiento sin aportación de garantías, de las deudas tributarias del Impuesto sobre Sociedades correspondientes a los dos primeros períodos impositivos concluidos desde su constitución.
- Aplazamiento o fraccionamiento, con garantías o sin ellas de las cantidades derivadas de retenciones o ingresos a cuenta del IRPF que se devenguen en el primer año desde su constitución.
- No obligación de efectuar pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades, a cuenta de las liquidaciones correspondientes a los dos



primeros períodos impositivos desde su constitución.

- Cuenta ahorro-empresa cuyos fondos deben destinarse a la constitución de una empresa, con una duración mínima de dos años con, al menos, un local y un empleado con la forma jurídica de Sociedad Limitada Nueva Empresa, y cuyo régimen fiscal es similar al de la cuenta ahorro vivienda (devolución en el IRPF del 15% del importe depositado en la cuenta con el límite de 9.015,18 € anuales durante un plazo máximo de 4 años).

Cómo tramitar una SLNE

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

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



SOCIEDAD ANÓNIMA	
DEFINICIÓN:	Sociedad de carácter mercantil en la que el capital social, que estará dividido en acciones, se integrará por las aportaciones de los socios, quienes no responderán personalmente de las deudas sociales.
REQUISITOS:	Personalidad jurídica propia y carácter mercantil, cualquiera que sea su objeto. Constitución formalizada mediante escritura pública y posterior inscripción en el Registro Mercantil. En la denominación deberá figurar necesariamente la expresión "Sociedad Anónima" o su abreviatura "S.A.". El capital social, constituido por las aportaciones de los socios, no podrá ser inferior a 60.101,21 euros. Deberá estar totalmente suscrito en el momento de la constitución de la sociedad y desembolsado en un 25% al menos, el valor nominal de cada una de sus acciones.
VENTAJAS:	La responsabilidad de los socios esta limitada a su participación en la sociedad. Mayor imagen de seriedad empresarial. Posibilidad de los socios de cotizar por el régimen general de la seguridad social.
DESVENTAJAS:	Constitución complicada, larga y costosa. Exigen un capital social mínimo (60.101,21 euros) Deben inscribirse en el Registro Mercantil para registrar su razón social. El acceso a subvenciones es escaso.
TRIBUTACIÓN DIRECTA:	Tributan a través del Impuesto de sociedades (tipo impositivo fijo del 35%).
REGULACIÓN:	El Real Decreto Legislativo 1564/1989 de 22 de diciembre, aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas.



SOCIEDAD LABORAL	
DEFINICIÓN:	Sociedades anónimas o sociedades de responsabilidad limitada en las que la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores que prestan en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral es por tiempo indefinido.
REQUISITOS:	<p>En la denominación deberá figurar la indicación "Sociedad anónima laboral" o "Sociedad de responsabilidad limitada laboral" o sus abreviaturas SAL o SLL. El capital social estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales. Cuando se trate de sociedades anónimas laborales, el capital social mínimo será de 60.101,21 euros, desembolsado al menos en un 25 por ciento en el momento de la constitución. Si se trata de sociedades limitadas laborales el capital social mínimo será de 3.005,06 euros, desembolsado en el momento de la constitución. Las acciones y participaciones de las sociedades laborales se dividen en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Clase laboral: las que son propiedad de los trabajadores cuya relación laboral es por tiempo indefinido. ● Clase general: las restantes. <p>Ningún socio podrá poseer acciones que representen más de la tercera parte del capital social. La responsabilidad de los socios frente a terceros estará limitada a sus aportaciones. Además de las reservas legales o estatutarias que procedan, las sociedades laborales están obligadas a constituir un Fondo Especial de Reserva, que se dotará con el 10 por 100 del beneficio líquido de cada ejercicio.</p>
VENTAJAS:	La responsabilidad de los socios esta limitada a su participación en la sociedad. Los socios trabajadores cotizan en el régimen general de la seguridad social. Posibilidad de acceder a subvenciones para empresas de economía social.
DESVENTAJAS:	Constitucion complicada, larga y costosa. Exigen un capital social mínimo (3.005,06 euros para SLL y 60.101,21 euros para SAL). Deben inscribirse en el Registro de Sociedades Laborales y registrar su razón social.
TRIBUTACIÓN DIRECTA:	Tributan a través del Impuesto de sociedades (tipo impositivo del 35%).
REGULACIÓN:	Están reguladas por la Ley 4/1997 de 24 de marzo y en lo no previsto por las normas correspondientes a las Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada, según la forma que ostenten.



SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA	
DEFINICIÓN:	Son sociedades que con capital variable y estructura y gestión democrática, asocian en régimen de libre adhesión y baja voluntaria a personas que tienen intereses o necesidades socioeconómicas comunes para cuya satisfacción y al servicio de la comunidad desarrollan actividades empresariales imputándose los resultados económicos a los socios una vez atendidos los fondos comunitarios en función de la actividad cooperativizada que realizan.
REQUISITOS:	Libre adhesión y baja voluntaria de los socios. Variabilidad del capital social y del número de socios. Igualdad de derechos y obligaciones entre los socios. Gestión y control democráticos. Interés voluntario y limitado a las aportaciones al capital social. Participación en los excedentes en proporción a la actividad desarrollada en la cooperativa.
VENTAJAS:	La responsabilidad de los socios esta limitada a su participación en la sociedad. Los socios trabajadores cotizan en el régimen general de la seguridad social. Posibilidad de acceder a subvenciones para empresas de economía social.
DESVENTAJAS:	Constitucion complicada, larga y costosa. Exigen un capital social mínimo (3.005,06 euros). Deben inscribirse en el Registro de Cooperativas y registrar su razón social.
TRIBUTACIÓN DIRECTA:	Tributan a través del Impuesto de sociedades (tipo impositivo fijo del 20%). El régimen fiscal de las Cooperativas está regulado por la Ley 20/1990 de 19 de diciembre.
REGULACIÓN:	Ley 2/1999 de 31 de marzo sobre Cooperativas Andaluzas.



TRAMITES DE CONSTITUCIÓN PARA LOS DISTINTOS TIPOS DE SOCIEDADES

GESTIONES Y TRAMITES PARA CONSTITUIR UNA EMPRESA	DONDE ACUDIR
<p>I Solicitar el Número de Identificación Fiscal (NIF) o CIF y el alta en la empresa</p> <p>Alta en el Impuesto sobre Actividades Economicas correspondiente</p> <p>Adquisición, en su caso, (1) de los Libros Fiscales. (2) Anualmente, diligenciado de los mismo</p> <p>Adquisición y legalización de los LIBROS OFICIALES DE COMERCIO:</p>	<p>Delegación Provincial de Hacienda</p>
<p>II 1. Libro de Inventario y Cuentas Anuales</p> <p>2. Libro Diario</p> <p>3. (Sólo para Sociedades) Libro de Actas</p>	<p>Adquisición: Librerías o Papelerías</p> <p>Legalización: Registro Mercantil (3)</p>
<p>III LICENCIA DE OBRAS, si se han de relizar éstas en el local o locales de la empresa</p> <p>LICENCIA DE APERURA, del local o locales de la actividad</p> <p>Obtención del resto de autorizaciones municipales y alta en los tributos locales (ocupación de vía pública, etc)</p>	<p>Ayuntamiento del dominio de la empresa o de ubicación de los locales de la misma</p>
<p>IV Alta o Inspección de la Industria para la maquinaria e instalaciones de la empresa</p>	<p>Consejería de Industria</p>
<p>V Inscripción de nombres comerciales, marcas, patentes y modelos de utilidad</p> <p>Si contrata trabajadores:</p> <p>1. COMUNICACIÓN DE APERTURA del centro de trabajo</p> <p>2. INSCRIPCIÓN de la empresa en la Seguridad Social y obtención del número patronal</p>	<p>Oficina Española de Patentes y Marcas</p> <p>Dirección Territorial de Trabajo. Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales</p>
<p>VI ALTA de la empresa en el Régimen de accicentes de trabajo y enfermedad profesional o en una Mutua Patronal de accidentes de trabajo</p> <p>AFILIACIÓN de los trabajadores de la empresa al Régimen General de la Seguridad Social</p> <p>3. Adquisición y sellado de los libros de VISITA y de MATRICULA de los trabajadores</p>	<p>Administraciones de la Tesorería Territorial de la Seguridad Social</p> <p>Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>
<p>Si se trata de una Sociedad:</p> <p>1. Solicitar CERTIFICACIÓN negativa de denominación coincidente, para acreditar que el nomnre elegido no figura ya registrado por otra sociedad</p>	<p>Registro Mercantil Central. Ministerio de Justicia (Madrid)</p>
<p>VII 2. Otorgar ESCRITURA PÚBLICA DE CONSTITUCIÓN DE SOCIEDAD Y PROTOCOLIZACIÓN DE LOS ESTATUTOS SOCIALES</p> <p>3. Autoliquidación del IMPUESTO DE TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y ACTOS JURIDICOS DOCUMENTADOS</p> <p>4. Inscripción en el REGISTRO correspondiente (4)</p>	<p>Notaria</p> <p>Servicios Territoriales. Consejería de Economía y Hacienda</p>



(1) En general, los empresarios obligados a llevar Libros Oficiales de Comercio no tienen obligación de llevar libros Fiscales. Así, la obligación de llevar libros fiscales afecta a empresarios sometidos a Estimación Objetiva por Coeficientes, a empresarios sin carácter mercantil y a profesionales.

(2) Los libros Fiscales son:

- a) Ventas e Ingresos
- b) Compras y Gastos
- c) Registro de Bienes de Inversión
- d) (Solo para profesionales) Registro de Provisiones de Fondos y suplidos.

(3) Excepto las Cooperativas que lo legalizarán, en el correspondiente Registro de Cooperativas de la Junta de Andalucía o en el Juzgado de Paz o de Primera instancia.

(4) Además del Registro Mercantil, existen otros especiales, como el de Cooperativas, el de Compañías de Seguros, etc.

GESTIONES A REALIZAR SEGÚN EL MODELO DE LA EMPRESA

El Empresario Individual

Deberá realizar las gestiones señaladas con los números **I** a **IV**, y, si desea proteger su nombre comercial, marca, patente, etc., deberá hacer también la gestión **V**.

Si además, emplea trabajadores, deberá hacer la gestión **VI**.



Las Sociedades Mercantiles

Las sociedades propiamente mercantiles son la **Sociedad Anónima**, la **Sociedad de Responsabilidad Limitada**, La Sociedad Colectiva y La Sociedad Comanditaria.

Deberán realizar las gestiones señaladas con los números **I a IV**, y las indicadas en el número **VII**.

Si desean proteger su nombre comercial, marca, patente, etc. deberán hacer también la gestión **V**.

Si además emplean trabajadores, deberán hacer la gestión **VI**.

Las Sociedades Cooperativas

Las Sociedades Cooperativas deben realizar las mismas gestiones que las mercantiles, si bién con algunas particularidades de entre las que caben destacar:

1. La certificación de la denominación deben solicitar en el Registro General de Cooperativas (Mº de Trabajo y Seguridad Social. Madrid) o en el correspondiente Registro de Cooperativas de la Junta de Andalucía (Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales).

2. Antes de otorgar la escritura de constitución, podrán presentar el proyecto de Estatutos en la Consellería de Trabajo y Asuntos Sociales, para obtener la calificación favorable de los mismos.

3. La inscripción registral de la cooperativa se efectuará en el correspondiente Registro de Cooperativas de la Junta de Andalucía.



DESGLOSE DE TRÁMITES ESPECÍFICOS PARA LA CONSTITUCIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE UNA EMPRESA

TRÁMITES DE CONSTITUCIÓN

CERTIFICACIÓN NEGATIVA DEL NOMBRE

Concepto: Certificación acreditativa de que el nombre elegido por la sociedad o cooperativa no coincide con el de otra existente

Lugar: 1) Sociedades mercantiles: Registro Mercantil Central

2) Cooperativas: Registro de Cooperativas de la Dirección General de Fomento de la Economía Social

Documentación a aportar: Instancia con el nombre escogido (hasta 3 nombres)

Plazo o Validez: 1) Sociedades Mercantiles: 2 meses

2) Cooperativas: 4 mese

CALIFICACIÓN PARA SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL Y COOPERATIVAS

Concepto: Calificación de los estatutos

Lugar: 1) Dirección General de Cooperativas y SALs, para Cooperativas y SAL de ámbito nacional

2) Registros de Cooperativas y Sociedades Laborales de las Comunidades Autónomas

Documentación a aportar: 1) Certificación negativa del nombre

2) Acta de la asamblea cosntituyente

3) Proyecto de estatutos

4) Relación de promotores

Plazo o Validez: 15 días a partir de su presentación

ESCRITURA PÚBLICA

Concepto: Acto por el que los socios fundadores proceden a la cosntitución de la sociedad

Lugar: Notario

Documentación a aportar: 1) Certificación negativa del nombre

2) Estatutos

Plazo o Validez: Inmediata



IMPUESTO DE TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y ACTOS JURIDICOS DOCUMENTADOS

Concepto: Impuesto que grava la constitución de la sociedad (1% del capital social)

Lugar: Consejerías de Hacienda de las Comunidades Autónomas correspondiente al domicilio social de la empresa

Documentación a aportar: 1) Impreso modelo 600

2) Primera copia y copia simple de la escritura de constitución

Plazo o Validez: Plazo: 30 días hábiles a partir del otorgamiento de la escritura

CÓDIGO DE IDENTIFICACIÓN FISCAL

Concepto: Identificación de la sociedad a efectos fiscales

Lugar: Delegación de Hacienda correspondiente al domicilio social de la empres

Documentación a aportar: 1) Impreso modelo 036

2) Copia escritura de constitución

3) Fotocopia del DNI del solicitante si es socio o poder notarial del apoderado

Plazo: Plazo: 30 días a partir del otorgamiento de la escritura. **Validez:** 6 meses hasta que se retire al definitiva

REGISTROS

Concepto: Publicidad de la situación jurídica mercantil

Lugar:

1) Sociedades mercantiles: Registro mercantil provincial correspondiente al domicilio social de la empresa

2) Sociedades laborales: Registro de Sociedades laborales de la Comunidad Autónoma que se trate, o Registro del Ministerio si es a nivel nacional

3) Cooperativas: Registro de cooperativas

Documentación a aportar: 1) Primera copia de la escritura de constitución

2) Liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales

3) Cooperativas: 3 copias simples y una autorizada

4) SAL: acreditación inscripción en el Registro

Plazo o Validez: 1) Sociedades mercantiles: dentro del mes siguiente al otorgamiento de la escritura

2) Cooperativas: 2 meses desde el otorgamiento de la escritura



TRÁMITES DE PUESTA EN MARCHA

TRÁMITES EN HACIENDA

ALTA EN IMPUESTO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS

Concepto: tributo local que grava el ejercicio de actividades empresariales o profesionales

Lugar: Administración de Hacienda correspondiente al domicilio fiscal de la empresa

Documentación a aportar: 1) Impreso cumplimentado

2) DNI para autónomos

3) CIF para sociedades

4) DNI del apoderado

Plazo o Validez: Plazo: 10 días hábiles antes del inicio de la actividad. Validez: 1 año natural

DECLARACIÓN CENSAL

Concepto: declaración censal de comienzo, modificación o cese de la actividad

Lugar: Administración de Hacienda correspondiente al domicilio fiscal de la empresa

Documentación a aportar: 1) Fotocopia DNI o CIF

2) Alta en el IAE

Plazo o Validez: Plazo: antes del inicio de la actividad

LIBROS DE HACIENDA

Concepto: libros

Lugar: 1) libros de Hacienda: Administración de Hacienda correspondiente al domicilio fiscal de la empresa

2) libros IVA: los registros auxiliares no son necesario sellarlos

Documentación a aportar: no es necesario presentar los libros físicamente, sólo una comunicación (modelo 04)

Plazo o Validez: Plazo: entre el cierre del periodo impositivo y la finalización del plazo de presentación de declaraciones por IRPF



**TRÁMITES EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
INSCRIPCIÓN DE LA EMPRESA EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

A quién va dirigido: a empresarios que vayan a contratar trabajadores. Es única por provincia

Lugar: Delegación de la Tesorería de la Seguridad Social correspondiente al domicilio de la empresa

Documentación a aportar: 1) Copia escritura constitución
2) Fotocopia DNI
3) Contrato de asociación a mutua de accidentes de trabajo

ALTA EN RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS

A quién va dirigido: empresarios individuales, comunidades de bienes y sociedades. Plazo: 30 días desde el alta en IAE

Lugar: Delegación de la Tesorería de la Seguridad Social correspondiente al domicilio de la empresa

Documentación a aportar: 1) IAE
2) DNI
3) CIF

ALTA EN EL RÉGIMEN GENERAL

A quién va dirigido: trabajadores por cuenta ajena

Lugar: Delegación de la Tesorería de la Seguridad Social correspondiente al domicilio de la empresa

Documentación a aportar: 1) DNI del trabajador
2) Fotocopia documento afiliación trabajador

COMUNICACIÓN DE APERTURA DEL CENTRO DE TRABAJO

A quién va dirigido: empresas que inicien su actividad. Plazo: 30 días inicio actividad

Lugar: Dirección Provincial de Trabajo

Documentación a aportar: Datos empresa, centro de trabajo, plantilla, actividad



TRÁMITES EN EL AYUNTAMIENTO

LICENCIA DE OBRAS

Concepto: Licencia de ejecución de obras y reformas

Lugar: Junta Municipal de Distrito Ayuntamiento

Documentación a aportar: 1) Presupuesto
2) Planos
3) Memoria descriptiva

Plazo o Validez: Obras hasta 6 meses después de la licencia

LICENCIA DE ACTIVIDADES E INSTALACIONES (APERTURA)

Concepto: Adecuación de las instalaciones a la normativa urbanística

Lugar: Junta Municipal de Distrito Ayuntamiento

Documentación a aportar: 1) IAE, DNI, CIF
2) Contrato arrendamiento o propiedad
3) Planos, croquis
4) Presupuesto
5) Si actividad calificada: proyecto firmado por técnico visado por el Colegio

Plazo o Validez: la actividad debe comenzar en los 6 meses siguientes a la concesión

CAMBIO DE TITULARIDAD O ACTIVIDAD

Concepto: cambio del titular o de la actividad, siempre y cuando haya estado en funcionamiento en los 6 meses anteriores

Lugar: Junta Municipal de Distrito Ayuntamiento

Documentación a aportar: 1) Licencia de apertura
2) DNI, CIF, escritura
3) Documento conformidad o transmisión

Plazo o Validez: la actividad debe comenzar en los 6 meses siguientes al cambio

ALTA EN LA TASA DE BASURA

Concepto: Impuesto

Lugar: Junta Municipal de Distrito Ayuntamiento

Documentación a aportar: DNI, CIF, escritura

Plazo o Validez: Anual



TRÁMITES DE CARÁCTER ESPECIFICO

BARES, CAFETERIAS, RESTAURANTES Y ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS

Trámite: Autorización de apertura

Lugar: Dirección General de Turismo de las Comunidades Autónomas

AGENCIAS DE VIAJE

Trámite: Solicitud del título de licencia

Lugar: Dirección General de Turismo de las Comunidades Autónomas

**ACTIVIDADES INDUSTRIALES, TALLERES DE REPARACIÓN, ALMACENES DE
SUSTANCIAS TOXICAS O PELIGROSAS, FABRICACIÓN DE CUALQUIER
PRODUCTO**

Trámite: Registro Industrial

Lugar: Dirección General de Industria, Energía y Minas de las Comunidades Autónomas

**MARCAS, PATENTES, NOMBRES COMERCIALES, SIGNOS DISTINTOS,
MODELOS INDUSTRIALES, ROTULOS DE ESTABLECIMIENTOS**

Trámite: Registro de la Propiedad Industrial

Lugar: Oficina Española de Patentes y Marcas

**PERSONAS FISICAS QUE SE DEDIQUEN A INSTALACIONES ELECTRICAS, DE
GAS, CLIMATIZACIÓN Y DE APARATOS DE PRESIÓN**

Trámite: Carnet o certificado

Lugar: Dirección General de Industria, Energía y Minas de las Comunidades Autónomas

**ACTIVIDADES DE LA CONSTRUCCIÓN, INSTALACIONES Y/O REPARACIONES
ELECTRICAS, SECTOR MADERA Y CORCHO Y ACTIVIDADES DE INGENIERÍA
Y CONSULTA**

Trámite: Documentación de calificación empresarial

Lugar: Dirección General de Industria, Energía y Minas de las Comunidades Autónomas



LA VENTANILLA ÚNICA

¿Qué es?

La Ventanilla Única Empresarial tiene por objeto el apoyo a los emprendedores en la creación de nuevas actividades empresariales, mediante la prestación de servicios integrados de tramitación y asesoramiento empresarial.

Es un programa de simplificación administrativa de las condiciones para la creación de empresas impulsado conjuntamente por todas las Administraciones Públicas (Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Administraciones Locales) y las Cámaras de Comercio.

¿Cómo ayuda al emprendedor?

En la fase inicial de su desarrollo, el programa Ventanilla Única Empresarial ha cristalizado en la constitución de espacios únicos integrados de tramitación y asesoramiento empresarial, ubicados en las Cámaras de Comercio, en los que los interesados en la creación y puesta en marcha de una empresa reciben:

- Orientación sobre el proyecto empresarial (medios de financiación, posibles formas jurídicas, ayudas a la creación de empresas, requisitos y trámites necesarios).
- Tramitación integral del proceso administrativo de creación de una empresa.



Desde su puesta en marcha, se han inaugurado veitiseis Ventanillas Únicas Empresariales en doce Comunidades Autónomas, estando prevista la incorporación del resto de Comunidades y la ampliación de la red de oficinas al servicio del emprendedor.

En una segunda fase de desarrollo y al objeto de garantizar la máxima accesibilidad y alcance del servicio, la Ventanilla Única Empresarial se incorpora a Internet. De tal forma, cualquier ciudadano puede disfrutar de los servicios de tramitación y asesoramiento que actualmente ofrecen las Ventanillas en funcionamiento. Nace así la Ventanilla Única Empresarial Virtual.

¿Quiénes participan en la Ventanilla Única Empresarial?

El Programa Ventanilla Única Empresarial se basa en la cooperación y coordinación entre las Administraciones Públicas y la sociedad civil. Esto hace posible la prestación de un servicio **común** (entre todas las Administraciones competentes en materia de creación de empresas) e **integral** (junto a la tramitación, la Ventanilla también ofrece, gracias a la participación de las Cámaras de Comercio, orientación empresarial especializada).

En concreto, son parte activa en el Programa Ventanilla Única Empresarial:

Administración General del Estado

- [Ministerio de Justicia](#)
- [Ministerio de Hacienda](#)
- [Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales](#)



- [Secretaría de Estado de la Seguridad Social](#)
- [Ministerio de Administraciones Públicas](#)
- [Ministerio de Economía](#)
- [Dirección General de Política de la PYME](#)

Comunidades Autónomas

- [Comunidad de Madrid](#)
- [Comunidad de la Región de Murcia](#)
- [Generalitat Valenciana](#)
- [Gobierno de Aragón](#)
- [Gobierno de Canarias](#)
- [Gobierno de Cantabria](#)
- [Gobierno de Navarra](#)
- [Gobierno del Principado de Asturias](#)
- [Govern Balear](#)
- [Junta de Andalucía](#)
- [Junta de Castilla y León](#)
- [Junta de Comunidades de Castilla - La Mancha](#)

Cabildos Insulares

- [Cabildo de Gran Canaria](#)
- [Cabildo de Tenerife](#)



Ayuntamientos

- [Ayuntamiento de Albacete](#)
- [Ayuntamiento de Ávila](#)
- [Ayuntamiento de Burgos](#)
- [Ayuntamiento de Cartagena](#)
- [Ayuntamiento de Ciudad Real](#)
- [Ayuntamiento de Cuenca](#)
- [Ayuntamiento de Getafe](#)
- [Ayuntamiento de Guadalajara](#)
- [Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria](#)
- [Ayuntamiento de León](#)
- [Ayuntamiento de Madrid](#)
- [Ayuntamiento de Miranda de Ebro](#)
- [Ayuntamiento de Murcia](#)
- [Ayuntamiento de Oviedo](#)
- [Ayuntamiento de Palma de Mallorca](#)
- [Ayuntamiento de Pamplona](#)
- [Ayuntamiento de Salamanca](#)
- Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife
- [Ayuntamiento de Santander](#)
- [Ayuntamiento de Segovia](#)
- [Ayuntamiento de Sevilla](#)
- [Ayuntamiento de Toledo](#)
- [Ayuntamiento de Valencia](#)
- [Ayuntamiento de Valladolid](#)



- [Ayuntamiento de Zamora](#)
- [Ayuntamiento de Zaragoza](#)

Cámaras de Comercio

- [Cámara de Albacete](#)
- [Cámara de Ávila](#)
- [Cámara de Burgos](#)
- [Cámara de Cantabria](#)
- [Cámara de Cartagena](#)
- [Cámara de Ciudad Real](#)
- [Cámara de Cuenca](#)
- [Cámara de Guadalajara](#)
- [Cámara de Las Palmas](#)
- [Cámara de León](#)
- [Cámara de Madrid](#)
- [Cámara de Miranda de Ebro](#)
- [Cámara de Murcia](#)
- [Cámara de Navarra](#)
- [Cámara de Oviedo](#)
- [Cámara de Mallorca, Ibiza y Formentera](#)
- [Cámara de Salamanca](#)
- [Cámara de Santa Cruz de Tenerife](#)
- [Cámara de Segovia](#)
- [Cámara de Sevilla](#)
- [Cámara de Toledo](#)
- [Cámara de Valencia](#)



- [Cámara de Valladolid](#)
- [Cámara de Zamora](#)
- [Cámara de Zaragoza](#)
- [Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España](#)

¿Cuáles son los fundamentos del proyecto?

En tanto que instrumento de racionalización y mejora de las condiciones de creación de empresas, la Ventanilla Única Empresarial entronca con las diferentes **iniciativas de simplificación administrativa** impulsadas desde las Administraciones Públicas e Instituciones participantes, permitiendo su coordinación y recíproco enriquecimiento.

Asimismo, la Ventanilla Única Empresarial es reflejo de los esfuerzos de consolidación de una auténtica **Administración electrónica o e-Administración**, mediante el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación, requisito indispensable para la construcción de una Sociedad de la Información.

Por citar sólo alguno de los variados programas que sirven de fundamento a la Ventanilla Única Empresarial, cabe señalar, en el ámbito de la Administración General del Estado, el Programa "Ventanilla Única" del Ministerio de Administraciones Públicas, los Planes Generales de Simplificación Administrativa, los Planes de Acción para el Empleo, el Plan de Agilización y Simplificación Normativa para la Competitividad de la PYME o el Plan INFO XXI.



Concretamente, el desarrollo del Programa Ventanilla Única Empresarial se ha articulado, hasta la fecha, a través de plurales acuerdos de colaboración entre las Administraciones e Instituciones participantes. Así cabe mencionar:

- **El Protocolo de Colaboración para el desarrollo del proyecto "Ventanilla Única Empresarial"**, firmado el 26 de abril de 1999 por los Ministros de Economía y Hacienda, de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas y por el Presidente del Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.
- **El Protocolo de Colaboración para la Mejora de las "Ventanillas Únicas Empresariales"**, firmado el 10 de noviembre de 1999, por los Ministros de Justicia y Administraciones Públicas y por los Presidentes del Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, del Consejo General del Notariado y del Consejo Superior de Cámaras de Comercio. Este Protocolo supone la incorporación de los Notarios y Registradores a las Ventanillas, a fin de mejorar en las mismas las gestiones y trámites registrales y notariales.
- **Los Convenios de Colaboración para el desarrollo de la Ventanilla Única Empresarial Electrónica o Virtual**, firmados entre el Ministerio de Administraciones Públicas y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio (17 mayo 2001 y 22 noviembre 2001).



- Los **Convenios Específicos** para la puesta en marcha de cada una de las distintas Ventanillas Únicas Empresariales. En ellos son parte, además de la correspondiente Comunidad Autónoma, y la respectiva Corporación/es Local/es y la Cámara de Comercio local, la Administración General del Estado y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio.

¿Cómo funciona la Ventanilla Única Empresarial?

El apoyo al emprendedor que brinda la Ventanilla Única Empresarial se basa en la integración de los servicios de tramitación y orientación. Gracias a un procedimiento de trabajo coordinado entre los distintos integrantes de las Ventanillas y a una herramienta informática de gestión de los expedientes, es posible la imbricación de los mencionados servicios. Esa misma filosofía es la que preside el funcionamiento de la Ventanilla Única Empresarial Virtual.

Así, el funcionamiento de las Ventanillas Únicas Empresariales físicas se basa en tres áreas sucesivas de atención al emprendedor y un proceso coordinado de respuesta a las diferentes necesidades:

- **Información y direccionamiento:** desde aquí el emprendedor es dirigido al área de atención adecuada, en función de sus necesidades. Se atienden, también, las peticiones de información básica sobre creación de empresas.
- **Orientación:** el emprendedor, en función de sus necesidades específicas, recibe completo asesoramiento sobre los diversos



aspectos que comporta la creación de una empresa.

- **Tramitación:** mediante la coordinación de todas las Administraciones presentes en la Ventanilla Única Empresarial, el emprendedor puede realizar los trámites correspondientes para la puesta en marcha de su empresa.

La Ventanilla Única Empresarial Virtual ofrece, igualmente, un servicio integral al emprendedor. Así, se incluyen:

- **Herramientas de Asesoramiento:** información general sobre los diversos aspectos que comporta la creación de empresas e información personalizada y tutorizada sobre los trámites de cada proyecto empresarial.
- **Herramientas de Tramitación:** un sistema personalizado de seguimiento de trámites y, en un muy próximo futuro, la utilización de un sistema electrónico de realización de trámites, así como un sistema de ayuda en línea.



7.- FORMULAS DE CONTRATACIÓN

Dentro de nuestra legislación se contemplan diversas fórmulas de contratación, conteniendo cada una de ellas características diferenciales que se adaptan a distintas circunstancias y que es bueno conocer para aplicar las fórmulas más idóneas en cada caso.

Así podemos distinguir:

7.1. Contrato Indefinido

(R.D.L.G. 1/95)

Es aquél que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

7.1.1. Formalización

Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, etc., u otros que estipulen la obligación de formalizarse por escrito. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.



Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación:

- Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.
- Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley.



7.2. Contrato Indefinido de fijos-discontinuos

(R.D.L.G. 1/95)
(Ley 24/01)
(R.D.L. 2/03)

(Ley 12/01)
(Ley 53/02)

7.2.1. Características

- Es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
- Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.



7.2.2. Formalización

- Se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo oficial establecido por el Instituto Nacional de Empleo y en el que deberá figurar:
 - Duración estimada de la actividad.
 - Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
 - Jornada laboral estimada y su distribución horaria.

7.3. Contratos Indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo Estable para el año 2003

(Ley 12/01)

(Ley 24/01)

(Ley 45/02)

(Ley 53/02)

(R.D.L. 2/03)

7.3.1. Objeto

Fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo.



7.3.2. Requisitos de los trabajadores

Encontrarse inscritos en las Oficinas de Empleo y/o estar incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Trabajadoras desempleadas, entre dieciséis y cuarenta y cinco años.
- Trabajadoras desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante seis o más meses.
- Trabajadores desempleados mayores de cuarenta y cinco años y hasta los cincuenta y cinco.
- Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y cinco años y hasta los sesenta y cinco.
- Trabajadores desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- Trabajadores desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social.
- Trabajadores desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.
- Trabajadoras desempleadas inscritas en la oficina de empleo



que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.

- Trabajadores que se incorporen a cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y encuadrados en un régimen por cuenta ajena de Seguridad Social.
- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal).
- Trabajadores que tengan acreditada por la Administración la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal).

7.3.3. Duración

Por tiempo indefinido o duración determinada, en su caso.

7.3.4. Jornada

A tiempo completo o a tiempo parcial.



7.3.5. Incentivos a las empresas

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, incluidos los fijos discontinuos, celebrados durante el año 2003, darán derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en función al colectivo a que pertenezcan:

7.3.5.a) Trabajadoras desempleadas entre dieciséis y cuarenta y cinco años.

- Bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.
- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2002, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, la bonificación será del 30 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

7.3.5.b) Trabajadoras desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

- Bonificación del 35 por 100 durante el período de los



veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato. Si, además, la contratación afecta a mujeres desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo por un período mínimo de seis meses, o bien son mayores de cuarenta y cinco años, la bonificación será del 70 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 60 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2002, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, la bonificación será del 40 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato. Si, además, la contratación afecta a mujeres desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo por un período mínimo de seis meses, o bien son mayores de cuarenta y cinco años, la bonificación será del 75 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 65 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

**7.3.5.c) Trabajadores desempleados inscritos
ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante un período**



mínimo de seis meses.

- Bonificación del 20 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.
- Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación será del 30 por 100.
- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2002, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, la bonificación será del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 35 por 100.

7.3.5.d) Trabajadores desempleados mayores de cuarenta y cinco y hasta cincuenta y cinco años.

- Bonificación del 50 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 45 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.
- Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres



desempleadas, la bonificación será del 60 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 55 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2002, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, la bonificación será del 55 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 50 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 65 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 60 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

7.3.5.e) Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y cinco y hasta sesenta y cinco años.

- Bonificación del 55 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 50 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.
- Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación será del 65 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 60 por 100 durante el



resto de la vigencia del mismo.

- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2002, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, la bonificación será del 60 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 55 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 70 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 65 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.



7.3.5.f) Trabajadores desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.

- Bonificación del 50 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 45 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.
- Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación será del 60 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 55 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.
- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2002, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, la bonificación será del 55 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 50 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 65 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 60 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.



7.3.5.g) Trabajadores desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social.

- Bonificación del 90 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 85 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.
- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2002, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, la bonificación será del 95 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 90 por 100 durante el segundo año de vigencia de mismo.

7.3.5.h) Trabajadores desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.

- Bonificación del 65 por 100 durante los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.
- Si la contratación se realiza con trabajadores mayores de 45 años y hasta los 55, la bonificación será del 45 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.



- Si la contratación se realiza con trabajadores mayores de 55 años y hasta los 65, la bonificación será del 50 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.
- Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación será del 75 por 100 durante los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.
- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2002, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, la bonificación será del 70 por 100 durante los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 80 por 100 durante los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

7.3.5.i) Trabajadoras desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.

- Bonificación del 100 por 100 durante los doce meses



siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

7.3.5.j) Trabajadores que se incorporen a cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y encuadrados en un régimen por cuenta ajena de Seguridad Social.

- La incorporación que de estos trabajadores se produzca hasta el 31 de diciembre de 2003, dará derecho a partir de la fecha de incorporación a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondientes según sus circunstancias personales.

7.3.5.k) Trabajadores desempleados en situación de exclusión social.

- Las empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten a este colectivo podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100 por un máximo de veinticuatro meses.
- Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con una misma entidad, o con otra distinta, con o sin solución de continuidad, se aplicará, igualmente, el máximo de 24 meses desde la fecha inicial del primer contrato.

7.3.5.l) Trabajadores que tengan acreditada por la



Administración la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia.

- Los empleadores que contraten o incorporen indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, o temporalmente, a estos trabajadores podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100, durante un máximo de 24 meses.
- Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con un mismo empleador o con otro distinto, con o sin solución de continuidad, se aplicará igualmente el máximo de veinticuatro meses desde la fecha inicial del primer contrato.

7.3.5.m) Trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años.

- Los contratos de trabajo de carácter indefinido suscritos con estos trabajadores, darán derecho durante 2003 a una bonificación sobre las cuotas correspondientes a la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, de la siguiente cuantía:
 - ✓ 50 por 100 para los que reúnan los requisitos por primera vez en 2003.
 - ✓ 60 por 100 para los que ya reunían los requisitos en el



ejercicio anterior.

Dichos porcentajes se incrementarán en un 10 por 100 en cada ejercicio hasta alcanzar un máximo del 100 por 100.

- Si al cumplir sesenta años de edad el trabajador no tuviere una antigüedad en la empresa de cinco años, la bonificación a que se refiere el párrafo anterior será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.
- Las mismas bonificaciones se aplicarán en el caso de cooperativas respecto a sus socios trabajadores o de trabajo, con vínculo de carácter indefinido, mayores de sesenta años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Los contratos de trabajo, de carácter indefinido o de duración determinada o temporales, de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo, así como la transformación de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos darán derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante los doce meses siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo tras el periodo de suspensión del contrato por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo.

En el supuesto de contratos de duración determinada o temporales



suscritos con anterioridad al 28 de abril de 2003, cuando se produzca la reincorporación y, antes de haber transcurrido un año desde la misma, se transforme el contrato en indefinido, la duración de la bonificación será de dieciocho meses.

Las cooperativas y las sociedades laborales tendrán derecho a dichas bonificaciones respecto de sus socias trabajadoras o de trabajo, con vínculo de carácter indefinido, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

7.3.6. Mantenimiento de bonificaciones

Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando este haya extinguido voluntariamente un contrato, acogido a medidas previstas en los programas anuales de fomento de empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En ese caso al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de



fomento de empleo por la misma contratación no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

7.3.7. Exclusión de los Incentivos

- No se concederán estas ayudas cuando se trate de:
 - Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y de la relación laboral especial de los menores en centros de internamiento a las que se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social.
 - Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
 - Contratación de trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido.



- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.
- Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.
- Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de la Ley 53/2002, del Real Decreto-Ley 9/1997, de la Ley 64/1997, de la Ley 50/1998, de la Ley 55/1999, de la Ley 14/2000, de la Ley 12/2001, de la Ley 24/2001, así como del Real Decreto-ley 16/2001 y de la Ley 35/2002, quedarán excluidas por un periodo de doce meses, de las bonificaciones contempladas en la Ley 53/2002. La citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas. El período de exclusión se contará a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
- Las bonificaciones de los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, no serán aplicables a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los



Organismos públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997.

7.3.8. Requisitos de las empresas

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, tanto en la fecha de la concesión de las bonificaciones como durante la percepción de las mismas.
- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

7.3.9. Incompatibilidad de las ayudas

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.



7.4. Contratación de minusválidos

<u>(Ley 13/82)</u>	<u>(R.D. 1451/83)</u>
<u>(O.M. 13-IV-94)</u>	<u>(Ley 43/95)</u>
<u>(O.M. 31-III-98)</u>	<u>(Ley 50/98)</u>
<u>(R.D. 4/99)</u>	<u>(R.D. 27/00)</u>
<u>(O.M. 24-VII-00)</u>	<u>(Ley 14/00)</u>
<u>(Ley 12/01)</u>	<u>(Ley 24/01)</u>
<u>(Ley 45/02)</u>	

Su finalidad es facilitar la integración laboral de los minusválidos.

7.4.1. Obligatoriedad de contratación a minusválidos por las empresas

Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

De manera excepcional las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de la obligación de contratar minusválidos, de forma parcial



o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas determinadas reglamentariamente.

7.4.2. Determinación de la causa de excepcionalidad

- Se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad, entre otras causas, cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de los servicios públicos de empleo competentes o de las agencias de colocación para atender la oferta de empleo, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la misma y concluirla con resultado negativo, debido a la inexistencia de demandantes de empleo discapacitados inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la misma.
- A tales efectos, el Instituto Nacional de Empleo o los Servicios de Empleo Públicos de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas (Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Illes Balears, La Rioja, Madrid, Navarra y



Comunidad Valenciana) emitirán, en el plazo de los dos meses siguientes a la recepción de la oferta, certificación sobre la inexistencia de demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. Cuando la oferta se hubiera presentado ante una agencia de colocación, el resultado negativo de su sondeo de demandantes de empleo minusválidos se remitirá al servicio de empleo público competente que, previas las actuaciones de comprobación que se estimen pertinentes, emitirá el certificado final, respetando también en este caso el plazo de dos meses.

- La certificación tendrá una validez de dos años desde su expedición, pudiendo extenderse hasta un máximo de tres años en función de las circunstancias tales como la naturaleza de la actividad de la empresa, el tipo de ocupaciones habitualmente demandadas, o el hecho de encontrarse afectada por procesos de regulación de empleo.
- Las empresas que en virtud del convenio colectivo de aplicación o, en ausencia del mismo, por opción voluntaria del empresario, aleguen como excepcionalidad otras causas deberán con carácter previo solicitar la declaración de excepcionalidad al servicio público de empleo competente, quien resolverá en el plazo de tres meses. Para dicha resolución, que tendrá, en su caso, una validez de dos a tres años, se considerarán, entre otras cuestiones, las



peculiaridades de carácter productivo, organizativo, técnico, económico, etc., que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa.

- Transcurrido el plazo de vigencia de las resoluciones, las empresas deberán solicitar una nueva declaración en caso de persistir la obligación principal y las circunstancias que dieron lugar a la resolución inicial.

7.4.3. Medidas alternativas a la contratación de minusválidos

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de los discapacitados son las siguientes:

- Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y



accesorios a la actividad normal de la empresa.

- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad profesional, cuyo objetivo sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

7.4.4. Contrato indefinido para trabajadores minusválidos

<u>(Ley 13/82)</u>	<u>(R.D. 1451/83)</u>
<u>(O.M. 13-IV-94)</u>	<u>(Ley 43/95)</u>
<u>(O.M. 31-III-98)</u>	<u>(Ley 50/98)</u>
<u>(R.D. 4/99)</u>	<u>(R.D. 27/00)</u>
<u>(O.M. 24-VII-00)</u>	<u>(Ley 14/00)</u>
<u>(Ley 12/01)</u>	<u>(Ley 24/01)</u>
<u>(Ley 45/02)</u>	<u>(R.D. 1424/02)</u>

Este tipo de contratación se incentiva en mayor grado para diferenciarla de la contratación de trabajadores que no tienen disminuida su capacidad funcional.



7.4.4.a) Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores con grado mínimo reconocido de minusvalía igual o superior al 33 por 100.
- Estar inscritos en la Oficina de Empleo.

7.4.4.b) Requisitos de las empresas

- Cualquier empresa.
- Cooperativas de trabajo asociado.
- Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota a la Seguridad Social por los sustitutos.
- El incumplimiento de las obligaciones anteriores supondrá la devolución de las ayudas recibidas. El cese voluntario del trabajador no tiene la consideración de incumplimiento.
- En empresas de nueva creación el número de minusválidos contratados no podrá superar el 51 por 100 del total de los trabajadores de la plantilla, excepto en el caso de que el trabajador minusválido sea el único componente de la misma.



7.4.4.c) Duración

Indefinida.

7.4.4.d) Jornada

A tiempo completo o a tiempo parcial.

7.4.4.e) Trámites para formalizar el contrato

- Oferta en la Oficina de Empleo (con proyecto y memoria de la empresa, en las de nueva creación, indicando características de los puestos de trabajo, capacidad que debe tener el trabajador y porcentaje de minusválidos).
- Contrato escrito en modelo oficial.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días.
- Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
- Fotocopia del alta en la Seguridad Social.
- Certificado de Minusvalía.

7.4.4.f) Incentivos a las empresas

- Subvención de 3.906,58 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo



parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la duración del contrato en las siguientes cuantías:

- 70 por 100 por cada trabajador contratado menor de cuarenta y cinco años.
- 90 por 100 por cada trabajador contratado mayor de cuarenta y cinco años.

Deberán aportar en el momento de la cotización un Boletín anexo para reflejar las bonificaciones.

- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores minusválidos.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades, en la cuota íntegra, la cantidad de 4.808,10 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.



- Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores minusválidos/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

7.4.4.g) Exclusión de las bonificaciones

Las subvenciones y bonificaciones no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido, así como en el supuesto de vinculación anterior del trabajador con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido.
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.



7.4.5. Empleo selectivo

(R.D. 1451/83)

(Ley 24/01)

(Ley 45/02)

Condiciones de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores minusválidos, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.

7.4.5.a) Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente parcial:
 - Si no afecta a su rendimiento normal tendrá derecho a reincorporarse al puesto que venía desempeñando antes de incapacitarse, si ello no es posible, se le mantendrá su nivel retributivo. Si el empresario acredita la disminución en el rendimiento, le proporcionará un puesto adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducirle proporcionalmente el salario, sin que esta reducción suponga más del 25 por 100 del mismo, y en ningún caso, éste podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, cuando se realice jornada completa.
 - Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, recobra su total capacidad, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo



originario si viniera ocupando un puesto de inferior categoría, siempre que no hubieran transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se efectúa, previa la comunicación a la empresa y a los representantes de personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

- Trabajadores a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y hubiesen cesado en la empresa:
 - Preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron, en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional si, como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación, hubieran recobrado su plena capacidad laboral.
- Trabajadores a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente y hubiesen cesado en la empresa.
 - Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación, continúan afectados de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta a su readmisión en la última empresa, en la primera vacante que se produzca que resulte adecuada a su capacidad laboral.



7.4.5.b) Obligaciones de los trabajadores y empresas

- Los trabajadores con derecho a ser readmitidos, deberán comunicarlo a la empresa y a los representantes de personal, en el plazo de un mes, contado a partir de la declaración de aptitud del organismo correspondiente.
- La empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación, desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual o inferior categoría si no hubieran obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

7.4.5.c) Ayudas

En los supuestos de readmisión después de una declaración de incapacidad permanente total o absoluta o una incapacidad permanente, las empresas tendrán derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.



7.4.6. Contrato para la formación de trabajadores minusválidos

<u>(R.D. 2317/93)</u>	<u>(Ley 10/94; Disp. Adic. 5ª y 6ª)</u>
<u>(R.D.L.G. 1/95; art. 11.2.e,</u>	
<u>Disp. Adic. 2ª y Disp.</u>	<u>(R.D. 2064/95, art.64)</u>
<u>Derog. Unica J)</u>	
<u>(Ley 63/97)</u>	<u>(R.D. 488/98)</u>
<u>(Resl. 26-X-98)</u>	<u>(Ley 12/01)</u>
<u>(Ley 24/01)</u>	<u>(Ley 45/02)</u>

(Ver apartado 7.7. “Contrato para la formación)

7.4.6.a) Características especiales

- La edad máxima de 21 años prevista para formalizar contratos para la formación, no se aplicará si el trabajador contratado es minusválido.
- Los trabajadores minusválidos no se computarán para determinar el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.
- La duración máxima del contrato cuando sea fijada en convenio colectivo de ámbito sectorial o estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, podrá llegar hasta cuatro años.
- Las empresas que celebren contratos para la formación con



trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial de Seguridad Social prevista para estos contratos.

- Los beneficiarios de la pensión no contributiva de invalidez, que sean contratados, recuperarán automáticamente dicha pensión cuando se les extinga el contrato, a cuyo efecto no se les tendrá en cuenta en el cómputo anual de sus rentas las que hubieran percibido en virtud de su trabajo con contrato para la formación.
- El Trabajador minusválido deberá tener un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33 por 100.
- Cuando la minusvalía consista en una discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.



7.4.7. Contrato en prácticas para minusválidos

<u>(R.D.L.G. 1/95. Art. 11</u>	
<u>Disp. Adic. 2ª y Disp.</u>	<u>(Ley 63/97)</u>
<u>Derog. Unica J)</u>	
<u>(R.D. 488/98)</u>	<u>(Ley 24/01)</u>

(Ver apartado 7.8. “Contrato en Prácticas”)

7.4.7.a) Características especiales

- Los títulos que habiliten para el ejercicio profesional deben haber sido obtenidos dentro de los últimos seis años.
- Las empresas que celebren contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.
- El trabajador minusválido deberá tener reconocido un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33 por 100.



7.4.8. Contrato temporal de minusválidos

<u>(Ley 42/92)</u>	<u>(Ley 13/96)</u>
<u>(O.M. 31-III.98)</u>	<u>(Ley 14/00)</u>
<u>(Ley 12/01)</u>	<u>(Ley 24/01)</u>
<u>(R.D. 1424/02)</u>	<u>(R.D.L. 2/03)</u>

Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores minusválidos.

7.4.8.a) Formalización del contrato

- Las empresas deberán contratar a los trabajadores a través de la correspondiente Oficina de Empleo.
- El contrato se celebrará por escrito en el modelo oficial que se facilita en las Oficinas de Empleo.
- El contenido del contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se comunicarán al Servicio Público de Empleo.
- El empresario queda obligado a comunicar al Servicio Público de Empleo la terminación de los contratos.
- El trabajador minusválido deberá tener reconocido un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33 por 100.



7.4.8.b) ¿Qué empresas pueden contratar bajo esta modalidad?

- Cualquier empresa, cualquiera que sea su tamaño, que con posterioridad al 1 de enero de 2002 no hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por amortización de puestos de trabajo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Se consideran incluidas las empresas de nueva constitución.

7.4.8.c) Duración del contrato

- Mínimo 12 meses y máximo 3 años.
- Cuando se concierte por un plazo inferior al máximo establecido, se podrá prorrogar antes de su finalización, por períodos no inferiores a 12 meses, sin que el período inicial más las prórrogas superen los 3 años.

7.4.8.d) Jornada

A tiempo completo o a tiempo parcial.

7.4.8.e) Indemnización a los trabajadores

A la terminación del contrato, si el empresario no lo transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio o parte



proporcional en su caso.

7.4.8.f) Incentivos a las empresas

- Las empresas que contraten a jornada completa a trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una reducción del 75 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Dicha reducción será del 100 por 100 para el primer trabajador contratado, siempre que no hayan tenido trabajador alguno a su servicio desde el 1 de enero de 2002.
- En el supuesto específico de que se contrate a mujeres minusválidas, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 90 por ciento en la cotización empresarial por contingencias comunes si la mujer contratada tiene una edad igual o superior a 45 años y del 80 por ciento en caso de que sea menor de dicha edad.
- No serán de aplicación las anteriores reducciones de cuotas:
 - Por los trabajadores que hayan estado contratados en las empresas con posterioridad al 1 de enero de 2002.
 - A las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de



administración de las empresas, que revistan la forma jurídica de sociedad, y las que se produzcan con éstos últimos.

Si durante la vigencia de las contrataciones realizadas, la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por necesidad objetiva por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecte a menos de: 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores; del 10 por 100 del número de trabajadores en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 300; de 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más trabajadores, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas derivadas de estas contrataciones, debiendo ingresar a partir del momento en que se haya producido la amortización, las cuotas empresariales establecidas con carácter general.

7.4.8.g) Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

Por la transformación en contrato indefinido y a jornada a tiempo completo o a tiempo parcial en el modelo oficial correspondiente al vencimiento de la duración inicial del contrato o de las correspondientes prórrogas, las empresas podrán percibir los siguientes incentivos:

- Subvención de 3.906,58 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada



pactada.

- Bonificación del 70 ó 90 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta (desempleo y formación profesional), si el trabajador es menor o mayor de 45 años, respectivamente, durante toda la vigencia del contrato.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades en la cuota íntegra la cantidad de 4.808,10 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores minusválidos/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

7.4.8.h) Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo. Los convenios colectivos



establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

7.4.9. Contratos de interinidad con trabajadores discapacitados desempleados para sustituir a personas discapacitadas que tengan suspendido el contrato de trabajo por incapacidad temporal

(Ley 45/02)

Los contratos de interinidad que se celebren con personas minusválidas desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.



7.5. Contrato para el fomento de la contratación

(R.D. 1451/83)
(Ley 12/01)
(Ley 53/02)

(R.D. 4/99)
(Ley 24/01)

Tiene como finalidad facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

7.5.1. Trabajadores que pueden ser objeto de este tipo de contrato

- Trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
 - Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años, ambos inclusive.
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Trabajadores mayores de cuarenta y cinco años de edad.
 - Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos



ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

- Trabajadores minusválidos.
- Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

7.5.2. Formalización del contrato

El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

7.5.3. Requisitos de las empresas

No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

No se tendrá en cuenta esta limitación en los supuestos de despido



colectivo, cuando la realización de estos «contratos de fomento de la contratación indefinida» haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo.

7.5.4. Características de estas contrataciones e incentivos

- El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido.
- Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

7.5.5. Incentivos durante el año 2003

- Los contratos indefinidos iniciales, a tiempo completo o a tiempo parcial, que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2003, bajo esta modalidad, pueden acogerse a los incentivos a la contratación indefinida para el colectivo a que pertenezca el trabajador, siempre que se cumplan los requisitos establecidos



para las empresas (ver apartado correspondiente en cada caso).

- Las transformaciones en indefinidos, a tiempo completo o parcial, incluida a la modalidad de fijos-discontinuos, que se realicen hasta el 31 de diciembre de 2003 de los contratos de duración determinada o temporales celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2003, así como las de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

7.6. Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

(Ley 12/01)

(Ley 24/01)

(Ley 53/02)

- Los contratos de duración determinada o temporales celebrados a tiempo completo o parcial con anterioridad al 1 de enero de 2003 que se transformen en indefinidos, incluida la modalidad de fijo-discontinuo, hasta el 31 de diciembre de



2003, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

- Los contratos en prácticas, de aprendizaje y para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados a tiempo completo o parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, que se transformen en indefinidos hasta el 31 de diciembre de 2003, a tiempo completo o parcial, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato. Si la transformación es de contratos en prácticas o de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial, la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforma.
- La transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales de las mujeres trabajadoras, suscritos con anterioridad al 28 de abril de 2003 y que hubieran sido suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, cuando se produzca la reincorporación, y antes del transcurso de un año desde ésta, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por



100 durante 18 meses.

7.6.1. Mantenimiento de bonificaciones

Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando este haya extinguido voluntariamente un contrato, acogido a medidas previstas en los programas anuales de fomento de empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En ese caso al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento de empleo por la misma contratación no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.



7.6.2. Exclusión e incompatibilidad de las ayudas y requisitos que deben cumplir las empresas

Son los indicados para los contratos indefinidos acogidos al programa de fomento del empleo estable para el año 2003.

7.7. Contrato para la formación

<u>(R.D.L.G. 1/95)</u>	<u>(Ley 63/97)</u>
<u>(R.D. 488/98)</u>	<u>(O.M. 14-VII-98)</u>
<u>(Resl. 26-X-98)</u>	<u>(Ley 14/00)</u>
<u>(Ley 12/01)</u>	<u>(Ley 23/01)</u>
<u>(Ley 24/01)</u>	<u>(Ley 45/02)</u>
<u>(R.D. 1424/02)</u>	<u>(O.TAS/118, 31-I-03)</u>

Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.



7.7.1. Requisitos de los trabajadores

- Ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 21. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:
 - Minusválidos
 - Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
 - Aquéllos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
 - Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
 - Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.



- Si el trabajador hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad, inferior a dos años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.

7.7.2. Número máximo de contratos para la formación por empresa

- Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los sectoriales de ámbito inferior, así como en los convenios colectivos de las empresas que cuenten con un plan formativo, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar y los puestos de trabajo objeto de este contrato.
- Cuando en los convenios colectivos de los apartados anteriores no se determinara el número máximo de contratos para la formación que cada empresa pueda realizar en función de su plantilla, dicho número, en función del número de trabajadores por centro de trabajo, será el fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:



Nº de trabajadores en el centro de trabajo	Nº máximo de contratos para la formación
Hasta 5 trabajadores	1
De 6 a 10 trabajadores	2
De 11 a 25 trabajadores	3
De 26 a 40 trabajadores	4
De 41 a 50 trabajadores	5
De 51 a 100 trabajadores	8
De 101 a 250 trabajadores	10 o el 8 por 100 de la plantilla
De 251 a 500 trabajadores	20 o el 6 por 100 de la plantilla
Más de 500 trabajadores	30 o el 4 por 100 de la plantilla

- Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.
- Para determinar el número máximo de trabajadores a contratar por centro de trabajo se computarán los trabajadores vinculados a la empresa por un contrato de aprendizaje celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997 y vigentes en el momento de efectuarse el cómputo.
- Los trabajadores minusválidos contratados en aprendizaje o para la formación no se computarán para determinar el número máximo de éstos que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.
- El número máximo de contratos para la formación por centro de trabajo no será de aplicación a los contratos celebrados para



la formación en el marco de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, programas de garantía social organizados por las Administraciones educativas, así como a las contrataciones realizadas por empresas que dispongan de escuelas de formación.

7.7.3. Duración del contrato

- No podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se establezca, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar otra duración, que en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.
- Cuando el contrato se hubiera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario en los convenios. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
- En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en



contratos por tiempo indefinido.

- Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores para la formación que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
- Se presumirán indefinidos los contratos para la formación celebrados en fraude de ley.
- El contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.
- La suspensión de los contratos para la formación en virtud de las causas previstas en los arts. 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo prueba en contrario.



7.7.4. Jornada

La establecida a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en la empresa).

7.7.5. Características del puesto de trabajo

La formación práctica que se desarrollará con ocasión de la realización del trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato deberá realizarse bajo la tutela del empresario o de un trabajador con la cualificación o experiencia profesional adecuada. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación salvo que se determine un número distinto en los Convenios Colectivos.

7.7.6. Retribución del trabajador

La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7.7.7. Formación teórica

- La formación teórica de los contratos para la formación estará constituida por los contenidos teóricos de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por el contrato o, en su defecto, por los contenidos establecidos



por el Instituto Nacional de Empleo para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato.

- Hasta que se aprueben los contenidos específicos a impartir en el contrato para la formación, se mantendrán los elaborados con carácter de estructura mínima orientativa para los contratos de aprendizaje.
- El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral, se fijará en el contrato en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad



obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

- Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.
- La formación teórica podrá ser presencial o a distancia.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

7.7.8. Financiación de la formación teórica

Las acciones formativas serán financiadas con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del Instituto Nacional de Empleo.

- Los costes financiables de la formación teórica se calcularán de acuerdo con los siguientes módulos económicos:
 - a. Modalidad presencial: Los costes hora/alumno serán de 2,55 euros.
 - b. Modalidad a distancia: Los costes hora/alumno serán de



1,71 euros.

Estos costes financiarán únicamente el tiempo de formación teórica del 15 por 100 de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

- La cuantía resultante en aplicación de los costes hora/alumno será abonada mensualmente por el empresario al centro o centros acreditados para impartir la formación teórica de los contratos para la formación, en los que curse la enseñanza teórica el trabajador, durante el mes siguiente a la finalización del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a cada mes hasta que finalice el contrato inicial o las prórrogas. El Centro emitirá al empresario mensualmente factura o recibo de pago emitido por banco, en los que conste datos del alumno, nombre del centro, número de horas teóricas de formación correspondientes al mes liquidado, fecha y responsable del centro.
- Las facturas o recibos estarán en la empresa a disposición de la Administración laboral y demás organismos facultados para su control durante el plazo de cinco años, a contar desde la finalización de los contratos para la formación que hayan sido realizados.
- El empresario se bonificará mensualmente del coste de las horas de formación teórica que se hayan impartido en el mes



anterior por todos y cada uno de los contratos formativos en vigor durante el citado período, en la liquidación de cuotas de dicho mes referida a trabajadores con contratos formativos, siempre que se ingresen dentro del plazo reglamentario.

En el supuesto de que el importe de la bonificación fuese superior al de la cuota, se trataría de una liquidación con "saldo acreedor".

7.7.9. Certificado de la formación

En el plazo de un mes desde la finalización de las enseñanzas, el empresario deberá emitir un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. Igualmente, el Centro donde se haya realizado la formación teórica deberá emitir certificado en donde conste el contenido formativo asignado y el grado de aprovechamiento, en el plazo de 15 días desde la finalización de la enseñanza. Dichos certificados deberán entregarse al trabajador y se ajustarán a los modelos establecidos.

7.7.10. ¿Dónde puede impartirse la formación teórica?

La oferta formativa de centros docentes estará constituida por la red de centros públicos, por la red de centros de los agentes sociales y la de centros privados acreditados, de acuerdo con lo siguiente:

- La oferta de centros públicos, de formación presencial o a



distancia, estará integrada por: los vinculados a las Administraciones laborales, tales como centros del Instituto Nacional de Empleo, Escuelas Taller y Casas de Oficios, y centros de formación ocupacional de las Administraciones competentes y Centros vinculados a las Administraciones educativas.

- La oferta procedente de los agentes sociales de formación, presencial o a distancia, comprende a los centros creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales o por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada.
- La oferta privada de formación presencial o a distancia estará constituida por los centros privados.
- Los centros que constituyan la oferta formativa procedente de los agentes sociales así como la privada, deberán ser acreditados.
- Las oficinas de empleo facilitarán a las empresas que lo soliciten información y orientación sobre la oferta formativa de centros acreditados en sus respectivos ámbitos territoriales.
- El Instituto Nacional de Empleo mantendrá actualizado un catálogo y mapa de centros de formación, con los contenidos formativos de los módulos o de las especialidades en los que se encuentren autorizados para impartir la formación teórica de los contratos para la formación. A estos efectos, se establecerá la



cooperación necesaria entre los servicios de información y orientación de las Administraciones públicas, tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas.

- La formación a distancia podrá ser impartida a través de centros de formación a distancia en el caso de que en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan los centros de formación presencial o en los mismos no se impartan los cursos de formación adecuados al objeto del contrato. Se entenderá que no existe adecuación de los cursos ofertados por los centros de formación presencial acreditados cuando el horario de clases o los contenidos formativos no se proporcionen en horarios compatibles con la prestación laboral o supongan falta de adaptación a la misma.

7.7.11. Formalización del contrato

- El empresario deberá cumplimentar, en todo caso, los datos relativos al centro de formación y acompañar al contrato de trabajo la "comunicación de acuerdo para formación teórica en contrato para la formación". Esto no será de aplicación cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en cuyo caso se entiende cumplido el



requisito de formación teórica.

En este supuesto, el empresario deberá adjuntar al contrato de trabajo una copia de la citada certificación. Asimismo, en el lugar reservado en el contrato para la cumplimentación del nombre o razón social del centro de formación, deberá constar lo siguiente: "Sin necesidad de formación teórica por haber realizado curso FPO".

- El contenido del contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se comunicarán al correspondiente Servicio Público de Empleo, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación. El empresario queda obligado a comunicar la terminación de los contratos en el plazo de diez días siguientes a la terminación.

Si el empresario no ha cumplimentado los datos relativos al centro de formación o no acompaña la comunicación de acuerdo para formación teórica o, en su caso, la copia de la certificación que acredita que el trabajador ha realizado un curso de formación profesional ocupacional, dispondrá de un plazo de diez días para subsanar la citada deficiencia.

- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Instituto Nacional de Empleo en el que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en aprendizaje y para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar y de no haber agotado el



período máximo de formación con un contrato anterior. El INEM emitirá dicha certificación en el plazo de diez días, transcurridos los cuales el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse por dichos incumplimientos.

- El empresario entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará las prórrogas de dichos contratos, así como la denuncia de los mismos.
- El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente en el mismo el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. Los cambios que se produzcan sobre estos elementos deberán formalizarse igualmente por escrito.

7.7.12. Información sobre la oferta formativa

El empresario podrá solicitar información en la Oficina de Empleo sobre los centros que, dentro de su respectivo ámbito territorial, imparten la formación teórica de los contratos para la formación.

En las Comunidades Autónomas donde estén transferidas las políticas activas de empleo, la información del apartado anterior podrán facilitarse



tanto por las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Empleo como por las Oficinas de Empleo dependientes de las Comunidades Autónomas que tengan transferidas las citadas políticas activas.

7.7.13. Seguridad Social

- Contingencias que tienen cubiertas estos trabajadores.
 - La protección social incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por enfermedad común o accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por riesgo durante el embarazo y maternidad, pensiones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia. Asimismo el trabajador tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.
- Cotización a la Seguridad Social
 - La cotización a la Seguridad Social durante 2003, consistirá en una cuota única mensual, distribuida de la siguiente forma:
 - ✓ Por contingencias comunes 30,37 euros de los que 25,32 euros corresponden al empresario y 5,05 euros al trabajador.
 - ✓ Por contingencias profesionales 3,49 euros, a cargo del empresario de los que 1,96 euros



corresponderán a incapacidad temporal y 1,53 euros a incapacidad permanente, muerte y supervivencia.

- La cuota al Fondo de Garantía Salarial será de 1,94 euros/mes a cargo de la empresa.
- La cotización a Formación Profesional será de 1,07 euros/mes, de los que 0,93 euros corresponderán al empresario y 0,14 euros al trabajador.
- Las retribuciones en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente. Los tipos son los establecidos con carácter general.
- Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para estos contratos.

7.7.14. Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos, incluida a la modalidad de fijos-discontinuos

(Ver apartado 7.6. “ Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación”)



7.7.15. Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceso a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

7.8. Contratos en prácticas

(R.D. 2317/93)

(Ley 63/97)

(O.M. 29-III-00)

(Ley 12/01)

(Ley 53/02)

(O.TAS/118, 31-I-03)

(R.D.L.G. 1/95)

(R.D. 488/98)

(Ley 14/00)

(Ley 24/01)

(R.D. 1424/02)

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores **con título** universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.



7.8.1. Requisitos de los trabajadores

- Tener alguna de las titulaciones siguientes:
 - Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto.
 - Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico.
 - Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional Reglada, de la formación profesional específica, siendo equivalentes a los anteriores los títulos de Técnico Auxiliar (FP1) y Técnico Especialista (FP2).
 - Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes a las anteriores.
- No haber transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los correspondientes estudios o desde la convalidación de los estudios en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado.

7.8.2. Requisitos del puesto de trabajo

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior, se podrá determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o



categorías profesionales objeto de este contrato.

7.8.3. Duración del contrato

- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- Si el contrato fuera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. La duración de cada prórroga no podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de prácticas a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará que el



contrato se presume celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

- Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
- Se presumirán indefinidos los contratos en prácticas celebrados en fraude de ley.
- La suspensión de los contratos en prácticas en virtud de las causas previstas en los arts. 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo prueba en contrario.

7.8.4. Período de prueba

Está en función de la titulación del trabajador y como máximo, salvo lo dispuesto en convenio colectivo, será de:

- Un mes para titulados de grado medio (Diplomados y Técnicos de Formación Profesional Reglada).
- Dos meses para titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional Reglada).



7.8.5. Jornada

A tiempo completo o a tiempo parcial.

7.8.6. Retribución mínima de los trabajadores

Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o el 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de los contratos a tiempo parcial el salario mínimo indicado se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

7.8.7. Formalización del contrato

- Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. Asimismo, el empresario deberá comunicar el contenido del contrato y sus prórrogas al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación.



- El empresario, al finalizar el contrato, está obligado a comunicarlo al Servicio Público de Empleo, en el plazo de 10 días desde la terminación del mismo.
- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del INEM, en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación a realizar.
- El INEM tendrá un plazo de 10 días para emitir el certificado. Transcurrido el mismo sin contestar el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pueda derivarse.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, de una copia básica del contrato en el plazo de 10 días.

7.8.8. Certificación de las prácticas

A la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.



7.7.9. Otras características

- Los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos dan derecho a una reducción del 50 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. Esta sólo tendrá lugar cuando el contrato en prácticas celebrado con un trabajador minusválido sea a tiempo completo.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

7.8.10. Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos, incluida a la modalidad de fijos-discontinuos

(Ver apartado 7.6. “Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación”)

7.8.11. Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar



adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

7.9. Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social

(R.D.L.G. 1/95)

(Ley 24/01)

(Ley 53/02)

(Ley 12/01)

(Ley 45/02)

(R.D. 1424/02)

7.9.1 Objeto

Fomentar la contratación de los trabajadores desempleados en situación de exclusión social.

7.9.2. Requisitos de los trabajadores

Trabajadores desempleados en situación de exclusión social. La situación de exclusión social se acreditará por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

- Perceptores de rentas mínimas de inserción o, cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación



adoptada en cada Comunidad Autónoma.

- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/02, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los exinternos.

7.9.3. Duración

Por tiempo indefinido o determinado.



7.9.4. Formalización

Contrato escrito en modelo oficial, establecido por el Instituto Nacional de Empleo.

7.9.5. Jornada

A tiempo completo o a tiempo parcial.

7.9.6. Incentivos a las empresas

Las empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten a este colectivo podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100 por un máximo de veinticuatro meses.

Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con una misma empresa o entidad, o con otra distinta, con o sin solución de continuidad, se aplicará, igualmente, el máximo de 24 meses desde la fecha inicial del primer contrato.

7.9.7. Exclusión de los incentivos

- No se concederán estas ayudas cuando se trate de:
 - Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y de la relación laboral especial de los menores en centros de internamiento, a la que se



puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social.

- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- Contratación de trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de contratación hubiesen prestado sus servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, así como en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido.
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses, previos a la formalización del contrato.
- Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.



- Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de la Ley 53/2002, del Real Decreto-Ley 9/1997, de la Ley 64/1997, de la Ley 50/1998, de la Ley 55/1999, de la Ley 14/2000, de la Ley 12/2001, de la Ley 24/2001, así como del Real Decreto-ley 16/2001 y de la Ley 35/2002, quedarán excluidas por un periodo de doce meses, de las bonificaciones contempladas en la Ley 53/2002. La citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas. El período de exclusión se contará a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.



7.9.8. Requisitos de las empresas

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social tanto en la fecha de la concesión de las ayudas como durante la percepción de las mismas. La falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el Programa de fomento de empleo para el año 2003, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo.
- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

7.9.9. Incompatibilidad de las ayudas

Los beneficios establecidos no podrán superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad.

En caso de simultaneidad en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en un mismo contrato, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario de las deducciones.



7.10. Contrato de obra o servicio determinado

(R.D.L.G. 1/95, art.15)
(Ley 12/01)
(Ley 53/02)

(R.D. 2720/98)
(Ley 24/01)
(R.D. 1424/02)

Es el que se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Los convenios sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con estos tipos de contratos.

7.10.1. Duración

- Por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o término, estos deberán considerarse de carácter orientativo.
- Si fuere superior a un año, para proceder a la extinción del contrato se necesita preaviso con 15 días de antelación a la finalización de la obra o servicio. Si se incumpliera por parte del empresario, existe obligación de indemnizar por el equivalente a



los salarios correspondientes al plazo incumplido.

- Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.
- Se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
 - Por falta de forma escrita.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
 - Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes, y se continuara realizando la prestación laboral.
- Asimismo, se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de Ley.

7.10.2. Jornada

A tiempo completo o a tiempo parcial.

7.10.3. Formalización del contrato

Por escrito, y deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad el carácter de la contratación y la obra o servicio para el que se contrata. El empresario deberá comunicar el contenido del contrato en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su concertación en el



correspondiente Servicio Público de Empleo.

7.10.4. Indemnización

A la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

7.10.5. Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

(Ver apartado 7.6. “Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación”)

7.10.6. Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para



mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

7.11. Contrato eventual por circunstancias de la producción

<u>(R.D.L.G. 1/95, art. 8.2 y 15)</u>	<u>(Ley 63/97)</u>
<u>(R.D. 2720/98)</u>	<u>(Ley 14/00)</u>
<u>(Ley 12/01)</u>	<u>(Ley 24/01)</u>
<u>(Ley 53/02)</u>	<u>(R.D. 1424/02)</u>

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

7.11.1. Duración

- Máxima de seis meses dentro de un período de doce meses. Por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá



modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar. En ese caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido ni, como máximo, doce meses.

- En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.
- Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.
- Este contrato se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
 - Por falta de forma escrita.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
 - Si llegado el término, el trabajador continuara realizando la prestación laboral.
 - Los contratos en fraude de Ley.



7.11.2. Jornada

A tiempo completo o a tiempo parcial.

7.11.3. Formalización del contrato

Por escrito, si su duración es superior a cuatro semanas, o se concierten a tiempo parcial, explicando las causas o circunstancias que lo justifique y duración del mismo. El empresario deberá comunicar el contenido del contrato al correspondiente Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su concertación. Igualmente, deberá comunicar la prórroga que se acuerde, en su caso.

7.11.4. Indemnización

A la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

7.11.5. Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

(Ver apartado 7.6. “Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación”)



7.11.6. Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

7.12. Contrato de interinidad

<u>(R.D.L.G. 1/95, art. 15;</u>	<u>(Ley 63/97)</u>
<u>Disp. Adic. 14^a)</u>	
<u>(R.D.L. 11/98)</u>	<u>(R.D. 2720/98)</u>
<u>(Ley 39/99)</u>	<u>(Ley 14/00)</u>
<u>(Ley 12/01)</u>	<u>(R.D. 1251/01)</u>
<u>(Ley 24/01)</u>	<u>(Ley 45/02)</u>
<u>(Ley 53/02)</u>	<u>(R.D. 1424/02)</u>

Este contrato tiene como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, así como



para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

7.12.1. Duración

- Mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, sin que en este último supuesto pueda ser superior a tres meses. En los procesos de selección de las Administraciones Públicas, la duración coincidirá con el tiempo previsto para la realización de dichos procesos.
- Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación; por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; por el transcurso del plazo de tres meses establecido para la selección o promoción o el que resulte de aplicación en los supuestos de contratos celebrados por las Administraciones Públicas.

No hay necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario.

- Se transforma en indefinido:
 - Si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación



laboral.

- Por falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba. En estos supuestos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- El contrato celebrado en fraude de Ley.

7.12.2. Jornada

- El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes:
 - Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
 - Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derechos reconocidos por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, así como de guarda legal para el cuidado directo de algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico, o para el cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda



valerse por sí mismo, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

7.12.3. Formalización del contrato

Por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

El empresario deberá comunicar el contenido del contrato al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su celebración.

7.12.4. Incentivos a los contratos de interinidad por excedencia para cuidado de hijo o de un familiar

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en la situación de excedencia para atender al cuidado de hijo o de un



familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores:

- 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos y los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus Organismos Autónomos.



7.12.5. Incentivos a los contratos de sustitución por suspensión de contrato durante los periodos de descanso maternal, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y riesgo durante el embarazo

La bonificación será del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y recaudación conjunta cuando los contratos de interinidad se celebren con personas desempleadas para sustituir a:

- Trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.
- Trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente.
- Trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

En aquellos casos en que las empresas sustituyan a los trabajadores con el contrato suspendido con motivo de maternidad, adopción o acogimiento, mediante un contrato de interinidad conforme a lo establecido en el R.D.L. 11/1998, de 4 de septiembre, podrán acogerse a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y



en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta de los trabajadores sustituidos, mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto.

Tanto los contratos como los beneficios terminarán en el momento que cese la causa que dio derecho a ellos.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos y los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus Organismos Autónomos.

7.12.6. Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

(Ver apartado 6)

7.12.7. Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.



Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad.

7.13. Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación

(R.D. 1194/85)

(Ley 12/01)

(Ley 53/02)

(Ley 14/00)

(Ley 24/01)

(R.D. 1424/02)

Esta medida tiene por finalidad la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años. En los supuestos que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores a la edad mínima de 65 años, por la realización de determinados trabajos, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de 64 años.

7.13.1. Requisitos de los trabajadores

- Al trabajador que se jubila le debe faltar como máximo un año para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- El trabajador que le sustituya debe figurar inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo.



7.13.2. Obligaciones de las empresas

- La empresa procederá a la celebración de un contrato por cualquiera de las modalidades vigentes de contratación, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad de «Contrato eventual por circunstancias de la producción».
- Si durante la vigencia de la contratación de un trabajador en sustitución se produjera el cese del trabajador el empresario deberá sustituirlo, en el plazo máximo de quince días, por otro trabajador desempleado y por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo en el supuesto de fuerza mayor. La falta de sustitución del trabajador cesado, supone a la empresa abonar al INSS la prestación devengada, por el trabajador sustituido, desde el momento del cese del trabajador contratado.
- Comunicar a los representantes legales de los trabajadores estas contrataciones en un plazo no superior a diez días.

7.13.3. Duración

Como mínimo un año.

7.13.4. Formalización y tramitación

- Contrato por escrito (cualquier modalidad vigente excepto contratación a tiempo parcial y contrato eventual por



circunstancias de la producción) indicando el nombre del trabajador que se sustituye.

- Entrega al trabajador que se jubile de una copia del contrato para que lo presente en la Entidad Gestora que le corresponda para el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.
- Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

7.13.5. Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

(Ver apartado 6).

7.13.6. Indemnización

Dependiendo de la modalidad contractual utilizada para celebrar este "contrato en sustitución por anticipación de la edad de jubilación", a la finalización del mismo, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica de



cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

7.13.7. Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.



7.14. Contrato de relevo

<u>(R.D.L.G. 1/95)</u>	<u>(R.D. 2064/95)</u>
<u>(Ley 63/97)</u>	<u>(R.D.L. 15/98)</u>
<u>(Ley 14/00)</u>	<u>(Ley 12/01)</u>
<u>(Ley 24/01)</u>	<u>(Ley 35/02)</u>
<u>(R.D. 1131/02)</u>	<u>(R.D. 1132/02)</u>
<u>(Ley 53/02)</u>	<u>(R.D. 1424/02)</u>

Es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

7.14.1. Duración

- La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo



correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada anteriormente.

7.14.2. Jornada

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

7.14.3. Puesto de trabajo

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.



7.14.4. Obligaciones de la empresa

- Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador contratado, la empresa deberá sustituirlo en el plazo de quince días por otro trabajador desempleado.
- Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
- En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la Entidad Gestora el importe de la prestación de la jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

7.14.5. Formalización del contrato

- Por escrito en modelo oficial.
- Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato, en el plazo de diez días.



7.14.6. Indemnización

A la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

7.14.7. Jubilación parcial del trabajador sustituido

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años y, como máximo, hasta el momento de la jubilación total, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada, en su caso, a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo o que tuviere concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Para la determinación de la edad, se tienen en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que correspondan.

Los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.

La pensión de jubilación anticipada y parcial del trabajador sustituido, será compatible con la realización del contrato a tiempo parcial y se reconocerá en las condiciones, cuantía y forma siguientes:

- Tendrá derecho a la referida pensión el trabajador por cuenta ajena, con al menos 60 años, que reúna las condiciones generales



exigidas para causar pensión contributiva de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social de que se trate, con excepción de la edad.

- El trabajador solicitará la pensión de jubilación parcial ante la Entidad Gestora correspondiente, que una vez tramitado el expediente notificará al trabajador la cuantía de la pensión de jubilación parcial que pudiera corresponderle, cuyo reconocimiento quedará condicionado a la presentación de los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo. El derecho a la pensión nacerá en la misma fecha en que entren en vigor los citados contratos.
- La cuantía de la pensión será el resultado de aplicar, a la que le correspondería de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, el porcentaje de reducción de su jornada, y no podrá ser inferior, en ningún caso, a la que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de sesenta y cinco años.
A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.
- Si el trabajador, durante la situación de jubilación parcial,



falleciera o se le declarara una incapacidad permanente en los grados de absoluta, gran invalidez o total para la profesión que tuviera el trabajador en la empresa en que presta el trabajo a tiempo parcial, para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones se tendrán en cuenta las bases de cotización, correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde se redujo su jornada y salario, incrementada hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo.

- La pensión de jubilación parcial será compatible:
 - Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otro trabajo anterior a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada.
 - Con las pensiones de viudedad y prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a dichos trabajos, salvo lo previsto en el apartado siguiente.
- La pensión de jubilación parcial será incompatible:
 - Con la pensión de gran invalidez.
 - Con la pensión de incapacidad permanente absoluta.
 - Con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste, en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.
 - Con la pensión de jubilación que pudiera corresponder



por otra actividad distinta a la realizada en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

- El jubilado parcial tendrá la consideración de pensionista, a efectos de la participación en el pago de las prestaciones farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.
- La jubilación parcial se extinguirá por:
 - Fallecimiento del pensionista
 - Acceso a la jubilación total.
 - El reconocimiento de la jubilación anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
 - El reconocimiento de una pensión de incapacidad, declarada incompatible.
- El trabajador acogido a la jubilación parcial podrá solicitar la pensión de jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas, de acuerdo con las normas del Régimen de Seguridad Social de que se trate.

Para la determinación de la base reguladora de la pensión, las bases de cotización correspondientes al período de jubilación parcial se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo.

Se tomará como período cotizado, a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, el período de tiempo que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o



anticipada.

7.14.8. Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

(Ver apartado 6).

7.14.9. Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.



7.15. Contrato a tiempo parcial

<u>(R.D. 2317/93)</u>	<u>(O.M. 17-I-94)</u>
<u>(R.D.L.G. 1/95, art.12;</u>	
<u>Disp. Trans. 2ª, Disp.</u>	<u>(R.D. 2064/95)</u>
<u>Derog. Unica)</u>	
<u>(R.D.L. 15/98)</u>	<u>(R.D.L. 5/99)</u>
<u>(Ley 14/00)</u>	<u>(Ley 12/01)</u>
<u>(Ley 24/01)</u>	<u>(R.D. 1131/02)</u>
<u>(Ley 53/02)</u>	<u>(R.D. 1424/02)</u>
<u>(O.TAS/118, 31-I-03)</u>	

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.



7.15.1. Requisitos de los trabajadores

Cualquier trabajador.

7.15.2. Duración

Por tiempo indefinido o por duración determinada en aquellos supuestos en los que se prevea tal posibilidad en la correspondiente norma. Si la duración efectiva de estos contratos fuera inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.

- El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Está permitida la celebración a tiempo parcial en las siguientes modalidades de contratación de duración determinada:
 - Contratación para la realización de una obra o servicio determinado.
 - Contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.
 - Contratación para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.
 - Contratos en prácticas
 - Contrato de relevo



- No está permitida la celebración a tiempo parcial en los contratos para la formación y en la modalidad contractual de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

7.15.3. Jornada

- **Distribución de la jornada**

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

- **Horas extraordinarias**

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

- **Horas complementarias**

Se podrán pactar la realización de horas complementarias entre empresario y trabajador. (Ver apartado 15.1 "Horas complementarias").



7.15.4. Formalización del contrato

- Por escrito en el modelo oficial establecido, en el que deberá figurar, el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
- Comunicación del contenido del contrato, así como de las prórrogas del mismo si las hubiere, al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, donde quedará depositado un ejemplar, adjuntando una copia básica del mismo firmada por los representantes legales si los hubiere.
- Entrega a los representantes legales de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo, las prórrogas de dichos contratos, así como de las denuncias de los mismos.

7.15.5. Otras características

- Los trabajadores contratados a tiempo parcial que no estén percibiendo prestaciones económicas por desempleo, podrán suscribir voluntariamente con la Entidad Gestora competente un "Convenio Especial" de la Seguridad Social.
- El contrato a tiempo parcial celebrado con el trabajador



sustituido con motivo de "un contrato de relevo" con reducción de entre un 25 y un 85 por 100 de la jornada de trabajo y del salario, es compatible con la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social reconocida al trabajador.

- Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
- Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
- En el caso de que el contrato a tiempo parcial se celebre por tiempo determinado o temporal, a la finalización del mismo, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

7.15.6. Horas complementarias

El trabajador y el empresario podrán pactar la realización de horas complementarias que se adicionarán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto de ámbito inferior. Sólo cuando exista ese pacto



el empresario podrá exigir la realización de horas complementarias.

7.15.6.a) Formalización del pacto de horas complementarias

- El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial establecido, y recogerá el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
- El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.
- Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

7.15.6.b) Número máximo de horas complementarias

- El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.
- En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. (Ver apartado 14)



7.15.6.c) Distribución y realización de las horas complementarias

- La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.
- La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos.
- El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos indicados anteriormente y, en su caso, al régimen previsto en los Convenios Colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

7.15.6.d) Retribución de las horas complementarias

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán



como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

7.15.6.e) Renuncia del trabajador al pacto de horas complementarias

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares por razones de guarda legal.
- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

7.15.7. Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa

7.15.7.a) Voluntad del trabajador

El cambio tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se



podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

7.15.7.b) Información a los trabajadores

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

7.15.7.c) Preferencias de acceso

- Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el apartado precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o



categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

- Los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.
- Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

7.15.7.d) Comunicación de las resoluciones

Las solicitudes de conversión de un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial o de un contrato de tiempo parcial a tiempo completo deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.



7.15.8. Seguridad Social

7.15.8.a) Alta y cotización a la Seguridad Social

- Las solicitudes de afiliación de trabajadores a la Seguridad Social y de Alta, iniciales o sucesivas, deberán formularse por los sujetos obligados, con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador.
- La cotización a la Seguridad Social se efectuará en razón de las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias en el mes que se considere.
- Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

7.15.8.b) Protección Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial

Los trabajadores con contratos a tiempo parcial incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón y de los que, siendo trabajadores por cuenta ajena estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cualquiera que sea la duración de su jornada de trabajo, están protegidos, frente a la totalidad de situaciones y contingencias que se encuentren previstas con carácter general en el respectivo Régimen de la Seguridad Social en que figuren encuadrados y para facilitar su acceso efectivo a las prestaciones se han establecido reglas



específicas para el cómputo de los periodos de cotización y para el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones. En materia de protección por desempleo es de aplicación su normativa específica. Las mismas reglas sobre protección social se aplicarán a los trabajadores con contrato de relevo a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo.

7.15.8.c) Cómputo de períodos de cotización

- Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.
- Cuando para poder causar la prestación de que se trate, excepto pensiones de jubilación e incapacidad permanente, el período mínimo exigible deba estar comprendido dentro de un período de tiempo inmediatamente anterior al hecho causante, este período se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual; la fracción de día en su caso se asimilará a día



completo.

- Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en el apartado anterior se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización, la fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.
- En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

7.15.8.d) Cálculo de las bases reguladoras

d.1) Incapacidad temporal

- La base reguladora diaria de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho período.

La prestación económica que corresponda se abonará durante los días contratados como de trabajo efectivo en los que el trabajador permanezca en



situación de incapacidad temporal.

- Cuando, por interrupción de la actividad, asuma la Entidad gestora o, en su caso, Entidad colaboradora el pago de la prestación, se calculará de nuevo la base reguladora de ésta. A dicho fin, la base reguladora diaria de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días comprendidos en dicho período.

De ser menor la antigüedad del trabajador en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de incapacidad temporal.

- Cuando, por extinción del contrato de trabajo, el pago de la prestación haya de ser asumido directamente por la Entidad gestora o por la Entidad colaboradora, la cuantía de la prestación será equivalente a la que correspondería por prestación por desempleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 222 de la



Ley General de la Seguridad Social.

d.2) Riesgo durante el embarazo

A efectos de la determinación de la base reguladora y el abono de la prestación, se tendrá en cuenta lo previsto en el punto segundo del subsidio de incapacidad temporal

d.3) Maternidad

- La base reguladora diaria de la prestación económica por maternidad será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre trescientos sesenta y cinco.

De ser menor la antigüedad en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

- El subsidio por maternidad se abonará durante todos los días en los que el trabajador permanezca en dicha situación, con la duración legalmente prevista para los períodos de descanso por las situaciones protegidas de maternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente.



d.4) Pensiones

- A efectos del cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y de muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y de jubilación, se aplicarán las normas establecidas con carácter general para la determinación de la cuantía de las pensiones.
- En relación con las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, derivadas estas últimas de enfermedad común o de accidente no laboral, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar.

A excepción de los períodos entre temporadas o campañas de los trabajadores con contrato de trabajo fijo-discontinuo, en ningún caso se considerarán lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje en razón a las interrupciones en la prestación de servicios derivadas del propio contrato a tiempo parcial.



- Para la determinación de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias profesionales, en los supuestos en que el trabajador no preste servicios todos los días o, prestándolos, su jornada de trabajo sea no obstante irregular o variable, el salario diario será el que resulte de dividir entre siete o treinta el semanal o mensual pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato para cada uno de esos períodos.

En el caso de contratos de trabajo fijo-discontinuo, el salario diario será el que resulte de dividir, entre el número de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante, los salarios percibidos por el trabajador en el mismo período.

- Asimismo, a efectos de determinar la base reguladora de las pensiones derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, la suma de los complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al del hecho causante se dividirá entre el número de horas efectivamente trabajadas en ese período. El resultado así obtenido se multiplicará por la cifra que resulte de aplicar a mil ochocientos veintiséis el coeficiente de proporcionalidad existente entre la jornada habitual de



la actividad de que se trate y la que se recoja en el contrato.

d.5) Porcentaje de la pensión de jubilación

El tiempo de cotización que resulte acreditado conforme al nuevo sistema de cálculo del cómputo de periodos de cotización (aplicación del coeficiente multiplicador de 1,5), será el que se tenga en cuenta para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.

7.16. Contratos de inserción

(Ley 12/01)
(R.D. 1424/02)

(Ley 24/01)

Los contratos que se celebren con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, para participar en programas públicos para la realización de obras y servicios de interés general y social, se regularán bajo la modalidad de contrato temporal de inserción.



7.16.1. Finalidad

- Adquisición de experiencia laboral.
- Mejorar la ocupabilidad del desempleado.

7.16.2. Características

- Se concierta por tiempo determinado entre una Administración Pública o entidad sin ánimo de lucro y un demandante de empleo para la realización de una obra o servicio de interés general o social.
- Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde la finalización del anterior contrato de esta naturaleza, siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un período superior a nueve meses en los últimos tres años.
- Los servicios públicos de empleo competentes, financiarán los costes salariales y de Seguridad Social de estas contrataciones subvencionando, a efectos salariales, la cuantía equivalente a la base mínima del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional desempeñada por el trabajador y, a efectos de Seguridad Social, las cuotas derivadas de dichos salarios, todo ello con independencia de la retribución que finalmente perciba el trabajador.

La retribución de los trabajadores que se incorporen a estos



programas será el que se acuerde entre las partes, sin que pueda ser inferior a la establecida, en su caso, para estos contratos de inserción en el convenio colectivo aplicable.

- La incorporación de desempleados a esta modalidad contractual estará de acuerdo con las prioridades del Estado para cumplir las directrices de la estrategia europea por el empleo.

7.17. Contrato de trabajo de grupo

(R.D.L.G. 1/95, art. 10)
(R.D. 1424/02)

(Ley 14/00)

Es el contrato de trabajo celebrado entre el empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no teniendo el empresario frente a cada uno de los miembros del grupo, los derechos y deberes que como tal le competen.

7.17.1. Características del grupo

- El grupo de trabajadores es contratado como una totalidad.
- El Jefe de Grupo ostenta la representación de los trabajadores que lo integran respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.



7.17.2. Características del empresario

El empresario sólo puede ejercer sus derechos y obligaciones con el Jefe del Grupo.

7.17.3. Otras características

- La forma de contrato puede ser verbal o escrita.
Se comunicará al Servicio Público de Empleo el contenido del contrato, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación.
- La duración puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.

7.18. Contrato de trabajo a domicilio

(R.D.L.G. 1/95, art. 8.2 y
13
(R.D. 1424/02)

(Ley 14/00)

El contrato de trabajo a domicilio es aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario.



7.18.1. Requisitos de los trabajadores

Cualquier trabajador.

7.18.2. Duración

Por tiempo indefinido o de duración determinada. En este caso a la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

7.18.3. Obligaciones de las empresas

Entregar a los trabajadores a domicilio un documento de control de la actividad laboral que realicen en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

7.18.4. Trámites para formalizar el contrato

- Por escrito, en el que conste el lugar en que se realice la prestación laboral y comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido en el plazo de diez días hábiles siguientes



a su concertación.

- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato, en el plazo de diez días.

7.18.5. Otras características

El salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.



8.- FORMACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO

Entendemos la formación como un proceso intencional y sistemático dirigido a conseguir el perfeccionamiento integral de las personas mediante la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.

8.1. Modelo formativo fundamentado en las competencias

El modelo de formación para la atención de las personas que piensan montar su empresa parte de los propósitos enunciados en la introducción, desarrollo de competencias. El modelo «formativo competencial», siguiendo a Sánchez Palomina (1999), considera de forma interactiva y procesual tanto al sujeto como al contexto. Este modelo se caracteriza por promover la autonomía, establecer relaciones entre las necesidades y los problemas, abordar la formación atendiendo a la diversidad de los alumnos participantes.



Las características de este modelo aparecen en el siguiente Cuadro 1:

MODELO FORMATIVO FUNDAMENTADO EN LAS COMPETENCIAS
<p>Asume el hecho diferencial humano como punto de partida.</p> <p>La diversidad se refiere a la capacidad para aprender: distintos modos y ritmos de aprendizaje.</p> <p>Se fundamenta en las competencias del sujeto: busca la autonomía personal y social.</p> <p>En nuestro caso encaminada hacia la puesta en marcha de una empresa.</p> <p>Busca estrategias de enseñanza y aprendizaje cooperativas.</p> <p>Considera al alumno reconstructor de su propio conocimiento.</p> <p>Necesita un currículum que se acomode a cada alumno: abierto, flexible</p>
<p>Cuadro 1. Modelo formativo fundamentado en las competencias (Sánchez Palomina, 1999)</p>

Las competencias las concebimos como las características subyacentes de la persona que están relacionadas con un adecuado desempeño y pueden basarse en la motivación, la personalidad, actitudes y valores.

Morcillo y Cubeiro (1998) consideran que una competencia empresarial aflora cuando la organización se centra en lo que mejor sabe, puede y quiere hacer. Sin olvidar que muchos emprendedores son los únicos miembros de su empresa, equiparando la competencia empresarial con la competencia del emprendedor (figura 4).

Por lo tanto, una competencia será la resultante de tres elementos perfectamente diferenciados, pero a la vez interdependientes: la voluntad-visión, los recursos y las capacidades.



El primer elemento, la voluntad-misión, es lo que quiere ser y la propia razón de ser del emprendedor. Estaría directamente relacionada con la voluntad expresada en cada caso de acuerdo a la visión empresarial.

El segundo elemento, la calidad de sus recursos, define lo que es y lo que sabe hacer. Este grupo se compone de los activos tangibles e intangibles, incluidos los conocimientos.

El tercer elemento, las capacidades, definen lo que es capaz de ser y hacer. Éstas se materializan en las cualidades, habilidades y destrezas del emprendedor, que son difíciles de imitar por sus competidores, por ejemplo, la creatividad, la formación, los procesos de aprendizaje y los círculos de calidad.

Podemos clasificar las competencias necesarias para crear y gestionar una empresa en:

- Competencias **personales** que incluyen motivaciones, actitudes, habilidades sociales, valores...
- Competencias **cognitivas** que hacen referencia a conocimientos, habilidades y destrezas teórico- prácticos sobre contenidos (fiscalidad, contabilidad ...).
- Competencias **específicas** conocimiento y habilidades propias del sector o actividad que va a desarrollar el empresario.
- Competencias **genéricas** necesarias para gestionar eficientemente cualquier tipo de empresa.

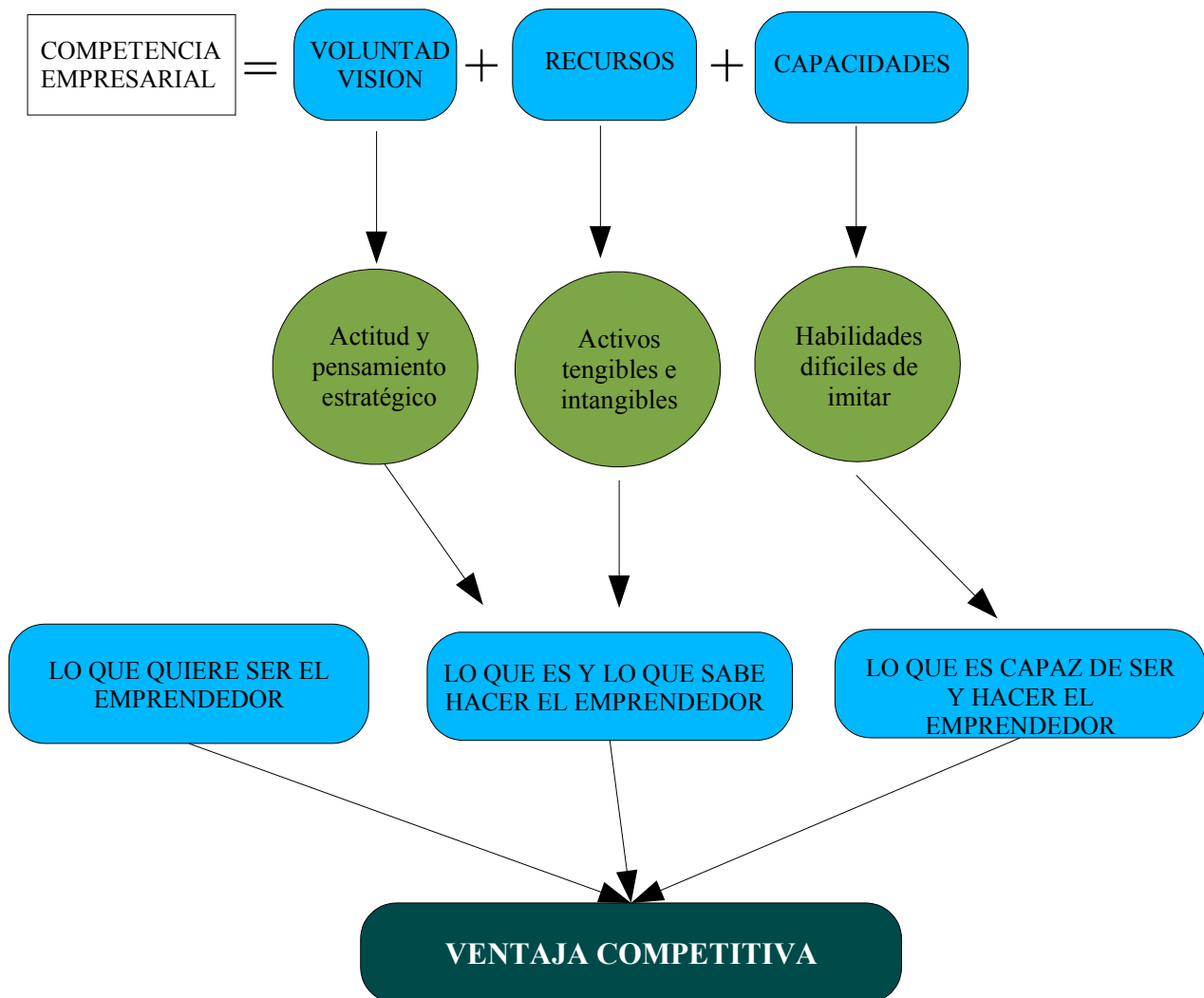


FIGURA 4: Composición de una competencia empresarial. (Morcillo y Cubeiro, 1998)

El programa que proponemos aborda las competencias personales y cognitivas. El programa plantea objetivos y metodologías, define medios y contenidos y, por último, cuenta con herramientas e instrumentos adecuados para poner en marcha un sistema de evaluación de resultados.



8.2. El método del caso

En la formación para el autoempleo el método del caso resulta muy eficaz para que el emprendedor aprenda a diagnosticar y tomar decisiones a través del estudio, análisis y discusión de situaciones donde se pone de manifiesto la compleja realidad empresarial.

Los casos fueron desarrollados inicialmente por el *Harvard Business School* para explicar la aplicación práctica de sus clases y promover el pensamiento estratégico. Los casos generalmente se complementaban con lecturas de teorías que permitían su discusión y análisis desde diferentes perspectivas.

Según García y Castellanos (1998), las ventajas pedagógicas de la utilización del método del caso en la formación empresarial son las siguientes:

- a. El alumno aprenderá a localizar la información esencial, ya que la información que rodea a un problema esencial no tiene el mismo grado de importancia. Se intenta conseguir que el alumno aprenda a separar la información accesoria o secundaria y además no confunda lo relevante con lo significativo.
- b. Este método ayuda a comprender la estructura global que sustenta a una situación real empresarial que puede reclamar un diagnóstico ante lo que sucede.
- c. El caso exige que no se acuda al recurso fácil de la simplificación, porque es necesario considerar todos los aspectos que se presentan. No



es recomendable acudir a recetas preconcebidas para su solución y sí enfrentarse a las situaciones como irrepetibles y únicas, con sus características concretas y particulares. Se trata de aplicar conceptos asimilados a través de teorías. Se pretende, por medio de situaciones problemáticas, desarrollar un saber hacer práctico que se concreta en un doble comportamiento: diagnosticar y decidir.

d. Favorece la reflexión, aumenta el control sobre la resistencia espontánea y ayuda a aprender a trabajar en equipo.

El contenido del caso puede ser muy diverso abarcando todo tipo de problemas y situaciones a las cuales se podrá enfrentar el emprendedor para crear y gestionar su propia empresa. No obstante, es necesario que el contenido cumpla las siguientes características para asegurar su efectividad en el proceso de enseñanza (García y Castellanos, 1998):

1. **Autenticidad:** los casos no deben recoger situaciones hipotéticas o utópicas, sino intentar describir fielmente la realidad empresarial. Este aspecto ayuda al participante a adoptar una posición respecto a situaciones que en la teoría pasan desapercibidas.
2. **Variedad:** los casos que se planteen a los emprendedores deben pertenecer a campos tan diversos como diferentes aspectos puedan plantearse en la realidad.
3. **Amplitud en la información:** los casos que se sometan a estudio deben ser relatados y descritos con una amplia riqueza de detalle y recoger la situación global.



Respecto a su presentación, normalmente se realiza a través de la lectura de un texto, aunque también se puede utilizar cualquier otro tipo de soporte (video, multimedia, etc.).

Según Castillo (1991), en el método del caso el profesor debería limitarse a guiar a los estudiantes hacia los aspectos cruciales de conceptos y decisiones sin necesariamente prejuzgar si las intervenciones de los estudiantes son correctas o no. El caso constituye entonces un instrumento para estimular la discusión creativa y el pensamiento estratégico mediante el debate de ideas (Kasturi, 1996). Este es el momento adecuado para reforzar algún concepto teórico y para inducir un pensamiento más profundo e interno mediante una frase de reflexión.

Las experiencias de la discusión de casos son enriquecedoras tanto para los estudiantes como para los profesores, pero requieren de una preparación previa ardua por ambas partes. Esto refuerza el deseo de aprendizaje, que a su vez, es una conducta deseable en los emprendedores.

Una variante de los casos lo constituyen los casos vivos, en los cuales, el protagonista del caso asiste a la clase y permanece como espectador durante la discusión de los problemas y las posibles soluciones. Posteriormente, se discute con el protagonista las observaciones de los estudiantes y se evalúa hasta qué grado se pueden aplicar estas soluciones.

Resulta necesario prevenir al protagonista de la posibilidad de críticas por parte de los estudiantes hacia su persona durante el desarrollo del caso.

En conclusión, la metodología del caso como herramienta de formación para el autoempleo puede constituir un método muy eficaz,



porque desde un enfoque práctico se fomentan el espíritu crítico, la capacidad de reflexión y la toma de decisiones. Además, permite la aplicación de los conceptos teóricos estudiados previamente, combinando de esta forma teoría y práctica.

8.3. El papel del profesor

En la formación para el autoempleo, el profesor debe cambiar su rol tradicional para adaptarse a las diversas necesidades del emprendedor. Los estudiantes no sólo deben adquirir conocimientos teóricos, sino desarrollar a través del proceso formativo las habilidades cognitivas que se requieren para la creación y gestión de su propio negocio. El profesor debe canalizar el impulso emprendedor del estudiante y el entusiasmo en su idea de negocio para ir estructurando conocimientos, aptitudes emprendedoras y capacidad empresarial.

Según Fiet (2001), el profesor tiene que conseguir la aprobación de los estudiantes y su compromiso en el proceso de aprendizaje. Los estudiantes tienen que salir de la clase hablando de lo maravilloso que es ser emprendedor. Por tanto, el rol del profesor es motivar a los estudiantes e identificar las competencias que deben ser enseñadas. Usando teorías basadas en actividades el profesor actúa como un entrenador y mentor.

Por lo tanto, el mentorazgo (*mentoring*) puede ser un medio útil en la formación para el autoempleo que permite apoyar a los emprendedores a



través de la provisión de una ayuda especializada y asistencial para superar problemas. Para el profesor, ser mentor significa apoyar al nuevo empresario para que desarrolle habilidades específicas a través del aprendizaje y la experimentación. Como señala Dehter (2003), el papel del mentor es permitir al emprendedor reflejarse en el futuro, en las acciones del pasado del mentor, esperanzadamente, para modificar acciones futuras como resultado de este "juego" de conjugar, en el presente, el pasado con el futuro.

Por lo tanto, el mentor facilita que el emprendedor, a través de su comportamiento habitual, experimente cambios de actitud.

Dehter (2003) clasifica en dos categorías las funciones que puede proporcionar el mentorazgo dentro la formación para el autoempleo:

1. **Funciones de la carrera profesional:** refuerzan el aprendizaje de habilidades y conocimientos necesarios para tener éxito en la creación y gestión de un negocio propio.
2. **Funciones psicosociales:** comprendidas como esos aspectos de la relación entre el mentor y el emprendedor que refuerzan un sentido de competencia personal, claridad para identificar las debilidades y fortalezas, y motivación para el desarrollo profesional.



8.4. Recomendaciones para la formación de emprendedores

Los resultados obtenidos en el trabajo de investigación realizado en España, Bulgaria y la República Checa, así como todos los aspectos analizados anteriormente, nos permiten concluir el presente capítulo con una serie de recomendaciones sobre cómo debe impartirse la formación para el autoempleo.

- **Favorecer expectativas realistas**

Los emprendedores suelen ser personas que conocen muy bien quienes son y lo que quieren, sin embargo, en muchas ocasiones es necesario clarificar sus valores, necesidades, motivaciones y actitudes. Antes de lanzarse a un proyecto empresarial, el emprendedor debe tener muy claro el coste personal que le puede suponer (horas de trabajo, tiempo libre, dinero, etc.) y valorar su decisión, por ello es importante que el programa formativo contribuya a la clarificación de las necesidades y aspiraciones del emprendedor.

Consideramos que el desajuste entre las expectativas y la realidad que se encuentra el emprendedor al comienzo de su actividad empresarial es una de las principales razones de la alta tasa de empresas de nueva creación que no superan el primer año. Muchos emprendedores no tienen en cuenta que crear una empresa no sólo significa cambiar de trabajo, sino muchas veces



cambiar de estilo de vida. La nueva empresa necesita de todos los recursos del emprendedor (tiempo, dinero, contactos, habilidades, etc.) para lograr sobrevivir y después consolidarse.

Por lo tanto, el programa formativo debe favorecer el realismo de las expectativas de los nuevos emprendedores, suministrando información tanto sobre los aspectos positivos como negativos del autoempleo. En un primer momento del proceso formativo puede resultar interesante alentar la "autoselección" de los candidatos a emprendedores facilitando la información realista sobre el proceso de creación de una empresa. No se trata de desalentar a los emprendedores potenciales, sino de que conozcan, además de los aspectos gratificantes del autoempleo, las dificultades a las que deben enfrentarse para crear su propia empresa.

En síntesis, favorecer en los emprendedores expectativas realistas sobre la creación de un nuevo negocio puede facilitar el afrontamiento de dificultades futuras e incluso mejorar su propia formación.

- **Desarrollar la autoeficacia del emprendedor**

El programa de formación debe facilitar que el emprendedor se sitúe en el modelo de crecimiento personal conocido como *espiral de éxito* (Nicholson, 1987). La idea de *espiral de éxito* hace referencia al hecho de que los ajustes y desajustes controlados son el motor del desarrollo tanto personal como profesional. El éxito del emprendedor, ante tareas que presentan demandas equilibradas o desafiantes, produce un desarrollo de la competencia personal y, al mismo tiempo, favorece la optimización en tareas posteriores con mayores demandas.



Partiendo de esta idea de espiral de éxito, se proponen tres orientaciones básicas para ayudar al emprendedor a desarrollar su autoeficacia durante el proceso formativo:

- a. Asignar inicialmente actividades que ofrezcan la oportunidad para adquirir competencias.
- b. Diseñar las primeras experiencias de modo que permitan generar un ciclo de sentimientos positivos y creencias de éxito.
- c. Efectuar la supervisión de modo que el apoyo y la evaluación estén adaptados a las competencias de la persona.

Por otra parte, se debe proporcionar al emprendedor modelos en los que pueda observar las competencias que debe adquirir, así como pautas correctas de conducta. Los emprendedores comprenderán y aprenderán más fácilmente la forma de afrontar adecuadamente las situaciones difíciles que pueden atravesar si discuten y preguntan sobre cómo lo ha realizado el modelo.

No obstante, no resulta suficiente con observar al modelo y posteriormente discutir sobre su comportamiento, sino que se debe promover el ensayo de las conductas observadas. Consideramos que la falta de ensayo por parte del emprendedor de la acción del modelo es una deficiencia fundamental de los programas clásicos de formación para el autoempleo. Por tanto, es necesaria una participación más activa de las personas que reciben los programas.



● **Potenciar la iniciativa y la orientación al logro**

Durante la creación y gestión de una nueva empresa, los emprendedores tienen que enfrentarse a tareas complejas y a problemas abiertos para los cuales no existe una única solución correcta. Además, deben enfrentarse continuamente a nuevos desafíos y actuar con iniciativa para afrontar los problemas o buscar alguna ventaja competitiva.

Consideramos que tanto el grado de complejidad como el control de las tareas pueden influir en el desarrollo de la iniciativa de los emprendedores. Si se tiene control y complejidad en las situaciones formativas, es probable que se piense que en el futuro las situaciones también serán controlables. Además, el control y la complejidad tendrán impacto sobre la autoeficacia del emprendedor, porque proporcionan experiencias de maestría. Por lo tanto, los emprendedores, durante el proceso formativo deben enfrentarse a problemas complejos y que no puedan controlar.

Por otra parte, la mayoría de los emprendedores desean llevar a cabo tareas con cierto carácter de logro o realización. Sin embargo, otros emprendedores pueden tener esta orientación menos desarrollada, por lo que es necesario que el programa formativo proporcione al futuro emprendedor desafíos y retos, así como oportunidades reales de éxito. Para ello, las metas de la formación deben ser en todo caso realistas y con una dificultad creciente. El establecimiento de metas poco adecuadas para los alumno o en un ambiente donde resulte fácil fracasar pueden llevar a que los emprendedores pierdan autoeficacia y se desanimen.



Para desarrollar esta orientación al logro se le deben asignar al emprendedor retos difíciles y que requieran una variedad de habilidades. Algunos ejemplos de tareas podrían ser ejercicios en los que el emprendedor tenga que negociar con un banco, con un socio no colaborador, atender a un cliente insatisfecho, etc.

Finalmente, el nivel de aprendizaje de las experiencias que se están comentando aumentará considerablemente si los emprendedores reciben feedback específico sobre sus actuaciones y lo utilizan para reflexionar sobre sus experiencias. De hecho, los alumnos que no reciben un feedback adecuado pueden desarrollar hábitos que posteriormente son muy difíciles de modificar. Asimismo, los alumnos suelen interpretar la ausencia de feedback.



9.- EL ASOCIACIONISMO EN LAS MUJERES

9.1. ¿Qué es una Asociación?

Las Asociaciones son agrupaciones de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable, organizadas democráticamente, sin ánimo de lucro e independientes, al menos formalmente, del Estado, los partidos políticos y las empresas (a efectos del Código Civil y de otras legislaciones, cabría hacer una interpretación mucho más amplia del término Asociación, incluyendo incluso a empresas, pero no es el caso).

Están reguladas por la [Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación](#) y se puede tener una visión amplia del contenido de la misma consultado los [Comentarios a la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación](#).

9.2. Asociaciones

El derecho de Asociación está recogido específicamente en la [Constitución Española](#), dentro del Título Primero de los derechos y deberes fundamentales, en su [artículo 22](#), aunque en gran cantidad de artículos se



hace referencia al asociacionismo y al derecho de participación en la vida pública como se puede ver en los siguientes: 9.2, 23, 27.5, 28, 29, 34, 48, 51, 87.3, 105 y 129.

El 26 de mayo de 2.002 entró en vigor la [Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación](#), primera Ley de Asociación elaborada después de la aprobación de la [Constitución de 1.978](#). No obstante aún se mantienen algunas dudas sobre su aplicación concreta ya que falta el Reglamento que la desarrolle y que, cuando se apruebe, vendrá a resolver esas dudas sobre su aplicación.

Además de esta Ley Orgánica, existen otras normas sobre tipos de asociaciones específicas, como es el caso de los Partidos políticos, los sindicatos, las confesiones religiosas o las asociaciones deportivas. Sin embargo, el contenido de esta Guía está destinado únicamente a las Asociaciones reguladas en la [Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación](#), es decir, a aquellas que no cuentan con normas especiales.

Asimismo, incluimos unos [Comentarios a la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación](#), con las principales modificaciones sobre la ley anterior, que databa de 1.964.

Las características fundamentales serían las siguientes:

- Grupo de personas
- Objetivos y/o actividades comunes
- Funcionamiento democrático
- Sin ánimo de lucro
- Independientes



Con respecto a estas características merece la pena aclarar que no tener ánimo de lucro significa que no se pueden repartir los beneficios o excedentes económicos anuales entre los socios, por tanto, sí se puede:

- Tener excedentes económicos al finalizar el año
- Tener contratados laborales en la Asociación
- Realizar Actividades Económicas que puedan generar excedentes económicos

Lógicamente, dichos excedentes deberán reinvertirse en el cumplimiento de los fines de la entidad.

9.3. Asociacionismo y mujer

Las asociaciones de mujeres y Organizaciones No Gubernamentales que emergen de la sociedad juegan un papel muy importante en la promoción de la igualdad de oportunidades entre sexos. Constituyen redes permanentes de información y colaboran activamente en la difusión de los derechos de la mujer, fomentando su participación social.

Una asociación es una organización de personas, que de forma voluntaria se unen para conseguir unos objetivos comunes y compartidos por todas/os las/os integrantes del grupo.



9.4. Características de la estructura asociativa

Participación Activa: Personas que quieren voluntariamente comprometerse en la animación, estructuración, creación de servicios, etc., dentro de su comunidad.

Organización: La participación de las/os socias/os se organizará para la acción mediante un conjunto de reglas y procedimientos que expresen la voluntad de las/os socias/os, sus responsabilidades comunes, relaciones con el resto de su comunidad u organismos.

Líneas de actuación: Hay que disponer de objetivos comunes explícitos y pactados. Todos los programas y proyectos de acción que se diseñen y ejecuten desde el asociacionismo irán dirigidos a la consecución de los objetivos iniciales planteados.

9.5. Tipos de asociaciones

Con anterioridad y posterioridad a la entrada en vigor de la Constitución, se han ido regulando diferentes tipos de Asociaciones, como es el caso de las Asociaciones Juveniles, Asociaciones Deportivas, Asociaciones de Padres/Madres de Alumnos, Asociaciones de Estudiantes, Asociaciones Universitarias, etc. Cabe añadir, a efectos de evitar confusiones, que cuando coloquialmente se habla de asociaciones culturales, nos estaremos refiriendo a aquellas asociaciones que no pertenecen a



ninguna tipología en particular y que, por tanto, están reguladas por todas las normas generales.

Asimismo, podemos distinguir también entre Asociaciones y Federaciones o Coordinadoras, que serían las entidades formadas por la agrupación de varias Asociaciones. Los aspectos legales, fiscales, económicos, administrativos, etc., del funcionamiento de las Asociaciones y las Federaciones o Coordinadoras, son prácticamente iguales, con la única diferencia de que en éstas últimas, los socios serán personas jurídicas, es decir, las Asociaciones que pertenezcan a la Federación o Coordinadora, y así se especificará en sus estatutos.

9.6. Clasificación de las asociaciones

Podemos clasificar las asociaciones en función de

- Sus objetivos: satisfacer intereses de sus propios miembros, prestar servicios, etc.
- Grado de formalización: formales o informales.
- Organización interna: estructura centralizada, jerarquización, decisiones acordadas por todos/as.
- Permanencia en el tiempo: duración indefinida, duración puntual.
- Campo temático: culturales, promoción de la igualdad de oportunidades, educación, vecinales y de usuarios, asistenciales y de cooperación, etc.



- Destinatarios/as: propios miembros, sector específico, comunidad en su conjunto, etc.
- Ámbito territorial: zona, barrio, local, provincial, regional, nacional, etc.
- Continuidad de sus actividades: puntuales, estables, etc.
- Carácter de sus actividades: información, sensibilización, asesoramiento, formación, prestación de servicios, investigación, intervención directa, etc.
- Grado de vinculación con otras asociaciones: aislada, coordinación territorial, pertenencia a federaciones, etc.

9.7. Creación de Asociaciones

GRUPO PROMOTOR ⇒ JUNTA DIRECTIVA PROVISIONAL ACTA FUNDACIONAL-----ESTATUTOS

Trámites y documentación necesaria

- Instancia dirigida al registro de asociaciones solicitando la inscripción
- Duplicado ejemplar del Acta fundacional, con firmas originales de los/as socios/as fundadores/as
- Relación de socios/as fundadores/as con indicación del nombre, apellidos y DNI
- Tres ejemplares de estatutos con firmas originales de los/as fundadores/as

Plazo: 5 días



9.7.1. Estatutos de la Asociación

Los Estatutos son las reglas fundamentales del funcionamiento de una Asociación y, pese a no poseer el carácter de norma jurídica, son vinculantes para los socios, pues se sometieron a ellos de forma voluntaria al ingresar en la Asociación.

Dentro de los Estatutos podríamos distinguir entre los contenidos establecidos por los socios y los contenidos obligatorios. En este sentido, éstos últimos deberán ser, según se establece en el [Artículo 7 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación](#), los siguientes:

- **La denominación.** Regulada en el [Artículo 8 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación](#)
- **El domicilio**, así como el ámbito territorial en que haya de realizar principalmente sus actividades.
- **La duración**, cuando la asociación no se constituya por tiempo indefinido.
- **Los fines y actividades de la asociación**, descritos de forma precisa.
- **Los requisitos y modalidades de admisión y baja, sanción y separación de los asociados y, en su caso, las clases de éstos.** Podrán incluir también las consecuencias del impago de las cuotas por parte de los asociados.
- **Los derechos y obligaciones de los asociados y, en su caso, de cada una de sus distintas modalidades.**
- Los criterios que garanticen el funcionamiento democrático de la



asociación.

- **Los órganos de gobierno y representación, su composición, reglas y procedimientos para la elección y sustitución de sus miembros, sus atribuciones, duración de los cargos, causas de su cese, la forma de deliberar, adoptar y ejecutar sus acuerdos y las personas o cargos con facultad para certificarlos y requisitos para que los citados órganos queden válidamente constituidos, así como la cantidad de asociados necesaria para poder convocar sesiones de los órganos de gobierno o de proponer asuntos en el orden del día.**
- **El régimen de administración, contabilidad y documentación, así como la fecha de cierre del ejercicio asociativo.**
- **El patrimonio inicial y los recursos económicos de los que se podrá hacer uso.**
- **Causas de disolución y destino del patrimonio en tal supuesto, que no podrá desvirtuar el carácter no lucrativo de la entidad.**

Asímismo, los Estatutos podrán ser desarrollados por un reglamento de régimen interno para regular todos aquellos aspectos del funcionamiento de la Asociación que no hayan quedado claros en aquellos.



9.7.2. Órganos de una Asociación

Los órganos de una Asociación deben ser, al menos, según se establece en el Artículo 11 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, los siguientes:

- *Asamblea General*

Es el órgano donde reside la soberanía de la Asociación y está compuesta por todos los socios. Sus características fundamentales son:

- Debe reunirse, al menos una vez al año, con carácter ordinario, para aprobar las cuentas del año que termina, y el presupuesto del año que empieza.
- Las sesiones extraordinarias se celebrarán para la modificación de estatutos y para todo aquello que se prevea en ellos.
- El quorum necesario para la constitución de la Asamblea será de un tercio de los asociados, salvo que los estatutos prevean otra cosa.
- Los acuerdos de la Asamblea General se adoptarán por mayoría simple de las personas presentes o representadas, cuando los votos afirmativos superen a los negativos. No obstante, requerirán mayoría cualificada de las personas presentes o representadas, que resultará cuando los votos afirmativos superen la mitad, los acuerdos relativos a disolución de la asociación, modificación de los Estatutos, disposición o enajenación de bienes y remuneración de los miembros del



órgano de representación.

Todo ello siempre que los Estatutos no contengan previsión expresa en esta materia.

- *Junta Directiva*

El Órgano de Representación, que normalmente se llama Junta Directiva, es el encargado de gestionar la Asociación entre Asambleas, y sus facultades se extenderán, con carácter general, a todos los actos propios de las finalidades de la asociación, siempre que no requieran, conforme a los Estatutos, autorización expresa de la Asamblea General.

Su funcionamiento dependerá de lo que establezcan los Estatutos, siempre que no contradigan el [Artículo 11 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación](#):

“.....

4. Existirá un órgano de representación que gestione y represente los intereses de la asociación, de acuerdo con las disposiciones y directivas de la Asamblea General. Sólo podrán formar parte del órgano de representación los asociados.

Para ser miembro de los órganos de representación de una asociación, sin perjuicio de lo que establezcan sus respectivos Estatutos, serán requisitos indispensables: ser mayor de edad, estar en pleno uso de los derechos civiles y no estar incurso en los motivos de incompatibilidad establecidos en la legislación vigente.”



Por otra parte, uno de los grandes cambios de la nueva Ley de Asociación, se establece también en el [Artículo 11 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación](#) permitiendo que los miembros del Órgano de Representación puedan recibir retribuciones en función de su cargo, siempre que se haga constar en los Estatutos y en las cuentas anuales aprobadas en la Asamblea.

9.8. Funcionamiento de una Asociación

Una vez creada la Asociación, registrada su Acta Fundacional y sus Estatutos, y al margen de las obligaciones con Hacienda que se tratan en el apartado específico de Fiscalidad, la Asociación deberá llevar al día el [Libro de Actas](#), el [Libro de Socios](#) y los [Libros de Contabilidad](#), que llevará al registro correspondiente, para que los legalicen.

Los Libros se pueden comprar en las papelerías y ya vienen preparados para poder ser legalizados en el registro. Sin embargo, también es posible llevar estos libros ayudándonos del ordenador. Para ello, deberemos legalizar hojas sueltas con numeración correlativa en el registro y utilizar posteriormente estas hojas para imprimir los libros a través de la impresora.

Estos Libros recogen los datos fundamentales de la vida de la Asociación, y son el referente legal ante terceros y ante los propios socios, de los acuerdos, composición, origen y destino de los recursos económicos de la Asociación, de ahí la importancia de tenerlos al día.



9.8.1. Libro de Actas

Se trata de un libro de hojas numeradas, donde se recogerán las sesiones de los órganos de gobierno de la Asociación, con especial referencia a los acuerdos adoptados. Su ordenación en el Libro será cronológica, y en caso de que dejásemos alguna hoja o parte de ella, sin escribir, la anularemos para evitar anotaciones que no respondan al desarrollo de las sesiones.

Los datos que deberá contener cada acta son los siguientes:

- Órgano que se reúne
- Fecha, hora y lugar de la reunión
- Número de convocatoria (Primera o Segunda)
- Asistentes (Datos nominales o numéricos)
- Orden del día
- Desarrollo de la reunión con los principales argumentos ligados a las personas que los defienden
- Acuerdos adoptados
- Sistema de adopción de los acuerdos y resultados numéricos
- Firma de el/la Secretario/a y VºBº del Presidente/a

Las actas se deben recoger durante el desarrollo de las sesiones y presentarse en la siguiente reunión del órgano en cuestión para su aprobación, por lo que, normalmente, el primer punto del orden del día consiste en la lectura y aprobación del acta de la reunión anterior.



9.8.2. Libro de Socios

El Libro de Socios es un registro de las altas y bajas de socios que se van produciendo en la Asociación. En el formato que venden en las papelerías, consta de una serie de columnas para recoger los datos del socio, las fechas de alta y baja, el número de socio, etc., de manera que cada socio ocupará un fila. Como ya apuntábamos, puede resultar más sencillo llevar este control con herramientas informáticas, imprimiendo cada vez que tengamos completa una nueva hoja, en los folios legalizados por el Registro.

9.8.3. Libros de Contabilidad

Una novedad que establece en su [Artículo 14 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación](#), es la necesidad de llevar por parte de todas las Asociaciones, a falta del Reglamento que venga a matizar esta obligación, de llevar una *“... contabilidad que permita obtener la imagen fiel del patrimonio, del resultado y de la situación financiera de la entidad, así como las actividades realizadas, efectuar un inventario de sus bienes ...”*, es decir, una contabilidad por partida doble y Analítica.

Hasta la entrada en vigor de la nueva ley de Asociación, bastaba con llevar una [contabilidad por partida simple](#) si la asociación no estaba declarada de [Utilidad Pública](#) ni estaba dada de alta en el [I.A.E.](#)

En el primer caso, es decir, con alta en el [I.A.E.](#), estaremos obligados por el [Título III del Código de Comercio](#) a llevar una contabilidad adaptada al Plan General Contable que, para entidades sin ánimo de lucro serán de



aplicación las Normas de Adaptación del Plan General de Contabilidad y Normas de Información Presupuestarias de Entidades Sin Fines Lucrativos.

En el segundo caso, no será el Título II del Código de Comercio, sino la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, por su Art. 3.8, aplicable también a Asociaciones de Utilidad Pública, la que obliga a llevar una contabilidad según las Normas de Adaptación del Plan General de Contabilidad y Normas de Información Presupuestarias de Entidades Sin Fines Lucrativos.

En cualquier caso, todo lo referido al control económico, con legislación, ejemplos y herramientas, lo puedes encontrar en el apartado de Economía.

9.9. Declaración de Utilidad Pública

Podrán ser declaradas de Utilidad Pública las Asociaciones que cumplan los requisitos establecidos en el Artículo 32 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación:

“Artículo 32. Asociaciones de Utilidad Pública.

a. Que sus fines estatutarios tiendan a promover el interés general, en los términos definidos por el artículo 31.3 de esta Ley, y sean de carácter cívico, educativo, científico, cultural, deportivo, sanitario, de promoción de los valores constitucionales, de promoción de los derechos humanos, de asistencia social, de cooperación para el desarrollo, de promoción de la



mujer, de protección de la infancia, de fomento de la igualdad de oportunidades y de la tolerancia, de defensa del medio ambiente, de fomento de la economía social o de la investigación, de promoción del voluntariado social, de defensa de consumidores y usuarios, de promoción y atención a las personas en riesgo de exclusión por razones físicas, sociales, económicas o culturales, y cualesquiera otros de similar naturaleza.

b. Que su actividad no esté restringida exclusivamente a beneficiar a sus asociados, sino abierta a cualquier otro posible beneficiario que reúna las condiciones y caracteres exigidos por la índole de sus propios fines.

c. Que los miembros de los órganos de representación que perciban retribuciones no lo hagan con cargo a fondos y subvenciones públicas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y en los términos y condiciones que se determinen en los Estatutos, los mismos podrán recibir una retribución adecuada por la realización de servicios diferentes a las funciones que les corresponden como miembros del órgano de representación.

d. Que cuenten con los medios personales y materiales adecuados y con la organización idónea para garantizar el cumplimiento de los fines estatutarios.

e. Que se encuentren constituidas, inscritas en el Registro correspondiente, en funcionamiento y dando cumplimiento efectivo a sus fines estatutarios, ininterrumpidamente y concurriendo todos los precedentes requisitos, al menos durante los dos años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud.



2. Las federaciones, confederaciones y uniones de entidades contempladas en esta Ley podrán ser declaradas de utilidad pública, siempre que los requisitos previstos en el apartado anterior se cumplan, tanto por las propias federaciones, confederaciones y uniones, como por cada una de las entidades integradas en ellas.”

La declaración de Utilidad Pública por parte del Ministerio del Interior viene a suponer, además de un reconocimiento social de la labor de la entidad, la posibilidad de acogerse a una serie de beneficios fiscales y la capacidad de utilizar la mención "declarada de Utilidad Pública".

Sin embargo, para poder disfrutar de esos beneficios, es necesario cumplir una serie de requisitos establecidos en el [Art. 3 de la Ley 49/2002](#), de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, y en otras disposiciones, como son:

- ◆ Real Decreto 765/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan Determinadas cuestiones del régimen de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General
- ◆ Real Decreto 1786/1996, de 19 de julio, sobre Procedimientos Relativos a las Asociaciones de Utilidad Pública
- ◆ Real Decreto 776/1998, de 30 de abril, por el que se aprueban las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y las normas de información presupuestaria de estas entidades

Y en concreto lo establecido en el Capítulo 1 del Real Decreto 765/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan Determinadas cuestiones del régimen de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General.



9.9.1. Obtención de la Utilidad Pública

Además de las condiciones necesarias establecidas en el [Artículo 32 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación](#) que reproducíamos en el punto anterior, a modo de resumen, podemos indicar que los requisitos mínimos para acceder a la declaración de utilidad pública son:

1. Perseguir fines de carácter asistencial, cívico, educativo, científico, cultural, deportivo, sanitario, de cooperación para el desarrollo, de defensa del medio ambiente, de fomento de la economía social o de la investigación, de promoción de las voluntariado social o cualesquiera otros que tiendan a promover el interés general.
2. Que su actividad no esté restringida a beneficiar a sus asociados, sino abierta a cualquier otro posible beneficiario que reúna las condiciones y caracteres exigidos por la índole de sus propios fines.
3. Carecer de ánimo de lucro y no distribuir entre sus asociados las ganancias eventualmente obtenidas.
4. Desempeño gratuito de los cargos por parte de los miembros de la junta directiva de la asociación.
5. Contar con los medios personales y materiales adecuados y la organización idónea para garantizar el cumplimiento de sus fines estatutarios.
6. Estar constituidas, en funcionamiento y dando cumplimiento efectivo a sus fines estatutarios, ininterrumpidamente y concurriendo



todos los requisitos anteriores, al menos durante los dos años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud.

9.9.2. Obligaciones derivadas de la declaración

Asimismo, de la declaración de Utilidad Pública se derivan una serie de obligaciones como son:

- Rendir cuentas del ejercicio anterior
- Presentar una memoria de actividades del ejercicio anterior
- Facilitar a las Administraciones Públicas los informes que le sean requeridos en relación con las actividades realizadas para el cumplimiento de fines
- Aplicar las Normas de Adaptación del Plan General de Contabilidad y Normas de Información Presupuestarias de Entidades Sin Fines Lucrativos en el control económico.

En cualquier caso, para una mayor información del procedimiento es conveniente leer el Real Decreto 1786/1996, de 19 de julio, sobre procedimientos Relativos a Asociaciones de Utilidad Pública.



9.9.3. Obligaciones de Rendición de Cuentas

Las asociaciones declaradas de Utilidad Pública deben presentar o remitir, antes del día 1 de julio de cada año, al Ministerio del Interior o a la Comunidad Autónoma, entidad u organismo público, que hubiese verificado su constitución y autorizado su inscripción en el registro correspondiente.

El contenido de las Cuentas anuales que debe ser remitido es el siguiente: (Artículo 5.1 del Real Decreto sobre Procedimientos Relativos a Asociaciones de Utilidad Pública.).

- Balance de situación y cuenta de resultados, en los que consten de modo claro la situación económica, financiera y patrimonial de la entidad.
- Memoria expresiva de las actividades asociativas y de la gestión económica, incluyendo el cuadro de financiación, y reflejando el grado de cumplimiento de los fines asociativos.
- La liquidación del presupuesto de ingresos y gastos del año anterior.

Todos estos documentos deben ajustarse a las Normas de Adaptación del Plan General de Contabilidad para Entidades sin Fines Lucrativos, según se establece en el artículo 5.2. del Real Decreto sobre Procedimientos Relativos a las Asociaciones de Utilidad Pública.

El incumplimiento de la obligación de rendición de cuentas es causa automática de incoación de procedimiento de revocación de la declaración de utilidad pública (artículo 6.1. del Real Decreto sobre Procedimientos



Relativos a las Asociaciones de Utilidad Pública).

En cualquier caso, para una mayor información del procedimiento para la rendición de cuentas es conveniente leer los artículos 5 y 6 del Real Decreto 1786/1996, de 19 de julio, sobre procedimientos relativos a las Asociaciones de Utilidad Pública.



**BLOQUE II:
MERCADO
LABORAL DE
MUJERES Y
HOMBRES EN LA
PROVINCIA DE
ALMERÍA**



1.- SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL¹

1.1. España

1.1.1. Tasa de Actividad

Analizando la población mayor de 16 años, y por tanto en edad de trabajar, de los 34,1 millones, 18,7 millones son activos, lo que supone una tasa de actividad del 54,8% para el conjunto de España. Sin embargo, en este primer indicador se refleja, inicialmente, una notable diferencia entre hombres y mujeres, ya que de cada 100 mayores de 16 años, del género masculino, 67 son activos, frente a los 43 de cada 100 de las mujeres.

1.1.2. Tasa de Desempleo

Según los datos reflejados en la Encuesta de Población Activa, el paro registrado en España en el último trimestre de 2003 es del 11,1%. El desigual reparto de los desempleados se muestra en que, de los 2 millones de parados existentes, el 57,4% son mujeres. Es decir, de cada 100 hombres activos, 7,9 están desempleados, mientras que para las mujeres activas, alcanza el porcentaje de 15,7.

¹Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. 2º trimestre de 2003.



1.1.3. Ocupados por Sexo y Sector

	<i>TOTALES</i>	<i>VARONES</i>	<i>MUJERES</i>	<i>%V</i>	<i>%M</i>
Agricultura	934,4	680,4	253,9	72,8	27,2
Industria	3128	2364,6	763,4	75,6	24,4
Construcción	2010	1900,9	109,1	94,6	5,4
Servicios	10593,7	5332,7	5261	50,4	49,6

Excepto en el sector servicios, donde la participación de la mujer es muy similar a la del hombre, en el resto de actividades, la presencia masculina es abrumadoramente mayoritaria, destacando el caso de la construcción, donde sólo un 5,4% del total de ocupados son mujeres.

1.1.4. Ocupados por Sexo y situación profesional

La ocupación de la mujer en España muestra que ésta presenta una baja participación en el mercado laboral privado. Así, de los 2.705 empresarios contabilizados en la EPA del último trimestre, sólo un 27% eran mujeres. También, la participación como asalariadas en el sector privado es sensiblemente inferior a la de los hombres (37%). A sensu contrario, el porcentaje de mujeres empleadas en el sector público es muy similar al de los hombres, con un 49%.

1.1.5. Ocupados por sector económico y tipo de jornada

El análisis de los ocupados a tiempo completo muestra que de los 15,3 millones de trabajadores, un 65,3% son hombres. Por otra parte, las mujeres a tiempo parcial son mayoritarias, ya que de los 1.360.400 ocupadas, 1.092,3



(80,2%) son del género femenino.

1.1.6. Análisis del Desempleo

Estudiamos la distribución de los 2 millones de parados que nos muestra la estadística de la EPA. A medida que analizamos la antigüedad del desempleado, el porcentaje de mujeres se va incrementando frente a los hombres. Así, los parados de menos de 6 meses se distribuyen en un 47,7% para mujeres, y un 52,3% para hombres. Entre 6 meses y un año, el 57,2% son mujeres. Esta proporción va subiendo en el escalón de entre un año y dos. De los 324.200 desempleados que buscan trabajo durante todo ese tiempo, 190.600 (58,7%) son mujeres. Finalmente, las paradas de más de dos años de búsqueda, son el 66,9% del total de desempleados.

1.1.7. Análisis de la Inactividad

Las personas inactivas en España son 15.424.400. De ellas, 9,9 millones son mujeres, lo que representa un 64,3%. En los primeros tramos de edad, la distribución es muy similar entre hombres y mujeres. Sin embargo, a medida que subimos, la inactividad se presenta más notablemente en las mujeres. De los 1.106.300 inactivos que tienen entre 20 y 24 años, 615 mil son mujeres (55,6%), frente a los 490.800 hombres. En el último tramo, de los 9.103.700, casi el 61% son mujeres.



1.1.8. Inactivos por sexo y situación de inactividad

La clasificación de la inactividad se reparte entre las siguientes categorías: estudiantes, jubilados y pensionistas, labores del hogar, incapacidad permanente y otros. El número de estudiantes que hay en España asciende a 2.735.200, de los que 1.480.700 (54,1%) son mujeres. En el caso de jubilados y pensionistas, en cambio, la proporción de hombres es ligeramente mayor, debido, sin duda, al mayor número de ocupados masculinos existentes en periodos anteriores. Finalmente, la abrumadora mayoría de las mujeres dedicadas a las labores del hogar es un hecho extraordinariamente significativo. Del total de personas dedicadas a estas tareas (estadísticamente englobadas bajo el epígrafe de "inactivas") es de 5.024.800, de las que 4.953.900 son mujeres, representando 98 de cada 100.



1.2. Análisis estadístico de Almería, relacionado con Andalucía y España

1.2.1. Tasa de Actividad

El análisis comparativo de la tasa de actividad andaluza (52,9%) demuestra un alto grado de similitud respecto de la tasa española (54,8%). Sin embargo, en el caso de la actividad femenina, la comunidad andaluza refleja un porcentaje del 39,4%, frente al 43,1% para España.

1.2.2. Ocupados por Sectores Económicos

En términos generales, la población ocupada almeriense presenta una singularidad en determinados sectores productivos. Así, mientras que los ocupados en la agricultura, para todo el territorio nacional, alcanza el porcentaje del 5,6%, y en Andalucía el 11,8, Almería llega hasta un 20%. Sin duda, la importancia de este sector, notablemente superior a la media española y andaluza, afecta de manera positiva a las tasas de ocupación y actividad almerienses, y en particular al empleo femenino, cuyos índices arrojan unos datos significativamente mejores que en el resto de la Comunidad Andaluza.

El sector industrial, escasamente desarrollado en Andalucía, con un 11,8% de su población ocupada total (18,8% en España, lo que indica la escasa industrialización, característica secular de esta comunidad), es del 6,2% en la provincia almeriense. En cuanto a la construcción y al sector



servicios, los indicadores de población ocupada, tanto para hombres como para mujeres, muestran unos niveles prácticamente similares al del conjunto de la nación.

1.2.3. Tasa de Desempleo

El desempleo andaluz es superior a la media española en 7 puntos porcentuales (18,2% en Andalucía, y 11,1 en España). Las mujeres de esta comunidad, por otra parte, presentan una tasa (25,8%) notablemente superior al conjunto de la media española (15,8%). Comparando los índices por intervalos de edad, resulta muy significativo el desempleo de mujeres de más de 55 años, que alcanza un nivel del 19,8% en Andalucía, frente al 8,6% de la media nacional, lo que denota un grave problema, una vez más en el análisis sociolaboral de la mujer, para este sector de edad poblacional.

La tasa de desempleo almerienses es del 9,2%, como viene siendo habitual, índice estadístico diferente al del conjunto de las provincias andaluzas. Para el caso de la mujer, las diferencias aún son mayores, ya que el desempleo femenino es del 11,8%, mientras que la media de Andalucía es del 25,8%. Por tanto, se demuestra que el comportamiento de estos indicadores es notablemente mejor para el caso Almeriense que, no ya sólo para Andalucía, sino para



toda España.

CONCLUSIONES

- El mercado de trabajo en España está profundamente sesgado por la variable de género:
 - Son mayores los porcentajes de hombres en las categorías de Activos y Ocupados y, por el contrario, mayores los porcentajes de mujeres en las categorías Inactivos y Parados.
 - Es notablemente mayor el porcentaje de mujeres entre los ocupados a tiempo parcial, mientras que la mayoría de los ocupados a jornada completa son hombres (dos tercios del total)
 - La mayoría de los empresarios son hombres (73%).
 - Entre los asalariados son mayoría los hombres. Pero la desigualdad de género se manifiesta aquí fundamentalmente en el sector privado, habiendo cierta equidad en el sector público.
 - Entre los ocupados son abrumadora mayoría los hombres en los sectores de Agricultura, Industria y Construcción, alcanzándose una cierta equidad en el Sector Servicios.
 - Hay un porcentaje global mayor de hombres entre las ausencias al trabajo (56%), y también en cada uno de los motivos de ausencia, salvo, como es natural, en el caso de permiso por maternidad/paternidad, donde el porcentaje de mujeres es prácticamente total (99%)
 - Entre los ocupados según condición socioeconómica es donde se aprecia la desigualdad de género. Las únicas categorías., entre 19, donde son mayoría las mujeres son las dos siguientes: resto de personal administrativo y comercial y resto del personal de los servicios.



BLOQUE III: METODOLOGÍA



1.- FINALIDAD DE LA GUIA

Crear una guía que sirva de instrumento a lo/as profesionales del proyecto “Almería Emprende” para incrementar el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de las mujeres de Almería.

2.- OBJETIVOS

Las actuaciones a desarrollar a través de esta guía se van a fundamentar en los siguientes objetivos.

Las actividades a desarrollar podrían agruparse en las siguientes áreas de actuación:

● SENSIBILIZACIÓN ↔ NIVEL COMUNITARIO

Se trata de todas aquellas acciones dirigidas al conjunto de la población, orientadas a producir un cambio de actitud o de valores para la consecución del objetivo planteado.

● DINAMIZACIÓN ↔ NIVEL COMUNITARIO/GRUPAL

Desde este nivel, las acciones irán encaminadas a fomentar la participación en el ámbito económico y social de aquellos colectivos de mujeres cuyos intereses se asemejen a los de nuestro proyecto, así como, al



impulso y creación de este tipo de colectivos.

● **PREFORMACIÓN** ↔ **NIVEL GRUPAL**

Son acciones encaminadas a grupos de mujeres para potenciar determinadas actitudes y habilidades necesarias para el fomento del espíritu empresarial.

● **FORMACIÓN** ↔ **NIVEL GRUPAL**

Las acciones formativas dan lugar a la capacitación técnico/profesional de las mujeres, necesaria para el desarrollo de un proyecto empresarial.

● **ASESORAMIENTO** ↔ **NIVEL INDIVIDUAL**

Se trata de acciones dirigidas a ofrecer a la mujer un servicio de asesoramiento y acompañamiento durante todo su proyecto empresarial de manera individualizado. Teniendo en cuenta su idea, recursos, posibilidades y actitudes.

Así, las actividades que quedan reflejadas en esta guía se podrían agrupar por niveles de actuación, no obviando ninguna de las posibilidades.





SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS: Crear procesos de sensibilización a la creación de empresas de mujeres.

Fomentar actitudes emprendedoras entre la población almeriense femenina.

ACTIVIDAD:

- Reparto de tripticos
- Charlas, seminarios y monográficos
- Premios a iniciativas empresariales

HERRAMIENTAS:

- Ficha de planificación de seminarios
- Ficha de elaboración de proyectos

OBJETIVOS: Difundir experiencias de mujeres empresarias para lograr conocimiento del tejido empresarial femenino

ACTIVIDAD:

- Participación de mujeres empresarias en ferias, foros, medios de comunicación
- Banco de datos de empresas de mujeres
- Exposición itinerante de mujeres empresarias

HERRAMIENTAS:

- Ficha de registro de datos/empresa
- Ficha de elaboración de proyectos

OBJETIVOS: Realizar campañas de sensibilización, dirigidas a la sociedad, sobre los beneficios de compatibilizar la vida familiar y laboral en las que se promueva la implicación de los hombre en las tareas domésticas

ACTIVIDAD:

- Reparto de tripticos



DINAMIZACIÓN

OBJETIVOS: Fomentar la creación y consolidación de redes de mujeres empresarias, asociaciones y organizaciones en el ámbito local.

ACTIVIDAD:

- Asesoramiento para el asociacionismo
- Directorio de asociaciones de mujeres

HERRAMIENTAS:

- Ficha de constitución de asociaciones
- Ficha de registro de datos/asociaciones

OBJETIVOS: Dinamizar las asociaciones de mujeres para producir cambios actitudinales orientados a la creación de empresas y/o autoempleo

ACTIVIDAD:

- Charlas, seminarios y monográficos dirigidos a asociaciones de mujeres

HERRAMIENTAS:

- Ficha de planificación de seminarios
- Ficha de elaboración de proyectos

PREFORMACIÓN

OBJETIVOS: Lograr la capacitación personal de colectivos de mujeres para llevar a cabo un proyecto empresarial

ACTIVIDAD:

- Talleres de habilidades sociales

HERRAMIENTAS:

- Ficha de elaboración de proyectos



FORMACIÓN

OBJETIVOS: Lograr la capacitación profesional de colectivos de mujeres para llevar a cabo un proyecto empresarial

ACTIVIDAD:

- **Cursos de formación en gestión de empresas**

HERRAMIENTAS:

- **Ficha de identificación de necesidades formativas individuales**
- **Ficha de técnica de curso**
- **Ficha de previsión de costes**
- **Ficha de diseño de curso de formación**
- **Ficha de diseño de unidades didácticas**
- **Ficha de evaluación**

ASESORAMIENTO

OBJETIVOS: Apoyar la puesta en marcha de proyectos empresariales sociolaborales y cooperativas de mujeres, priorizando los proyectos innovadores en sectores emergentes

ACTIVIDAD:

- **Asesoramientos individuales para el autoempleo**

HERRAMIENTAS:

- **Ficha de asesoramiento para el autoempleo**
- **PLAN DE EMPRESA (Ver punto 3)**



3.- PLAN DE EMPRESA

¿QUÉ ES EL PLAN DE EMPRESA?

El Plan de Empresa es un documento que identifica, describe y analiza una oportunidad de negocio, examina la viabilidad técnica, económica y financiera de la misma, y desarrolla todos los procedimientos y estrategias necesarias para convertir la citada oportunidad de negocio en un proyecto empresarial concreto.

Es una herramienta imprescindible cuando se quiere poner en marcha un proyecto empresarial, sea cual fuere la experiencia profesional del promotor o promotores y la dimensión del proyecto. Incluso para empresas ya establecidas, un Plan de Empresa bien diseñado ha de ser la base sobre la que se levanten proyectos de crecimiento o diversificación de la actividad principal.

¿PARA QUÉ SIRVE EL PLAN DE EMPRESA?

Objetivos

La elaboración de un Plan de Empresa tiene dos objetivos concretos:

- Por un lado permite al promotor de una oportunidad de negocio llevar a cabo un exhaustivo estudio de todas las variables que pudieran afectar a dicha a dicha oportunidad, aportándole la información necesaria para determinar con bastante certeza la viabilidad del proyecto. Una vez en marcha, el Plan de Empresa servirá como herramienta interna para evaluar



la marcha de la empresa y sus desviaciones sobre el escenario previsto.

- El Plan de Empresa tiene también como objetivo el de ser la carta de presentación de los emprendedores y del proyecto ante terceras personas: bancos, inversores institucionales y privados, sociedades de capital riesgo, organismos públicos y otros agentes implicados a la hora de solicitar cualquier tipo de colaboración y apoyo financiero.

Utilidades

El Plan de Empresa tiene diferentes utilidades en función de la situación en que se encuentre el proyecto.

Si la empresa no ha iniciado las actividades, las utilidades son:

- Guía de planificación empresarial
- Instrumento para la búsqueda de financiación
- Desarrollo de nuevas estrategias y actividades

En el caso de que la empresa ya hubiera iniciado su actividad, el Plan de Empresa será un documento de referencia para los promotores donde podrán comprobar las desviaciones que estuvieran produciéndose en la marcha del proyecto

¿CÓMO SE DEBE ELABORAR UN PLAN DE EMPRESA?

La elaboración de un Plan de Empresa exige una serie de recomendaciones mínimas que afectan a aspectos formales del mismo como vocabulario, estructura, contenido o la propia presentación del documento, ya que como se ha indicado tiene como objetivo ser una carta de presentación de la empresa.



No obstante, existe una gran libertad de acción dependiendo del propósito que persiga nuestro Plan, las personas a las que va dirigido, el sector y el tipo de actividad empresarial e incluso el lugar donde se llevará a cabo la actividad.

Las condiciones que debe tener todo Plan de Empresa para que tenga utilidad son:

■ **Calidad de la información**

La información y redacción ofrecida debe ser clara, concisa, veraz y comprobable.

■ **Actualidad**

El Plan debe ser un documento que recoja información y datos actualizados, ya que un desfase, aún pequeño, en los mismos, sobre todo en proyectos de alto contenido tecnológico, lo hace poco útil.

■ **Totalidad en la información**

El Plan de Empresa abarcará todas las áreas de la actividad empresarial, con el fin de que el mismo sea completo.

■ **Unidad de criterio en la redacción**

El Plan de Empresas se suele dirigir a más de un lector, por lo que es importante utilizar un lenguaje que sea inteligible por más de un colectivo: inversores, bancos, proveedores, técnicos, etc.

Los redactores de Planes de Empresa que tengan como objeto productos o servicios de alto contenido tecnológico, deberán hacer un esfuerzo especial por acercar su terminología a un lenguaje comprensible por todos los colectivos interesados.



A) DATOS BÁSICOS DEL PROYECTO

Nombre de identificación del proyecto

Se debe indicar el nombre, o futuro nombre, de la empresa que realiza el Plan de Empresa.

Ubicación

Se debe indicar la ubicación geográfica (provincia, municipio,...) donde está o estará la empresa.

Fecha de inicio

Se debe indicar cuando ha comenzado la actividad la empresa. En el caso de que la actividad no se hubiera iniciado, se realizará una previsión de la fecha en que se realizará.

Tipo de sociedad

Se debe indicar el régimen de constitución de la empresa. Si ésta no estuviera constituida, se haría referencia a la opción elegida por los promotores.

Explicación breve de la actividad a desarrollar

Este punto debe recoger de una forma simplificada la naturaleza del negocio, las características del proyecto, el sector de actividad en el que se encuadra el producto o servicio, sus ventajas competitivas y la base sobre la que se apoyan las afirmaciones contenidas en el Plan de Empresa.

Nº de trabajadores previstos

Se debe cuantificar el número de trabajadores que tiene la empresa.

Cuantificación, en líneas generales, de la inversión necesaria y su financiación

En este apartado se debe recoger, de forma resumida, la inversión que se



tiene previsto acometer, así como la forma de financiación prevista para las inversiones descritas.

InversiónEuros.
-----------	-------------

Financiación propiaEuros.
Financiación ajenaEuros.

B) PROMOTORES DEL PROYECTO

Identificación de los promotores. Datos personales

Constará en este apartado el nombre y los datos personales de los promotores del proyecto (nombre, N.I.F., domicilio,...)

Breve historial profesional de los promotores

Este punto es fundamental de cara a otorgar credibilidad a un proyecto, ya que los inversores quieren saber si el equipo directivo es capaz de llevar a cabo el negocio.

Debe incluirse en el mismo referencias a:

- Perfil de los promotores: educación, experiencia profesional, éxito en el mundo laboral, etc.
- Experiencia o habilidades de los promotores para llevar a cabo el proyecto: que capacidades/experiencia tienen los miembros del equipo que hagan posible la puesta en marcha y gestión del nuevo negocio.

Grado de dedicación futura al proyecto

En este apartado se indicará el grado de implicación que tendrán los promotores en el desarrollo del proyecto, pues es bien valorado que los que



promueven una idea empresarial colaboren en el progreso de la misma.

C) DESCRIPCIÓN DE LOS PRODUCTOS / SERVICIOS

Identificación de los productos / servicios

En este punto se deben describir de una forma amplia los productos o servicios a ofrecer.

Descripción de las características técnicas de los productos o servicios

Este apartado debe contener una explicación detallada del concepto básico y de las características técnicas de los productos o servicios.

Debe contener una indicación expresa de las cualidades más significativas, de las ventajas que aportan , de los soportes tecnológicos donde se apoyan.

Elementos innovadores que incorporan, caracteres diferenciales respecto a los de la competencia

Se debe recoger las especificaciones de los elementos innovadores que incorporan los productos o servicios que se van a lanzar, explicando claramente la diferenciación con la oferta actual de los del resto de competidores existentes en el mercado.

D) PLAN DE PRODUCCIÓN

Tiene como objetivo hacer constar todos los aspectos técnicos y organizativos que conciernen a la elaboración de los productos o a la prestación de servicios recogidos en el Plan de Empresa.

Descripción técnica

Este apartado debe incluir, en el caso de que la actividad esté basada en el



desarrollo, producción y comercialización de un producto las dos primeras fases citadas: el desarrollo y producción. Si es un servicio, al no existir proceso productivo como tal, se hablará de descripción técnica limitándose a realizar una descripción detallada de los procedimientos y las necesidades técnicas en las que incurrimos a la hora de prestar el servicio concreto.

En el caso de desarrollo y producción, se debe comenzar considerando la duración de los trabajos de investigación y desarrollo que llevan a configurar totalmente el producto y las necesidades de inversión en equipo humano y de laboratorio, muestras, prototipos, etc. , necesarios para desarrollar el producto final.

Por lo tanto, se describirán aspectos como la asignación de funciones en el proceso de desarrollo, los riesgos y dificultades inherentes al proceso, posibilidad de mejoras a corto y medio plazo del producto o en desarrollo de nuevos productos sinérgicos, los costes del proceso y los derechos de propiedad derivados del producto.

Descripción del proceso productivo

Se debe prestar atención preferente a los siguientes aspectos:

- Localización geográfica de las instalaciones, ventajas y desventajas de la opción elegida en términos de mano de obra cualificada, coste de la misma, incentivos a la ubicación, normativa medioambiental, proximidad a las materias primas, accesibilidad de las instalaciones, etc.
- Edificios y terrenos necesarios, posibilidades de expansión, régimen de adquisición, gastos de mantenimiento, diseño de la planta y coste estimado de las instalaciones.
- Equipos necesarios para la fabricación de los productos o la venta de los



servicios, características, modelos, fórmulas de adquisición, capacidad de producción, coste estimado, calendario de las adquisiciones y duración de los equipos productivos.

- Descripción detallada del proceso productivo, desde la recepción de las materias primas hasta el almacenaje y expedición de los productos. Se hará una comparación con otras empresas del sector que serán presumiblemente competencia directa, resaltando las ventajas de la nueva inversión.
- Estrategia del proceso productivo, decisiones de subcontratación, definición de los subcontratados con su cualificación y coste, descripción del plan de producción en términos de volumen, coste, mano de obra, materias primas, gestión de existencias etc.
- Descripción de los procesos del control de calidad, control de inventarios y procedimientos de inspección que garanticen mínimos costes y eviten problemas de insatisfacción en los clientes.

E) ANALISIS DEL MERCADO

Este apartado del Plan de Empresa nos ayudará a determinar la existencia de un mercado para el producto o servicio, y mediante la información que se obtenga se podrá diseñar una estrategia de penetración y diferenciación de los mismos.

Un análisis de mercado debe contemplar los siguientes puntos:

Aspectos generales del sector

En este punto se debe estudiar, en general, el sector donde va a estar el nuevo producto o servicio. Se tienen que analizar las previsiones y el potencial de crecimiento del sector, y es necesario profundizar en preguntas tales como:



¿es un mercado en expansión o en decadencia?, ¿es un sector concentrado o fragmentado?, ¿existen factores que pueden influenciar la actual estructura de mercado de forma considerable?, ¿nuevas tendencias de la industria, factores socioeconómicos, tendencias demográficas, etc.?

Hay que analizar el tamaño actual del mercado, el porcentaje de crecimiento o decrecimiento del mismo y los comportamientos de compra de los clientes potenciales.

Cientes potenciales

El estudio de mercado debe determinar quienes son y serán los clientes potenciales. Éstos deben ser agrupados en grupos relativamente homogéneos con características comunes.

El estudio deberá demostrar el grado de receptividad de los clientes potenciales a los productos o servicios ofertados, e igualmente tendrá que describir los elementos en los que los clientes basan sus decisiones de compra (precio, calidad, distribución, servicio, etc.). En el caso de que existieran clientes potenciales interesados en el producto o servicio, esto sería muy favorable de cara a posibles futuros inversores.

Análisis de la competencia

El promotor debe conocer el tipo de competidores a los que se va a enfrenar y sus fortalezas y debilidades. Tiene que tener información de su localización, las características de sus productos o servicios, sus precios, su calidad, la eficacia de su distribución, su cuota de mercado, sus políticas comerciales etc.

Hay que conocer a los líderes en cada una de las características vistas anteriormente y la importancia que otorgan a las mismas los clientes



potenciales.

Dentro del análisis de la competencia actualmente es necesario tener en cuenta la globalización de la economía, el avance de las telecomunicaciones, el comercio electrónico etc.

Barreras de entrada

El estudio de mercado debe analizar las barreras de entrada presentes y futuras en el mercado para poder determinar la viabilidad previa del acceso al mismo y la fortaleza del producto o servicio en él.

F) PLAN DE MARKETING

El plan de marketing tiene como objetivo la fijación de las estrategias comerciales que permitan alcanzar la cifra de facturación que recogerá el análisis económico-financiero.

Debe servir para explotar la oportunidad de negocio y las ventajas competitivas asociadas a la misma.

Estrategia de precios

Se debe fijar los precios de comercialización del producto o servicio y compararlos con los de la competencia. A continuación hay que cuantificar el margen bruto y calcular si dicho margen puede soportar los diferentes tipos de costes y generar un beneficio para la empresa.

En el caso de que los precios de los productos o servicios sean menores que los de la competencia, esto se debe explicar en el Plan de Empresa aludiendo a una mayor eficiencia en la producción, menores costes laborales, menores costes en la distribución etc.

Si los costes fueran mayores, habría que explicar el sobreprecio en términos



de novedad, calidad, garantía, prestaciones, servicio, etc.

Política de ventas

Es necesario describir la composición, forma de contratación y cualificación del equipo de ventas (propios y representantes), tanto al principio como a medio y largo plazo.

Más tarde hay que describir la política de márgenes comerciales y medidas de promoción ofrecidas a distribuidores, representantes y comerciantes, y comparar con lo que hace la competencia. Se han de presentar las ventas estimadas por cada representante o miembro del equipo de ventas, los incentivos diseñados para diferentes volúmenes y los costes totales de la actividad de ventas y su porcentaje con respecto a la facturación total estimada.

Se hará referencia a los períodos de cobros a clientes y otras consideraciones como descuentos, anticipos, rappels, etc.

Promoción y publicidad

El plan de marketing ha de describir las fórmulas que se van a utilizar para atraer a los clientes potenciales. Es importante elaborar un plan de medios que recoja las medidas promocionales en que se piensa incurrir, tales como mailings, presentaciones en ferias, artículos y anuncios en revistas especializadas, etc.

Canales de distribución

Es importante estudiar cuales serán los canales de distribución a utilizar, la política de descuentos y márgenes a los mismos, la importancia de los costes de distribución con respecto a los costes de comercialización y las



posibilidades de exportación haciendo referencia a la distribución internacional, transporte, seguros, cobros a clientes internacionales, etc.

Servicio post-venta y garantía

Se debe cuantificar la importancia que para el cliente potencial tiene el contar con tales servicios. Hay que especificar el tipo de garantía que se ofrece, su duración temporal, quien se encargará del servicio post-venta y los costes en que se incurre, y compararlos con lo ofertado por la competencia.

G) ORGANIZACIÓN Y PERSONAL

Este apartado del Plan de Empresa tiene como objetivo garantizar el correcto funcionamiento de los diferentes departamentos de la empresa, así como una apropiada coordinación de los mismos.

Debe incluir una descripción detallada de las funciones de todos los puestos de la empresa, directivos y de línea. Para cada persona que ocupe un puesto de responsabilidad es necesario describir en detalle su experiencia profesional y su especialización en una determinada área funcional. Estas referencias hace que aumente la confianza de los posibles inversores en el equipo gestor.

También conviene describir las responsabilidades y tareas concretas que cada miembro de la organización ejercerá en el proyecto.

En cuanto al personal de línea, es necesario recoger las categorías laborales que existirán en la empresa, las tareas a desempeñar por cada una de esas categorías, el convenio laboral al que se acogen los trabajadores, las fórmulas de contratación y el número de trabajadores por categoría y puesto



estableciendo turnos de trabajo que garanticen el correcto funcionamiento de la empresa, y finalmente la remuneración correspondiente a cada grupo de trabajadores.

También es importante hacer referencia a la política global de la empresa en el área de recursos humanos, donde queden establecidos los planes de formación y especialización para todo el personal, las fórmulas de promoción y ascensos, y todo aquello que tenga referencia con temas sociales en la empresa.

Igualmente es conveniente confeccionar un organigrama de la empresa por áreas de actividad y que recoja las personas específicas que ocupen cada puesto de trabajo. Si esto no fuera posible, se debería hacer, al menos, un cuadro semejante al que se indica, donde se pueda ver el número de trabajadores y el departamento al que pertenecen.

H) PLAN DE INVERSIONES

Este punto refleja la decisión de invertir en una empresa, y se plasmará en el destino que se dará a unos fondos financieros para obtener una serie de recursos necesarios para la realización de un determinado proceso productivo.

Inversiones en Activos fijos

Al hablar en este punto de Plan de Inversiones hay que hacer referencia a lo que se denomina de forma genérica activos fijos, que constituyen una inversión a largo plazo y es una parte de la inversión global de la empresa.

La primera decisión de tipo estratégico que hay que plantearse es la



ubicación, considerada en muchos casos vital para la viabilidad de un proyecto y que condicionará en el futuro el desarrollo del mismo.

En ocasiones, y dependiendo de la actividad, no tiene especial relevancia la ubicación.

En otras ocasiones, las características técnicas del producto, la naturaleza del servicio, la tecnología y otras muchas razones hacen que la localización de la empresa sea un problema importante. A veces son decisiones de las Administraciones (subvenciones, infraestructuras, etc.), las que condicionan la localización de la empresa.

Entre los factores de localización que hay que valorar están los siguientes:

- La proximidad con el mercado objetivo
- La cercanía a las materias primas
- Coste de transporte
- Oferta de mano de obra cualificada
- Existencia de buenas vías de comunicación
- Nivel de equipamiento de la zona
- Posibilidad de tener empresas auxiliares en las proximidades
- Previsión de futuras ampliaciones

Una vez determinada la localización de la empresa, habrá que determinar la naturaleza y características de los activos inmovilizados necesarios para el desarrollo de la actividad.

La empresa no se enfrenta a una sola alternativa de inversión, sino a varias con características diversas, por lo que es necesario un estudio de las características técnicas, coste de adquisición, gastos operativos, vida técnica, etc.



Otra de las decisiones a realizar en este apartado es determinar si se deben adquirir los bienes nuevos o usados. Para la elección deben tenerse en cuenta tres factores: el precio, las condiciones de utilización y las posibles subvenciones por la adquisición de activos nuevos.

También hay que plantearse si es preferible comprar o alquilar los diferentes conceptos del activo. Esta decisión tiene un carácter económico financiero, que incluye consideraciones de carácter fiscal. No conviene olvidar en este tema, el componente estratégico de optar por tener la propiedad de los bienes o únicamente el derecho de uso de los mismos.

La estructura de los activos fijos que conforman la empresa, ya sean nuevos o usados, es la siguiente:

Inmovilizado material

Son inversiones que realizará la empresa y que se materializarán en bienes muebles o inmuebles tangibles que no se destinarán a la venta o transformación.

Tendrán un período de duración superior a un año y su deterioro o contribución al proceso productivo se materializará a través de las amortizaciones anuales (a excepción de los terrenos).

Dentro de este capítulo estarían:

- Terrenos
- Edificaciones y construcciones:
 - Trabajos de planificación, ingeniería del proyecto y dirección facultativo
 - Traídas y acometidas de servicios
 - Urbanización y obras exteriores



- Oficinas y laboratorios
- Servicios sociales y sanitarios del personal
- Almacenes de materias primas
- Edificios de producción
- Edificios de servicios industriales
- Almacenes de productos terminados
- Otras construcciones
- Instalaciones:
 - Instalaciones eléctricas en general y especiales
 - Instalaciones de climatización. Generadores térmicos. Instalaciones de G.L.P., etc.
 - Instalaciones de agua en general y especiales
 - Instalaciones de seguridad e higiene
 - Equipos de medida y control
 - Otras instalaciones internas
- Maquinaria y herramientas:
 - Maquinaria de proceso
 - Herramienta y utillaje
- Elementos de transporte interior
- Mobiliario y equipamiento
- Equipos informáticos y de procesamiento de la información
- Elementos de transporte
- Otros inmovilizados materiales



Inmovilizado inmaterial

Son inversiones o elementos patrimoniales intangibles que tiene la empresa con carácter estable y que son susceptibles de ser valorados económicamente.

Dentro de este capítulo los más frecuentes son:

- Gastos de investigación y desarrollo
- concesiones administrativas
- Propiedad industrial
- Fondo de comercio
- Aplicaciones informáticas
- Derechos de traspaso

Gastos amortizables

Son aquellos gastos en que se incurre hasta el comienzo de la actividad. Forman parte de ellos los gastos de primer establecimiento y los gastos de constitución. Tienen consideración de gastos plurianuales y por lo tanto susceptibles de ser amortizados anualmente.

Los más comunes son los de los abogados, notarios, registros, etc. ligados a la constitución de la personalidad jurídica de la empresa.

Inmovilizado financiero

Lo constituye fundamentalmente:

- Inversiones financieras permanentes
- Fianzas y depósitos
- Inversiones financieras en empresas del grupo



Inversión en capital circulante

La inversión vinculada al ciclo de explotación de la empresa se denomina capital circulante, y determina el volumen de recursos financieros que un proyecto necesita tener de forma permanente para hacer frente a las exigencias del proceso productivo.

Período de maduración es el tiempo que transcurre entre la adquisición de las materias primas y el cobro del producto de las ventas, y determina con otros factores el volumen de fondos necesarios para el capital circulante.

También se puede decir que el capital circulante es el activo circulante menos el pasivo circulante.

Las partidas que suelen conceptuarse como circulante destacan:

Activo circulante

- Caja y bancos
- Clientes, deudores y efectos a cobrar
- Existencias de materia prima
- Existencias de productos semielaborados
- Existencias de productos terminados
- Inversiones financieras a corto plazo

Pasivo circulante

- Proveedores y acreedores
- Efectos a pagar
- Anticipo de clientes
- Préstamos a corto
- Impuestos a pagar



D) PREVISION DE CUENTA DE RESULTADOS

La cuenta de resultados es aquella que recoge las diferencias surgidas en el transcurso de un período contable entre las corrientes de ingresos y gastos imputables al mismo.

Resume las operaciones de la empresa durante el período considerado, generalmente un año, indicando los ingresos por ventas y otras procedencias, el coste de los productos vendidos, todos los gastos en que ha incurrido la empresa y el resultado económico.

La cuenta de resultados no sólo recoge el dato numérico del beneficio o la pérdida, sino que desgranando sus componentes se llega a conocer el por qué de dicho resultado. Así pues, analizando dicha cuenta y su composición las empresas pueden conocer si la marcha de su explotación es la deseada.

El análisis de la cuenta de resultados, y de su distribución, permite conocer los resultados generados por la propia empresa (autofinanciación) en el período. Por otra parte, la obtención de un beneficio o de una pérdida y dónde se han generado ofrece una información imprescindible para el análisis de la gestión realizada, la evolución de la situación actual y la previsión sobre el futuro de la empresa.

Aunque no existe un formato único, la estructura que figura a continuación ofrece las partidas típicas de las cuentas de resultados de las empresas comerciales e industriales.



Variación de existencias (1)
+ Ventas brutas (2)
- devoluciones
- rebajas
- bonificaciones
= Ventas netas (3)
- coste de las ventas (4)
= Beneficio bruto de explotación (margen bruto) (5)
- gastos de venta (comerciales) (6)
- gastos generales y de administración (7)
- amortizaciones (8)
= Beneficio neto de explotación (ordinario) (9)
+ ingresos extraordinarios (10)
- gastos extraordinarios (11)
= Beneficio antes de intereses e impuestos (BAII) (12)
- gastos financieros (13)
= Beneficio antes de impuestos (BAI) (14)
- previsión de impuestos (15)
= Beneficio neto después de impuestos (16)
+ amortizaciones
= Cash Flow (17)



(1) VARIACIÓN DE EXISTENCIAS

Recoge la diferencia entre las existencias iniciales y las finales de productos, materias primas u otros aprovisionamientos. Se considera como un ingreso si es positiva, y si es negativa se considera un gasto minorando el resultado.

(2) VENTAS BRUTAS

Incluye el total de los ingresos por ventas realizados en el período.

(3) VENTAS NETAS

Se obtienen como diferencia entre las ventas brutas y la suma de los descuentos, bonificaciones o rebajas en ventas y las devoluciones o ventas anuladas.

(4) COSTE DE LAS VENTAS

Representa el coste de los productos vendidos, es decir, lo que ha costado producir lo que se ha vendido que incluye:

- consumo de materias primas y materiales
- mano de obra directa
- otros gastos de fabricación (amortización, energía, supervisión, etc.)

(5) BENEFICIO BRUTO DE EXPLOTACIÓN

Es la diferencia entre las ventas netas y el coste de las ventas.

(6) GASTOS DE VENTA

Representan los gastos comerciales imputables a las ventas del período. Incluye sueldo de vendedores comisiones de venta, gastos de envío, publicidad, exposiciones, etc.

(7) GASTOS GERNERALES Y DE ADMINISTRACIÓN

Recoge los gastos derivados de la actividad administrativa que tiene toda empresa. Hay que incluir los sueldos y gastos de oficina, sueldos de



directivos, alquileres, material de oficina, asesoría, gestoría, etc.

(8) AMORTIZACIONES

Es la representación contable de la depreciación monetaria que en el transcurso del tiempo sufren los activos inmovilizados que tengan para la empresa una vida útil no ilimitada pero si superior a un período contable.

A excepción de los terrenos, que no se amortizan, la mayoría de los activos inmovilizados tienen una vida útil de duración limitada. Dado que la contabilidad registra inicialmente en el activo el inmovilizado al precio de adquisición, parece lógico repartir ese gasto entre cada uno de los períodos contables que constituyen la vida útil.

Esta corrección valorativa se considera un gasto del ejercicio aunque no suponga una salida efectiva de recursos de la empresa.

(9) BENEFICIO NETO DE EXPLOTACIÓN

Es la diferencia entre el beneficio bruto y los gastos de venta, generales, administrativos y las amortizaciones.

(10) INGRESOS EXTRAORDINARIOS

Incluye cualquier beneficio resultante de operaciones no habituales de la empresa, como las plusvalías por ventas de activos inmovilizados etc.

(11) GASTOS EXTRAORDINARIOS

Son gastos no periódicos originados por operaciones no habituales por la empresa, tales como pérdidas o depreciaciones del inmovilizado etc.

(12) BENEFICIO ANTES DE INTERESES E IMPUESTOS (BAII)

Es la diferencia entre el beneficio neto de explotación y los gastos, menos los ingresos extraordinarios.



(13) GASTOS FINANCIEROS

Son los gastos efectuados por la empresa en comisiones bancarias, comisiones e intereses por descuento de efectos, intereses de préstamos, en definitiva todos los gastos que tengan una naturaleza financiera.

(14) BENEFICIO ANTES DE IMPUESTOS

Es la diferencia entre el beneficio antes de intereses e impuestos y los gastos financieros.

(15) PREVISIÓN DE IMPUESTOS

Es el importe previsto del Impuesto de Sociedades a pagar por la empresa correspondiente al período considerado.

(16) BENEFICIO NETO DESPUÉS DE IMPUESTOS

Es la diferencia entre el beneficio neto antes de impuestos y la previsión para impuestos.

(17) CASH FLOW

El cash flow o flujo de caja es la suma del beneficio neto más las amortizaciones, ya que éstas no suponen una salida de recursos de la empresa

J) FINANCIACIÓN PREVISTA

El propósito de un plan financiero es evaluar el potencial económico de un proyecto empresarial y el de presentar alternativas viables de financiación para el mismo.

Balance

El balance es un documento contable que refleja la situación de la empresa en un momento determinado, en la medida en que dicha situación es



expresable en términos monetarios.

Constituye un resumen o fotografía instantánea de la situación de la empresa, teniendo, por lo tanto, un carácter estático, frente al sentido dinámico de la cuenta de resultados y el estado de origen y aplicación de fondos.

El balance se considera como la representación integral de un patrimonio de una empresa en un determinado momento, es decir, la representación por separado del conjunto de bienes y derechos poseídos por la empresa(activo) y del conjunto de obligaciones que tiene contraídos frente a los propietarios y frente a terceros(pasivo).

Por lo tanto, los recursos totales que posee una empresa en un momento determinado se pueden ordenar según su procedencia u origen(pasivo) y la utilización que se ha hecho de ellos.

En definitiva, el activo y el pasivo no son más que clasificaciones diferentes de una misma cantidad: los recursos totales, lo que implica el cumplimiento de la identidad fundamental de la contabilidad: Activo total = Pasivo total

Estados de origen y aplicación de fondos

El estado de origen y aplicación de fondos es un método para analizar el flujo neto de fondos entre dos momentos sucesivos. Estos dos momentos coinciden con la fecha de los balances, al principio y al final del período.

El estado de origen y aplicación de fondos sólo describe movimientos netos y no los movimientos totales de cada cuenta. El movimiento neto de fondos se obtiene compensando los créditos y débitos de cada cuenta en el periodo considerado.

La elaboración de dicho estado se efectuará limitándose a la utilización de la información financiera contenida en el balance y en la cuenta de resultados.



La base para el análisis del origen y utilización de recursos durante un período contable está en que:

- los fondos son proporcionados por terceros (aumento de recursos de terceros), o por los propietarios (aumento de recursos propios aportados), o por las operaciones, o por la liberalización del dinero utilizado anteriormente en activos (disminuciones de cuentas de activos)
- los recursos así obtenidos son utilizados para aumentar los activos existentes (aumento de las cuentas de activos), o para reducir deudas (disminución de recursos de terceros), o para pagar dividendos, impuestos u otras obligaciones contraídas.

K) VALORACIÓN DEL RIESGO

En este punto se deben valorar los riesgos que existen en la puesta en marcha de un proyecto empresarial o el lanzamiento de un nuevo producto.

El Plan de Empresa debe incluir una descripción de los riesgos y de las posibles circunstancias adversas que afecten a la empresa, al personal, a la aceptación de nuestro producto o servicio por el mercado, a retrasos en el lanzamiento del producto o servicio, o a la obtención de los recursos financieros necesarios.

Del mismo modo, la valoración de riesgos debe hacer referencia a factores externos como recesión, aparición de nuevas tecnologías, reacción de los competidores, cambios en la demanda, etc., y también en las posibles medidas correctoras que se puedan aplicar.



**BLOQUE IV: MEDIDAS
ESPECÍFICAS PARA LA
IMPLANTACION DE LA
IGUALDAD DE GENERO
EN LOS PLANES DE
TRABAJO DEL
PROYECTO ALMERIA
EMPRENDE**



LINEAS ESTRATEGICA A

EMPRESOMETRO

1.- Creación del Observatorio Socioeconomico para la Igualdad de Género

Finalidad:

- **Análisis sociolaboral de las nuevas empresas clasificandolas por sexo, edad, nivel de estudios, ocupación y rama de actividad.**
- **Determinar la evolución de la mujer en la incorporación al mundo empresarial de la provincia de Almería.**
- **Establecer periodicamente analisis DAFO:**
 - Debilidades**
 - Amenazas**
 - Fortalezas**
 - Oportunidades**

2.- Comité de seguimiento el Fomento de la Igualdad de Genero en las Iniciativas Empresariales

Finalidad:

- **Análisis y seguimiento de las medidas adoptadas por las Administraciones Publicas de la provincia relacionadas con el fomento de la Igualdad de Genero en el analisis empresarial.**



- **Creación de modelos, de convenios, y acuerdos marco que faciliten la integración de la mujer**
- **Prácticas de asesoramiento y consultoría a las Administraciones Públicas**

3.- Divulgación de prácticas de igualdad de género en sectores con potencial emprendedor.

Finalidad:

- **Establecimiento de un programa de comunicación dirigido a mujeres y en particular desempleadas, asociaciones, estudiantes, etc que incidan en valores y principios empresariales fomentando la creación o impulso de nuevas iniciativas empresariales**
- **Medidas:**
 - a) **Jornadas y Seminarios**
 - b) **Charlas y monográficos sobre creación de empresas, fiscalidad, marketing, financiación, contabilidad, gestión del conocimiento y actividades directivas y sociolaborales**



LINEAS ESTRATEGICA B

EMPRENDETECA

1.- Creación del Departamento Bibliografico de la Mujer Emprendedora

Clasificación del material recopilado en la base de datos atendiendo a los proyectos impulsados por mujeres, diferenciando sectores, población objetivo, recursos empleados, apoyos institucionales, etc, a fin de servir de marco de ayuda y asesoramiento para la puesta en marcha de nuevas ideas.

2.- Diseño y edición de una publicación de carácter periodico que recopile practicas e ideas desarrolladas por mujeres en el ambito empresarial, asi como aquellas medidas fomentadas en el tejido empresarial almeriense destinadas a difundir los valores y principios de la igualdad de genero.

LINEAS ESTRATEGICA C

AGORA

En los productos y servicios interactivos diseñados para potenciar las iniciativas emprendedoras, habrá de prestar especial atención a las ayudas, convocatorias, conocimientos y terminologias relacionados con la igualdad de genero.



INDICE

BLOQUE I: MUJER Y AUTOEMPLEO	1
1.- FUNDAMENTACION	2
1.1.- Iniciativas comunitarias: EQUAL	2
1.2.- Proyecto “Almería Emprende”	4
2.- LA MUJER EMPRENDEDORA	6
2.1.- Introducción	6
2.2.- Características personales de una mujer emprendedora	11
2.3.- Factores de empuje y factores de presión	14
3.- FUENTE DE IDEAS	19
3.1.- Introducción	19
3.2.- Clasificación	20
3.3.- Los nuevos yacimientos de empleo	22
4.- AYUDAS A LA MUJER EMPRENDEDORA	28
4.1.- Ayudas económicas	28
4.2.- Organismos e Instituciones	35
4.3.- Ayudas al autoempleo en Andalucía	37
5.- FUENTES DE FINANCIACION E INSTRUMENTOS FINANCIEROS	46
5.1.- Fuentes de financiación interna	46
5.2.- Fuentes de financiación externa	47
6.- FORMAS JURIDICAS Y TRAMITES PARA CREAR UNA EMPRESA	68
7.- FORMULAS DE CONTRATACION	98
7.1.- Contrato indefinido	98
7.2.- Contrato indefinido de fijos-discontinuos	100
7.3.- Contrato indefinido acogido al Programa de Fomento del Empleo Estable para el año 2003	101
7.4.- Contratación de minusválidos	119
7.5.- Contrato para el fomento de la contratación	140



7.6.- Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación	146
7.7.- Contrato para la formación	146
7.8.- Contrato en prácticas	163
7.9.- Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social	170
7.10.- Contrato de obra o servicio determinado	176
7.11.- Contrato eventual por circunstancias de la producción	179
7.12.- Contrato de interinidad	182
7.13.- Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación	189
7.14.- Contrato de relevo	193
7.15.- Contrato a tiempo parcial	201
7.16.- Contrato de inserción	218
7.17.- Contrato de trabajo en grupo	220
7.18.- Contrato de trabajo a domicilio	221
8.- FORMACION PARA EL AUTOEMPLEO	224
8.1.- Modelo formativo fundamentado en la competencia	224
8.3.- El papel del profesor	231
8.4.- Recomendaciones para la formación de emprendedores	233
9.- EL ASOCIACIONISMO EN LAS MUJERES	238
9.1.- ¿Que es una asociación?	238
9.2.- Asociaciones	238
9.3.- Asociacionismo y mujer	240
9.4.- Características de la estructura asociativa	241
9.5.- Tipos de asociaciones	241
9.6.- Clasificación	242
9.7.- Creación de asociaciones	243
9.8.- Funcionamiento	248



9.9.- Declaración de Utilidad Pública	251
BLOQUE II: MERCADO LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES DE LA PROVINCIA DE ALMERIA	258
1.- SITUACION DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL	259
1.1.- España	259
1.2.- Analisis estadistico de Almería, relacionado con Andalucía y España	263
BLOQUE III: METODOLOGIA	266
1.- FINALIDAD DE LA GUIA	267
2.- OBJETIVOS	267
3.- PLAN DE EMPRESA	272
BLOQUE IV: MEDIDAS ESPECIFICAS PARA LA IMPLANTACION DE LA IGUALDAD DE GENERO EN LOS PLANES DE TRABAJO DEL PROYECTO ALMERIA EMPRENDE	292