



-LA EMPRESA-

INTRODUCCION

La empresa es un sistema social en el que se integra un conjunto de personas y medios con los que conseguir unos objetivos. El logro eficaz de estos objetivos necesita de una organización que haga posible la coordinación coherente de todos los medios y personas que forman parte de la misma.

Al igual que el concepto de empresa ha ido evolucionando a medida que la realidad empresarial se iba modificando, los sistemas de organización empresarial han sufrido notables cambios, provocados por la evolución técnica que se ha producido en los últimos años.

La empresa es, a su vez, un lugar en el que se desarrolla una parte importante de la vida de las personas que aportan su trabajo a la misma. La integración de un trabajador en una empresa no se termina al conseguir el puesto de trabajo. Es precisamente a partir de este momento cuando se le exige al trabajador un esfuerzo en este sentido.

Esta integración se ve favorecida si el trabajador conoce cuanto antes la organización de la que se ha dotado la empresa y asume su puesto con el conjunto de posibilidades y deberes que se le asignan; asume su responsabilidad en cuanto a sus subordinados, así como las relaciones con sus superiores, descubre la cultura de la empresa y se adapta a ella. Es precisamente este último elemento, la cultura empresarial, el que determinará en gran medida el reparto del poder, el sistema de toma de decisiones y los sistemas de información presentes en la empresa, que serán la clave de su funcionamiento.

Eduardo Bueno Campos (catedrático de Economía de la Empresa de la Universidad Autónoma de Madrid) define la empresa como «un conjunto de elementos o factores humanos, técnicos y financieros, localizados en una o varias unidades físico-espaciales o centros de gestión y combinados y ordenados según determinados tipos de estructura organizativa».

A. Elementos de la empresa

La creación de una empresa supone tener que pensar acerca de los instrumentos necesarios para que la actividad planeada pueda desarrollarse. Las teorías clásicas sobre la empresa nos hablan de la existencia de tres elementos esenciales para ello:

- **La tierra.** Como factor productivo ha sido durante muchos años un factor clave. Hoy utilizamos el término tierra en un sentido global, incluyendo el conjunto de recursos naturales imprescindibles para la producción, sin los que la organización empresarial no podría funcionar. Podemos citar, por ejemplo, el agua y la energía.
- **El trabajo.** La empresa no puede funcionar sin el esfuerzo y la dedicación de los seres humanos. Entendemos por trabajo el esfuerzo que realizamos las personas para crear bienes o prestar servicios dentro de una organización empresarial. Incluye tanto el trabajo físico como el intelectual.
Dentro de este factor productivo incluimos tanto el trabajo que desarrolla el empresario, que será quien coordine los recursos materiales y humanos de la empresa, como el trabajo que desarrollan los trabajadores asalariados.
- **El capital.** Se denomina así al conjunto de bienes o derechos que la empresa tiene Y que se incluyen dentro de su patrimonio. El capital está formado tanto por los bienes inmuebles (fincas, solares, edificios, naves) como por los bienes muebles.

B. Los objetivos empresariales

El desarrollo de cualquier actividad implica una clara tarea de diseño y planificación de la misma. Entendemos por planificación la elaboración de un proyecto temporalizado que nos lleve a conseguir un fin. La tarea de planificación empresarial incluye la fijación de objetivos. El análisis de los objetivos de la empresa nos llevaría directamente al estudio de las siguientes cuestiones:

Una parte de la doctrina, con gran autoridad en la materia, distingue entre fines y objetivos:

- Los fines serían las metas que a largo plazo se plantea la empresa.
 - Los objetivos serían las metas concretas que se fija la organización a corto y a largo plazo.
- En cuanto a los objetivos también se distingue entre:
- Objetivos generales. Abarcarían toda la organización.
tres objetivos generales:
 - Objetivo de rentabilidad.
 - Objetivo de crecimiento.
 - Objetivo social.
 - Objetivos específicos. Sirven de guía para el trabajo en cada uno de los departamentos o secciones que forman la estructura empresarial

D. La cultura empresarial

La denominada «cultura empresarial»; Una cultura está formada por un conjunto de rasgos que identifican a una colectividad humana.

La cultura de la empresa se genera a través de muchos elementos, pero, en su configuración, es decisiva la influencia de los propietarios de la misma. Son ellos, junto con quienes realizan labores directivas, las personas que van a determinar los principios básicos con los que se trabajará.

Una cultura empresarial viene determinada también por la influencia que los propios grupos que existen dentro de la empresa ejercen sobre ésta y por el propio entorno que la rodea.

¿Qué caracteres tiene una cultura en la empresa?

Suele ser invisible e informal, pero determina en gran medida los comportamientos de los trabajadores y directivos.

Atraviesa todas las líneas jerárquicas y afecta a directivos, a mandos intermedios y a los trabajadores.

¿Cuál es su función?

La cultura de la empresa determina la imagen que ésta proyecta al exterior. Sirve como elemento diferenciador frente al entorno.

A su vez, se configura como un elemento para la homogeneización de las conductas de quienes forman parte de la organización. En momentos de crisis, la cultura ayuda a saber «quiénes somos».

¿Qué elementos determinan una cultura empresarial?

Existe un conjunto de elementos que determinan la cultura de una empresa, entre ellos podemos citar los siguientes:

- El tipo de dirección que se ejerza.
- La centralización o descentralización en la toma de decisiones.
- La configuración de los sistemas de información que se implanten.

Es esencial que la persona que se integre en una organización descubra cuanto antes la cultura en la que está inmersa. Esto facilitará su adaptación a la misma.

¿Qué tipos podemos clasificar o identificar según su tendencia?

- Orientada al Poder: El control, su centralismo, personalismo o narcisismo, establecida por sus dirigentes o facción, las define. Estables, pero débiles
- Orientada a la Función: Un modelo burocrático, con actividad dirigida por sus únicas atribuciones sin interrelación, Tribal o de Facciones, inestable y débil
- Orientada a la Tarea: El alcance de objetivos, el desarrollo de competencias y optimizaciones son sus principios, el trabajo en equipo, y búsqueda de mejoras per se. Estables y Fuertes
- Orientadas a las personas: Hacia una gestión flexible, el potencial de las personas son la base de su desarrollo, querencia aumentativa de sus RR.HH.

E. Las funciones de la empresa

Cuando hablamos en este apartado de funciones, nos estamos refiriendo a las actividades o tareas que pone en funcionamiento la empresa; es decir, pensamos en aquellos trabajos que colaboran en la transformación de **inputs** en **outputs**.

Para que la organización empresarial pueda conseguir sus objetivos, ninguna de las funciones que se reseñan a continuación puede funcionar por sí sola. La clasificación que hacemos de las funciones de la empresa sólo se realiza con la intención de mejorar la comprensión del tema. Es conveniente recordar siempre que todas estas funciones actúan de forma coordinada.

Función de dirección

La función de dirección es una de las tareas clave. Al hablar de función de dirección, nos estamos refiriendo al proceso por el cual una o varias personas tratan de lograr los objetivos que la organización se ha marcado.

Quienes se encargan de las tareas directivas en la empresa podrán disponer de todos los recursos, tanto humanos como técnicos y financieros, que ésta tenga, con el fin de coordinarlos.

Las tareas propias de la dirección son la planificación, la organización, la coordinación y el control.

Función productiva

Esta función es conocida también como función técnica. Incluye todo el conjunto de actividades a través de las cuales la empresa crea los productos o presta los servicios que son el objeto de su actividad.

Las empresas deben ocuparse de la Investigación, el Desarrollo y la innovación (I+D+i), producir o prestar el servicio inherente a su propia actividad y realizar los correspondientes controles de calidad necesarios para comprobar que sus productos o servicios llegan al mercado en óptimas condiciones.

Función financiera

La función financiera se ocupa de conseguir los recursos financieros necesarios para que la actividad empresarial pueda desarrollarse.

Esta función incluiría tres actividades esenciales: la planificación de los recursos, el asesoramiento respecto a la viabilidad de las posibles operaciones que se pretendan realizar y la toma de decisiones respecto al uso de los recursos.

Gestión de los recursos humanos

La actividad humana es un elemento del que no se puede prescindir en el mundo de la empresa. Ya hemos visto cómo el trabajo de los seres humanos ha sido considerado siempre como un factor de producción básico.

El interés de las empresas por sus trabajadores ha ido evolucionando a lo largo de la historia. En la actualidad, numerosas organizaciones empresariales consideran a sus trabajadores como la base de su éxito, por lo que en muchas de ellas se han creado los departamentos de Recursos Humanos. Estos departamentos asumen la gestión del personal encargándose de un conjunto de actividades, entre las que destacamos las siguientes:

- La selección.
- Contratación.
- La formación del personal.
- Ascensos.
- El trabajo de motivación

Función comercial

La función comercial engloba un amplio grupo de actividades, que podemos dividir en dos:

- Las actividades de venta del producto o servicio que se realiza.
- Las actividades de compra de los materiales necesarios para la producción del bien o servicio en cuestión

Función administrativa

La función de administración se encarga de controlar toda la documentación de la empresa. Es una función importante que también engloba un conjunto amplio de actividades que suelen desarrollarse dentro del campo de la gestión de documentación y de los trámites burocráticos.

F. La clasificación de las empresas

Los criterios de clasificación de las empresas serán los siguientes:

- El tamaño.
- Según Modelo estratégico
- Según dinámica de cambio
- La propiedad del capital.
- El coste de la producción.
- El ámbito geográfico de desarrollo de la actividad.
- El sector económico.
- El número de productos o servicios que constituyen su objeto.
- El nivel de delegación en la toma de decisiones.
- La centralización-descentralización
- Clasificación de las empresas según su forma jurídica

Según su tamaño

Algunas de las clasificaciones sobre las empresas utilizan este criterio para distinguir unas organizaciones de otras. En realidad, se pueden usar parámetros muy diferentes para medir el tamaño de las empresas.

En función del número de trabajadores, se diferencia entre:

- Microempresas. Su plantilla está formada por un número de trabajadores comprendido entre uno y cinco.
- Pequeñas empresas. Tienen de seis a 50 trabajadores.
- Empresas medianas. Cuentan con un número de trabajadores que está comprendido entre 51 y 500.
- Grandes empresas. Cuentan con más de 500 trabajadores.

Otros criterios combinan varios parámetros, como número de trabajadores, activo y cifra de negocios.

Según Modelo estratégico

Podemos establecerlas en su descripción de la actividad y al público al que se dirigen, no transfiere su modelo estratégico, entendiéndolas como:

Genéricas, de alcance mayoritario

Genéricas Focalizada o diferenciada, dirigido a productos o servicios con valor añadido

Especializada, establecida como claramente selectiva

Según su dinámica de Cambio

Podemos clasificarlas según esta dinámica de cambio:

- Cambio Reactivo, dirigido desde la supervivencia
- Cambio Proactivo, como acciones preparadas a cambios del mercado, donde su objetivo es la anticipación.
- Cambio Creativo, acciones hacia la provocación o disruptión comunicativa, establecidas en un liderazgo permanente o su búsqueda.

Según la propiedad del capital

- Cuando el capital para la creación de la empresa se aporta y está en manos privadas, estamos ante una empresa privada.
- Si todo o parte del capital empresarial es propiedad del Estado, se dice que estamos ante una empresa pública.
 - | El Estado suele crear empresas con dos finalidades:
 - Una de carácter mercantilista. A través de algunas de sus empresas se presenta en el mercado con el fin de competir y obtener beneficios.
 - En otras ocasiones busca cubrir necesidades básicas de la población.
- Empresas mixtas son aquellas en las que el capital es en parte privado y en parte público.

Según el coste de la producción

Respecto al valor del artículo Aurelio Abancens López, en su obra Organización Empresarial (Volumen I. Editorial Donostiarra. San Sebastián, 1994), distingue entre empresas de:

- Capital intensivo.
- Material intensivo.
- Mano de obra intensiva.

El valor de la maquinaria, de la materia prima y de la mano de obra, respectivamente, representa un coste muy grande con relación al valor del artículo producido.

Según el ámbito geográfico de su actividad

- Empresas locales. Desarrollan sus actividades en un ámbito geográfico inferior al nacional.
- Empresas nacionales. Ejercen su actividad en todo el territorio de una nación o Estado.
- Empresas internacionales. El ámbito geográfico de su actividad supera las fronteras nacionales.

Según el sector económico al que pertenecen

- Empresas del sector primario. Son empresas cuya actividad principal se relaciona con la extracción de materia prima. Se incluyen aquí las dedicadas a la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y minería.
- Empresas del sector secundario. Su actividad principal es la transformación de las materias primas.
- Empresas del sector terciario. La actividad de estas empresas se centra en la prestación de servicios.
- Empresas del sector cuaternario. Basadas en el conocimiento, tales como la generación y el intercambio de información, tecnología, investigación, desarrollo y planificación financiera

Según el número de bienes

Producen o servicios que prestan

- Empresas mono productoras. Se dedican a producir un único bien o servicio.
- Empresas multiproductoras. Producen más de un bien o servicio.

Según la delegación existente

en la toma de decisiones

- Empresas centralizadas. Son aquellas que concentran la toma de sus decisiones en algún o algunos órganos.
- Empresas descentralizadas. Son aquellas que reparten la capacidad para la toma de decisiones entre diversos órganos de diferentes niveles jerárquicos.

La centralización-descentralización

Hablamos de centralización para referirnos a un sistema de organización que concentra la mayor parte de las decisiones en un grupo reducido de personas u órganos.

En una concepción piramidal de empresa, la toma de decisiones (véase Figura 1.8) se centralizaría en la cúspide de la pirámide.

Clasificación de las empresas según su forma jurídica

Se diferencian dos grandes grupos: por un lado, se agrupan las empresas individuales y, por otro, las empresas con forma societaria. Siendo:

- **Empresa individual:** sería aquella persona física que combina los elementos materiales y humanos para producir bienes o prestar servicios. La Ley no exige un capital mínimo para ser empresario individual
- **Comunidad de bienes:** Es una comunidad formada por dos o más personas físicas que ponen en común sus bienes o su trabajo para realizar una actividad empresarial. La comunidad de bienes no goza de personalidad jurídica propia, y sus miembros responden de forma ilimitada de la marcha de la actividad con todos sus bienes presentes y futuros.
- **Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.R.L. o S.L.):** La Sociedad Limitada combina la gestión personal del negocio con la responsabilidad limitada de los socios. Para su constitución se exige un capital mínimo de 3 005,06 euros, que ha de estar completamente desembolsado en una entidad bancaria en el momento de la firma de la escritura notarial. El capital social se divide en participaciones sociales que son suscritas por los socios de la misma. Se permite la Sociedad de Responsabilidad Limitada Unipersonal, es decir, con un solo socio. Su responsabilidad está limitada a sus aportaciones sociales.
- **Sociedad Limitada Laboral:** Es una Sociedad Limitada con tres socios trabajadores como mínimo. Éstos deben tener la mayoría del capital social. Puede haber otros socios no trabajadores y trabajadores asalariados. Los socios trabajadores han de poseer al menos el 51 % del capital social.
- **Sociedad Limitada Nueva Empresa:** Este tipo de empresas se creó con la Ley 7/2003, de 1 de abril, de la Sociedad Limitada Nueva Empresa, siendo una especialidad de la Sociedad de Responsabilidad Limitada. Para su constitución se exige que los socios sean personas físicas y que no superen el número de cinco socios al tiempo de la constitución. Aquí sí cabe la constitución de la empresa por un único socio. El capital social no podrá ser inferior a 3 012 euros ni superior a 120 202 euros. Esta sociedad puede crearse a través del Documento Único Electrónico (DUE), que permite crearla a través de medios telemáticos e informáticos. El capital mínimo y el régimen de responsabilidad es igual al de las Sociedades Limitadas.

- **Sociedad Anónima**: Es una forma societaria pensada para grandes empresas. Permite la participación del ahorro privado en las empresas y proyectos de gran envergadura. Sus características más importantes son las siguientes:
 - Se exige un capital social de 60 101,21 euros, de los cuales tiene que estar desembolsado al menos el 25 %.
 - El capital está compuesto de acciones, que son las partes alícuotas en las que se divide el capital social. Las acciones se documentan en títulos negociables.
 - En el momento de la fundación, que puede realizarse de forma simultánea o sucesiva, se requieren tres socios como mínimo, aunque la legislación española permite la Sociedad Anónima Unipersonal.
 - La responsabilidad de los socios está limitada al capital que han aportado.
- **Sociedad Anónima Laboral**: Es una Sociedad Anónima que tiene las siguientes características:
 - El número de socios mínimo ha de ser de tres (dos de los cuales han de ser trabajadores), a quienes se les exige que sean trabajadores en la sociedad por tiempo indefinido. Junto a éstos puede existir un número ilimitado de socios no trabajadores.
 - La mayoría del capital social (51 %) estará en manos de los socios trabajadores.
 - El capital mínimo ha de ser de 60 101,21 euros, de los cuales el 25 % ha de estar completamente desembolsado.
- **Sociedad Colectiva**: Se ha de constituir por dos o más socios, que participan en la gestión de la sociedad en un plano de igualdad.
 - No se exige un capital mínimo para su constitución.
 - Los socios responden con todos sus bienes, de forma ilimitada y solidaria, de la marcha de la sociedad.
 - Asimismo, los socios tienen derecho a participar en la gestión de la sociedad y en las ganancias que tenga aquélla.
- **Sociedad Comanditaria**: Su característica principal se basa en la existencia de dos tipos de socios diferentes: los socios colectivos y los socios comanditarios. En la escritura de constitución de la sociedad será necesario que conste quiénes son los socios colectivos y quiénes los comanditarios, puesto que tendrán diferentes derechos y obligaciones. Los socios colectivos responden con todos sus bienes del resultado negativo que tenga la sociedad, mientras que los socios comanditarios sólo responden de la marcha de la sociedad con el capital que hayan aportado.
- **Sociedad Cooperativa**: Las cooperativas son sociedades que agrupan a personas que tienen intereses comunes. Para la consecución de estos intereses desarrollan actividades empresariales. Las características esenciales de la sociedad cooperativa son las siguientes:
 - Los cooperativistas desarrollan su actividad en régimen de libre asociación y separación. Pueden existir los socios de trabajo y los meros asociados a la cooperativa.
 - La cooperativa se crea con un capital mínimo que vendrá fijado en los estatutos y que será aportado por los cooperativistas.
 - La responsabilidad por la gestión social está limitada al capital aportado, salvo que en los estatutos sociales se disponga lo contrario.
 - Todos los socios tienen igualdad de derechos, y a su vez todos han de participar en la actividad que la empresa desarrolle.

G. La organización empresarial

La empresa es una organización, entendiendo por tal un conjunto de elementos y personas que necesitan ordenarse para conseguir unos objetivos. Cualquier organización necesita dotarse de una estructura que le permita funcionar; hoy día no sólo es importante para la empresa pensar en una estructura ordenada y funcional, sino que las modernas corrientes de estudios empresariales hablan de la necesidad de que las organizaciones empresariales se doten de directivos que piensen y decidan actuar de forma estratégica, puesto que existen algunos factores clave que así lo aconsejan, entre ellos la existencia de: • Mercados de productos y servicios • La globalización de la economía

5 grupos se ordenan jerárquicamente de la siguiente forma:

- El ápice estratégico estaría situado en la cúspide de la pirámide y está formado por el conjunto de personas que se encargan de realizar las tareas de dirección de la organización. A su vez, coordinan al resto de grupos que integran la misma.
- La línea media está formada por el conjunto de trabajadores que ocupan puestos de mandos intermedios en la empresa. Son los encargados de organizar el trabajo de los obreros, a la vez que supervisan a éstos y unen la base de la organización con el ápice estratégico.
- el núcleo de operaciones. Se encuentra en la base. Comprende el conjunto de operarios que se encargan directamente de la producción de bienes o servicios.
- Se añade también en toda organización otros dos grupos más: la tecnoestructura y el staff de apoyo. la tecnoestructura, se encargaría de realizar los procesos de normalización en la empresa.

El staff de apoyo estaría integrado por el grupo de personas que se encuentran especializadas en determinadas tareas que la empresa necesita; por ejemplo, el servicio jurídico, limpieza, etc.

Modernas formas de organización empresarial

En los últimos años se han observado una continua serie de cambios en los modelos de localización y organización de las industrias.

Un cambio muy reciente, favorecido por la aparición de nuevas tecnologías de transporte y comunicaciones, es la forma en que el capital se organiza y se hace más flexible. Es muy frecuente oír hablar del **joint venture**, o uniones de empresas, que intentan aprovechar el potencial de cada una de ellas poniéndolo en común.

Un cambio crucial de esta organización se produce tanto en el interior de las empresas como en las relaciones entre ellas. En contraste con las estructuras tradicionales en pirámide (estructuras organizativas piramidales),

aparecen otras nuevas formas cuyo funcionamiento es mucho menos rígido y más dinámico.

Las antiguas estructuras piramidales, que organizan la empresa en niveles jerárquicos muy rígidos y con clara centralización del poder y de la toma de decisiones

Las estructuras flexibles, no se basan en relaciones rígidas entre las pequeñas y las grandes firmas, sino que las empresas se encuentran dentro de una red de relaciones que cambian constantemente a lo largo de las fases de producción. Permite también la introducción de innovaciones de una forma rápida,

Estructuras en malla tanto para la configuración de la propia estructura de la empresa como para su relación con otras, gracias a nuevos sistemas de información y a potentes equipos tecnológicos que permiten un trabajo conjunto como pilar de su éxito y desarrollo

H. La Tesorería empresarial

Los seguros sociales. Estos corresponden a las cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores que se encuentran dados de alta en una empresa. En principio nos vamos a referir únicamente a los trabajadores encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, por ser este el más habitual en la mayoría de las empresas.

Los seguros sociales se cumplimentan a partir de los conceptos sujetos a cotización que integran las nóminas de los trabajadores, los cuales, sumados, forman las bases de cotización, que son las que se aplican los tipos de cotización, para hallar la cuota a pagar.

¿Qué son y cómo se calculan los seguros sociales de una empresa?

Como comentábamos a través de los seguros sociales cuyo pago es mensual la empresa ingresa tanto su contribución como la aportación del trabajador, por los siguientes conceptos:

- Contingencias comunes: Para cubrir las situaciones que deriven de enfermedad común, descanso por maternidad y riesgo durante el embarazo, accidente no laboral y jubilación.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Horas extraordinarias
- Desempleo
- Formación profesional
- Fondo de garantía salarial (FOGASA)

La empresa y el trabajador no contribuyen por igual, ni para cubrir las mismas contingencias. De esta forma el trabajador solo cotiza por Contingencias comunes, horas extras, desempleo y formación profesional, y lo hace en un porcentaje mucho menor que los tipos correspondientes a la empresa.

El importe que va a pagar la empresa en el documento de cotización (**TC1**) va a estar en función de la suma de las bases de cotización de sus trabajadores y los tipos aplicados a esas bases, que a su vez dependerán de variables como tipo de contrato, actividad realizada, etc. Vamos por partes.

Coste de Seguridad Social a cargo de la empresa

La Seguridad Social a cargo de la empresa es un coste adicional que el autónomo o la empresa que contrate trabajadores debe pagar a la Seguridad Social además del sueldo bruto que paga al trabajador. Se compone de cuatro partidas que se tienen a la hora de [contratar a un trabajador](#):

- Cotización por contingencias comunes: 23,60% del sueldo bruto.
- Cotización por desempleo: 5,50% en contratos indefinidos y 6,70% en contratos temporales.
- Cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: el porcentaje depende de las [tablas de cotización](#) para cada actividad, pudiendo oscilar entre el 1% para trabajadores de oficina, el 1,85% en el comercio al por menor, el 3,60% en actividades de limpieza y seguridad y el 6,70% en actividades de alta riesgo como la construcción o el transporte por carretera.
- Cotización por formación profesional: 0,60%.
- Cotización al Fondo de Garantía Salarial (Fogasa): 0,20%

Por ejemplo, para un puesto de trabajo en oficina la Seguridad Social a cargo de la empresa supone un **30,9% del sueldo bruto** para contratos indefinidos y un 32,1% para contratos eventuales. En contratos eventuales a tiempo parcial subiría un 1% adicional.

Las bases de cotización

Las bases de cotización de cada trabajador están en función del salario de cada trabajador y de los conceptos cotizables y no cotizables que lo integren.

El sueldo bruto del trabajador

El salario bruto está constituido por las percepciones salariales en dinero o en especie y las percepciones extrasalariales (cantidades percibidas por prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social, indemnizaciones por gastos relacionados con la actividad, así como indemnizaciones por traslados, despidos y suspensiones). Mientras que las primeras, las percepciones salariales, cotizan en la Seguridad Social, las segundas, las percepciones extrasalariales no lo hacen.

Son muchos de nuestros usuarios o clientes que no entienden de sueldos brutos y lo que quieren saber es el sueldo que les va a quedar limpio en la nómina a final de mes, es decir el sueldo neto. Así que a la hora de explicar con ellos debes tener muy presente la diferencia entre sueldo bruto y neto y asegurarte de que el trabajador está de acuerdo con tu propuesta.

Para ello debes tener en cuenta dos partidas que habrá que deducir de su sueldo bruto al preparar la nómina mensual:

- **Seguridad Social a cargo del trabajador:** Se compone de tres partidas:
 - la cotización por contingencias comunes (4,70% del sueldo bruto)
 - la cotización por formación (0,10%)
 - la cotización por desempleo (1,55% en contratos indefinidos, 1,60% en contratos temporales)
 - *Total, supone un 6,35% del sueldo bruto.*
- **Retención del IRPF:** es un porcentaje variable que crece en función del volumen de ingresos que hay que deducir de la nómina y que el empresario debe ingresar en Hacienda trimestralmente como anticipo del IRPF a cuenta del trabajador. El porcentaje depende también de las circunstancias personales (hijos o mayores a cargo del trabajador) pero a modo orientativo puede oscilar entre el 4% para un sueldo bruto de 1.100 euros al 13% para 2.000 euros o el 20% o más para 3.000 euros brutos.

Bonificaciones

Son deducciones en la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado laboral

Hay que señalar que existen casos en los que se pueden reducir esos costes salariales mediante bonificaciones que se aplican en los TC's, en función del tipo de contrato y el colectivo al que pertenezca el trabajador. De esta forma existen bonificaciones para contratos indefinidos (minusválidos, desempleados mayores de 45 años, de entre 16 y 30 años, mujeres, etc) y temporales (interinidad, mayores de 52 años, mayores de 55 desempleados de larga duración etc).

a. Requisitos de la persona trabajadora

1. Trabajadores con grado mínimo reconocido, por el Organismo competente, de minusvalía igual o superior al 33 por 100.
2. Estar inscritos en la Oficina de Empleo.
3. No haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación indefinida (estas dos limitaciones no se aplicarán cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral:
 - a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %;
 - b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 % (art. 2 [Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#)).

- ***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. [STS, rec. 3425/2008, de 16 de septiembre de 2009](#)

- ***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.

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. Por su parte, 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 hubiera obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

b. Requisitos de la empresa

Cualquier empresa (o cooperativas de trabajo asociado) que contrate trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, ha de cumplir los siguientes requisitos:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social (para la formalización de este tipo de contratos téngase en cuenta la vigencia del art. 8 [Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo](#)).
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves (art. [46.2LISOS](#)).

c. Formalización, duración y jornada

El contrato ha de formalizarse por escrito, en el modelo oficial que corresponda, pudiendo concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Este requisito se extiende tanto en la fecha de alta de los trabajadores como al periodo de aplicación de las bonificaciones correspondientes.

d. Incentivos/ayudas a las empresas

Junto a la bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social se establecen una serie de subvenciones (por contrato celebrado a tiempo completo y para la adaptación de puestos de trabajo) y [deducción por creación de empleo para trabajadores con discapacidad en el impuesto de sociedades](#) (deducciones de la cuota íntegra de 9.000 o 12.000euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% o 65% respectivamente).

- [Incentivos a la contratación laboral indefinida de personas con discapacidad](#)

Las empresas tienen derecho a una serie de [Incentivos a la contratación laboral de personas con discapacidad](#) por tiempo indefinido a jornada completa o a tiempo parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios.

TIPO	CONTRATO	COLECTIVOS	CUANTÍA ANUAL (EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Indefinido	Menores de 45 años.	En general	4.500	Vigencia del contrato.	Indefinida.	Art. 2 Ley 43/2006, de 29 de diciembre. Art. 30 Ley 14/2013, de 27 de septiembre. Real Decreto 870/2007, de 2 de julio
		Discapacidad severa.	5.100			
	Mujeres.	En general.	5.350			
		Discapacidad severa.	5.950			
	Mayores de 45 años.	En general.	5.700			
		Discapacidad severa.	6.300			
	Contratación de un trabajador con discapacidad por un C.E.E.2 (Relación de carácter especial).	100 % cuotas empresariales por todos los conceptos		Vigencia del contrato.	Indefinida.	
Conversión en indefinido	Conversión de contratos temporales de fomento del empleo, así como de contratos formativos en las empresas ordinarias Conversión de todos los contratos temporales en CEE.	Mismo régimen que las contrataciones indefinidas iniciales (empresas ordinarias). 100 % de las cuotas empresariales a la S.S. por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto (CEE).				

Calcular, la bonificación mensual de una mujer mayor de 45 años, con discapacidad moderada a tiempo parcial, indefinido 15 h/ semana.

1. % de contrato: 40 horas es el 100, 15 horas--->x = 37,5 porcentaje de jornada parcial
2. 37,5% sobre la bonificación=2.137,5 / 12 = 178,12€ bonificación mensual

A TENER EN CUENTA. Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7, [Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#).

- Subvenciones destinadas a incentivar la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad inscritos como desempleados en las Oficinas de Empleo, así como la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal con el objeto de favorecer su integración laboral.

- *Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo* (art. [7Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo](#)).

Las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a trabajadores minusválidos tendrán derecho a una subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado (la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada).

- *Subvención de hasta 901,52 euros para la adaptación de puestos de trabajo*, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal con el objeto de favorecer su integración laboral.
- En los contratos a **tiempo parcial** la bonificación será el resultado de aplicar un porcentaje, a las cuantías que figuran para cada caso, igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que pueda superar el 100% de la cuantía prevista. Este cálculo no se aplicará en las RLCE de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, ni en incapacitados permanentes readmitidos

e. **Impuesto de Sociedades-Deducción por creación de empleo para trabajadores con discapacidad**

Será deducible de la cuota íntegra la cantidad de:

- **9.000 €** por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.
- **12.000 €** por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

f. **Reintegro de los beneficios y obligación de mantenimiento de empleo**

Las Empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados **por un tiempo mínimo de tres años**, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores, y, en caso de despido procedente, deberán sustituirles por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota de la Seguridad Social por los sustitutos.

El incumplimiento por las Empresas beneficiarias de estas condiciones supondrá la obligación de reintegrar al Tesoro las cantidades percibidas (art. [10Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo](#)).

A TENER EN CUENTA. El reintegro de cantidades debe limitarse a la subvención recibida, no estando obligada a devolver cantidad alguna por las bonificaciones disfrutadas hasta el momento.

g. Contratos indefinidos concertados con personas con capacidad intelectual límite

Consideración de persona con capacidad intelectual límite

A los efectos laborales de acceder a las medidas de acción positiva previstas en el [Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo](#), debe entenderse como persona con capacidad intelectual límite y los empleadores beneficiarios:

- **Personas con capacidad intelectual límite destinatarias de las medidas de acción positiva para el acceso al empleo:** personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados que acrediten oficialmente, según los baremos vigentes de valoración de la situación de discapacidad, al menos un 20 por ciento de discapacidad intelectual y que no alcancen el 33 por ciento.
- **Empleadores beneficiarios:**
 - Las empresas y las trabajadoras y los trabajadores autónomos que contraten a las personas con capacidad intelectual límite.
 - Las sociedades laborales y las cooperativas a las que se incorporen como socios y socias trabajadores o de trabajo las personas con capacidad intelectual límite (en el caso de las cooperativas, será condición necesaria que la cooperativa haya optado por la modalidad de asimilados a personas trabajadoras por cuenta ajena, a los efectos de la Seguridad Social).
 - Limitaciones: no se aplicarán las acciones positivas para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite en el sector público (art. [Ley 40/2015, de 1 de octubre](#)).

Los empleadores que contraten a las citadas personas con capacidad intelectual límite mediante un contrato indefinido podrán solicitar:

- **Subvenciones destinadas a incentivar la contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite:** 2.000 euros por cada contrato de trabajo indefinido celebrado a tiempo completo.
- **Subvenciones** con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal (compatibles en su caso con los beneficios anteriores), destinadas a la **adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios** para evitar accidentes laborales al trabajador contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo (la necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

Incentivos a la contratación laboral indefinida de personas con discapacidad

TIPO CONTRATO	COLECTIVO	CUANTÍA ANUAL (EUROS)	CUANTÍA MENSUAL(EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Indefinido	Personas con discapacidad	1.500 euros/año	125 euros/mes	Cuatro años desde la fecha de inicio del contrato	Indefinida	Art. 2.4 43/2006, de 29 de diciembre.

	intelectual límite					
--	-----------------------	--	--	--	--	--

h. Conceptos Financieros

LA CUENTA DE RESULTADOS o cuenta de pérdidas y ganancias es un documento contable que recoge la evolución de los beneficios o pérdidas de la empresa durante un ejercicio económico (generalmente 1 año, Semestral o mensual). Por ello, en la cuenta de explotación **se reflejan desglosados y ordenados los ingresos y gastos procedentes de la propia actividad** reflejando así la ganancia o pérdida final en dicho periodo.



El **EBITDA** (Earnings Before Interests, Taxes, Depreciations and Amortizations) hace referencia a las ganancias de las compañías antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones. Es decir, se entiende como el beneficio bruto de explotación calculado antes de la deducibilidad de los gastos financieros.

Por otro lado, el **EBIT o BAI** (Beneficio Antes de Impuestos) que también se expresa en la cuenta de explotación, fundamentalmente lo que representa es la capacidad que tiene la empresa (o no, si es negativo) de generar fondos sin tener en cuenta la política fiscal o financiera.

El **PUNTO DE EQUILIBRIO** es establecido a través de un cálculo que sirve para definir el momento en que los ingresos de una empresa cubren sus gastos fijos y variables, esto es, cuando logras vender lo mismo que gastas, no ganas ni pierdes, has alcanzado el punto de equilibrio. Siendo así, calcular el punto de equilibrio es fundamental para las empresas evaluar su rentabilidad, ya que de esta forma es posible saber cuánto necesitan vender para generar lucro. Conocer este valor, incluso antes de empezar un nuevo proyecto, permite saber qué tan

interesante es financieramente tu idea de negocio. Hacer el cálculo también ayuda a saber cuánto tiempo, aproximadamente, necesitará tu negocio para empezar a obtener beneficios.

LOS CONTRATOS

Contrato indefinido y contratos de duración determinada

Con el objetivo de **evitar la temporalidad de los contratos**, la última reforma laboral introduce el carácter prioritario del **contrato indefinido**. Únicamente se admite la realización de **contratos de duración determinada** bajo determinados supuestos, como son:

-En caso de necesidad debido a la sustitución de un trabajador. Existe un cambio importante en este supuesto: el sustituto podrá comenzar la prestación de servicios como máximo, durante 15 días previos a la sustitución. Ello posibilita un conocimiento más preciso de sus funciones en el puesto de trabajo.

-Aumento imprevisible/ circunstancias de la producción. En este caso, el tiempo máximo oscila entre los 6 meses y los 12 (este último supuesto si así lo recoge el convenio colectivo aplicable). Como claro ejemplo, se enmarcan las campañas agrícolas o navideñas (con un máximo de 90 días anuales, no consecutivos).

Por otro lado, un aspecto clave de la nueva reforma laboral es que limita a 18 meses (en un espacio temporal de 24) el periodo establecido para encadenar contratos y pasar a ser indefinido. De este modo, se reduce el tiempo de manera considerable, puesto que con anterioridad la normativa establecía que el límite era 24 en un marco temporal de 30 meses.

En caso de incumplimiento de esta normativa, la persona trabajadora tendrá la consideración de indefinida.

Contrato fijo-discontinuo

Este tipo de contrato está especialmente dirigido a los **segmentos que hasta ahora han recurrido a la contratación temporal**. Entre las novedades más relevantes que incluye la reforma laboral 2022 hay que señalar que las personas trabajadoras tienen, con el contrato fijo-discontinuo, los mismos derechos que les amparan en el infinito, incluida la indemnización por despido. El contrato fijo-discontinuo puede ser utilizado por ETT y en otros supuestos como actividad de temporada y contratas y subcontratas.

★ Desaparecen, por tanto, los contratos de obra y servicio determinado si bien aquellos que se hayan realizado entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 se deben regir por la normativa vigente y su periodo de duración no puede ser superior a los 6 meses.

Contratos formativos

La nueva reforma laboral establece **dos tipos de contratos formativos**:

1.-Contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación.

La duración establecida oscila entre los 3 meses y los 2 años. Su objetivo es poder compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos en formación profesional, estudios universitarios o Catálogo de Especialidades formativas. No genera indemnización a su finalización, y la retribución se establece en los siguientes parámetros: nunca puede ser inferior al SMI (en

proporción al trabajo efectivo) y, según convenio (no inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo).

No está permitida la realización de horas extraordinarias (salvo fuerza mayor), ni periodo de prueba o trabajos nocturnos.

2.-Contrato para la obtención de la práctica profesional.

La duración del contrato no puede ser inferior a los 6 meses ni mayor a 1 año. Está dirigido a quienes están en posesión del título universitario, de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de Formación Profesional.

La retribución queda fijada por el convenio/ grupo profesional y nivel retributivo de acuerdo a las funciones que desempeñe la persona trabajadora. En cualquier caso, no puede ser inferior al SMI (en base proporcional al trabajo efectuado). Por otro lado, la normativa establece que debe existir por parte de la empresa un plan formativo individual y la asignación de un tutor. No son posibles las horas extras, pero si las complementarias.

- ★ **La reforma laboral**, en este punto concreto, define una “vacatio legis” (moratoria) durante **un periodo de tres meses**, es decir, hasta el 30 de marzo, para la realización de los nuevos contratos relativos a formación.

Contrato indefinido adscrito a obra

Este tipo de contrato está específicamente articulado para el **sector de la construcción**, por lo que se señala que tiene por objeto el desarrollo de tareas o de servicios que están estrechamente relacionados con actividades dentro del **Convenio General del Sector de la Construcción**.

La finalización de la obra lleva implícita la obligación de la empresa de efectuar una **propuesta (por escrito) a la persona trabajadora para su recolocación**, con la consiguiente formación en caso necesario.

Las **causas de la extinción del contrato**:

- Inexistencia de obras en la provincia.
- Falta de cualificación para obra en la provincia.
- Rechazo de la persona trabajadora para su recolocación.