



ASPECTOS LABORALES DEL ADMINISTRADOR DE FINCAS Y DE LAS COMUNIDADES DE PROPIETARIOS

Asesoría Henríquez & Portillo S.L.P.

AFILIACION DE TRABAJADORES ALTAS Y BAJAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

- La afiliación es el acto administrativo mediante el cual la TGSS reconoce a la persona física que por vez primera realiza una actividad comprendida en el ámbito de aplicación de la Seguridad Social su condición de incluida en el mismo.

Este acto de encuadramiento tiene las siguientes características:

- Es única, pues surte efectos para todos los regímenes de dicho sistema, aunque un cambio de actividad determine, a su vez, un cambio de régimen de Seguridad Social.
- Es vitalicia, al extenderse a toda la vida de las personas incluidas en el sistema de la Seguridad Social.
- Es exclusiva, sin que por la misma actividad pueda el sujeto estar obligatoriamente en otros regímenes de previsión, conforme a lo establecido en el art. 8 de la LGSS.
- Es constitutiva, por sí sola o en unión de otros requisitos o presupuestos, de título jurídico para la adquisición de derechos y el nacimiento de obligaciones derivados de tal condición

Sujetos obligados y responsables de la afiliación

- Afiliación a instancias del empresario
- Afiliación a instancias del trabajador
- Afiliación de oficio

Afiliación a instancias del empresario

- Los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al sistema de la Seguridad Social de los trabajadores que ingresen a su servicio y sea el primer trabajo de éste, con anterioridad a la iniciación de la prestación de los servicios.
- La afiliación a la Seguridad Social significará el alta inicial en el régimen de Seguridad Social que corresponda

Afiliación a instancias del trabajador

- La afiliación puede ser instada directamente por el trabajador, en el supuesto de que el empresario incumpliera la obligación de solicitarla y en cualquier momento posterior a la contratación, a la Dirección Provincial de la TGSS o Administración de la misma, quien dará cuenta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al objeto de las comprobaciones y demás efectos que procedan.

Afiliación de oficio

- La afiliación puede ser llevada a cabo de oficio por las Direcciones Provinciales de la TGSS o Administraciones de la misma cuando comprueben el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de los empresarios a los que incumba tal obligación, ya sea por la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o en virtud de los datos obrantes en las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento.



Procedimiento

- La solicitud de afiliación debe formularse por el empresario en el modelo oficial o por cualquier otro sistema establecido, aportándose el documento nacional de identidad de la persona que se pretende afiliar o el documento que se declare equivalente y fotocopias de los mismos, el número de la Seguridad Social, y demás datos personales, que el trabajador deberá suministrar al empresario con carácter previo a su prestación de servicios, si no le constaren con anterioridad, así como la documentación complementaria que sea necesaria.

Alta en la Seguridad Social

- La solicitud de alta debe contener los siguientes datos:
 - Identificación del empresario
 - Identificación del trabajador
 - Fecha de inicio de la actividad
 - Grupo de cotización



Plazos

- La solicitud de alta debe formularse con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador, pero nunca antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para la iniciación.



Efectos del alta

- El alta, comunicada en tiempo y forma, produce la inclusión del trabajador en el Régimen General desde el inicio de la actividad.
- Las altas solicitadas fuera de plazo sólo tienen efectos desde el día en que se formula su solicitud.

Baja en la Seguridad Social

- La solicitud de baja debe contener los siguientes datos:
 - Identificación del empresario
 - Identificación del trabajador
 - Fecha de la baja
 - Causa de la baja
 - Fecha de finalización de las vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral.



Plazos

- El plazo para solicitar la baja es de 6 días naturales desde que se produce el cese en la prestación de servicios.



Efectos de la baja

- Su comunicación produce efectos desde el cese de la actividad, siempre que se haya comunicado en tiempo y forma.
- La no comunicación o la comunicación fuera de plazo, determina la subsistencia de la obligación de cotizar hasta el día en que la TGSS conozca el cese.

CONTRATOS DE TRABAJO

- El **contrato de trabajo** es el instrumento jurídico mediante el cual el trabajador se compromete a llevar a cabo una prestación laboral bajo el poder de dirección y organización de un empresario a cambio de percibir una retribución.

Puede ser:

- Verbal o escrito.
- Indefinido o Temporal.

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Debe ser prestaciones de servicios voluntarios, retribuidos, dependientes y por cuenta ajena o, lo que es igual, de forma subordinada.
- El contrato es el instrumento por el que se regula las condiciones de trabajo y es donde se aplican o concretan las normas que van a regir en la relación jurídica en cuestión.



TIPOLOGÍA

- Contrato indefinido.
- Contrato por tiempo determinado:
 - Por obra o servicio determinado.
 - Eventual por circunstancias de la producción.
 - De trabajadores interinos.
 - A tiempo parcial.
 - De trabajadores fijos-discontinuos.
 - De jubilación parcial anticipada.
 - De relevo.
 - Para la formación.
 - En prácticas.
 - De puesta a disposición (ETT)

CONTRATO INDEFINIDO

- **OBJETO DEL CONTRATO:**

Tiene por objeto la contratación por tiempo indefinido de un trabajador.

- **JORNADA:**

Podrá formalizarse a tiempo completo o a jornada parcial.

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

- **OBJETO DEL CONTRATO:**

El objeto del contrato es la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta (arts. 15.1 E.T. y 2.1 R.D. 2720/1998).

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

- **CONTENIDO:**

En los contratos deberán constar, entre otros extremos (arts. 2.2.a) y 6.1 R.D. 2720/1998):

- El carácter de la contratación.
- El tiempo de su vigencia.
- El trabajo a desarrollar.
- La identificación suficiente de la obra o servicio que constituya su objeto.

- **FORMALIZACIÓN:**

Estos contratos deberán formalizarse siempre por escrito

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

- **DURACIÓN DEL CONTRATO:**

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

- **EXTINCIÓN DEL CONTRATO:**

Los contratos se extinguirán por realización de la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de una de las partes, comunicada a la otra parte con una antelación mínima de quince días si el contrato hubiera tenido una duración superior a un año. La terminación del contrato sin que quede acreditada la finalización de la obra, tiene los efectos de un despido y no los de una extinción de un contrato a término.

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

● INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO:

La Ley 35/2010, relativa a la indemnización por finalización de contrato temporal, establece una aplicación gradual de la misma del siguiente modo:

- Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.»

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- **OBJETO DEL CONTRATO:**

Se trata de un contrato temporal estructural que responde a la necesidad de hacer frente a una eventualidad organizativa, traducible en un incremento de tareas o un exceso de pedidos.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- **CONTENIDO:**

Debe señalarse expresamente: la causa del aumento de tareas o exceso de pedidos

- **FORMALIZACIÓN:**

Se formaliza por escrito y en modelo oficial, salvo el de menos de 4 semanas de duración, que puede ser verbal. Puede ser a tiempo completo y a tiempo parcial.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- **DURACIÓN DEL CONTRATO:**

La duración de este contrato no puede superar los 6 meses dentro de un período de referencia de 12 meses, aunque se permite que por convenio se puedan ampliar los plazos en caso de actividades estacionales, respecto las que el período de referencia se puede alargar hasta un máximo de 18 meses y la duración concreta del contrato hasta las 3/4 partes del período de referencia sin que por ello exceda nunca de los 12 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.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- **EXTINCIÓN DEL CONTRATO:**

La extinción exige denuncia y preaviso de 15 días si durase más de un año.

- **INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO:**

Da derecho a la indemnización que corresponda de aplicar las cuantías señaladas anteriormente correspondientes a la Ley 35/2010.

CONTRATO DE INTERINIDAD

- **OBJETO DEL CONTRATO:**

- a) Sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.
- b) Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva

- **FORMALIZACIÓN:**

Los contratos de interinidad deberán formalizarse siempre por escrito.

CONTRATO DE INTERINIDAD

● **CONTENIDO:**

En los contratos deberán constar, entre otros extremos:

- El carácter de la contratación.
- El tiempo de su vigencia.
- El trabajo a desarrollar.
- La identificación del trabajador sustituido y la causa de la 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 aquel.
- La identificación del puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

CONTRATO DE INTERINIDAD

- **DURACIÓN DEL CONTRATO:**

Cuando se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, será la del tiempo que dure este proceso, sin que su duración pueda ser superior a tres meses.

Cuando se trate de una sustitución de trabajador ausente con derecho a reserva de puesto, será la del tiempo durante el cual subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva del puesto de trabajo y hasta tanto no se reincorpore efectivamente el trabajador sustituido dentro del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación o, en caso de no reincorporación del trabajador sustituido, hasta el vencimiento de este último plazo o hasta que se produzca la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo

CONTRATO DE INTERINIDAD

- **EXTINCIÓN DEL CONTRATO:**

La extinción se producirá una vez superado los plazos previstos en el apartado anterior.

- **INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO:**

En esta modalidad contractual temporal no existe indemnización



NOMINAS

- Para documentar el salario se ha entregar al trabajador recibo individual y justificativo del pago del mismo, esto es lo que denominamos nomina.
- El recibo de salarios se refiere a meses naturales.
- Ha de ser firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado.



NOMINAS

- Existe libertad en la fijación del salario pero deben respetarse unos mínimos establecidos:
 - El salario mínimo interprofesional (641.40€)
 - Los salarios establecidos por convenio colectivo aplicable
 - La condición más beneficiosa que pueda existir y el principio de igualdad y no discriminación.



NOMINAS

- El recibo está formado por **tres grandes bloques**: encabezamiento, devengos y deducciones.

- **Encabezamiento**

En él deben constar los **datos de la empresa y del trabajador**. Los de la empresa son el nombre o razón social, el domicilio y el número de la Seguridad Social.

Los del trabajador son nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social y, sobre todo, dos datos clave: categoría profesional y antigüedad en la empresa.



NOMINAS

- **Devengos**

Son las cantidades que percibe el trabajador por diferentes conceptos

Hay **dos tipos de devengos**: los que cotizan a la Seguridad Social (percepciones salariales, que incluyen el salario base y los complementos salariales) y los que están excluidos de cotización (percepciones no salariales).



NOMINAS

● Deducciones

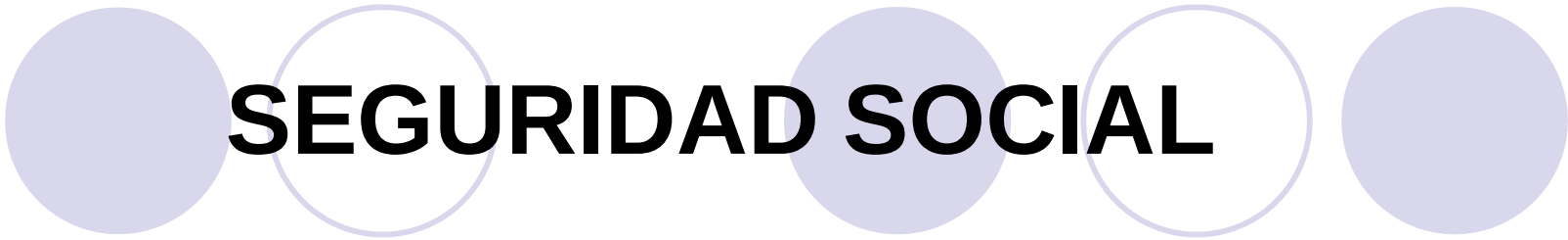
Son las cantidades que tenemos que deducir de la nomina de cada trabajador y son:

- A cuenta de la Seguridad Social, se divide en dos conceptos: contingencias comunes (un 4,70% del salario para todos los trabajadores) y desempleo y formación profesional (un 1,65% del salario en el caso de los trabajadores con contrato indefinido y un 1,70% para los que tienen contrato temporal).
- A cuenta del IRPF y aparece expresada con un tanto por ciento a descontar del total



NOMINAS

- El resultado de restar al total devengado el importe de las deducciones, es lo que se denomina importe liquido/neto a percibir por el trabajador.

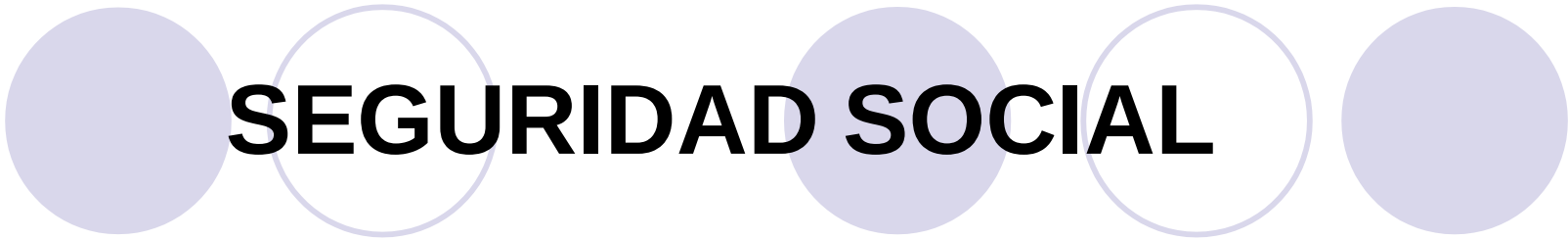


SEGURIDAD SOCIAL

- **¿Qué es la cotización?**

Es una virtud de la cual los sujetos obligados aportan recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social.

Sus elementos básicos son la base de cotización, el tipo de cotización y la cuota.



SEGURIDAD SOCIAL

- **BASE DE COTIZACIÓN**

En el Régimen General se determina en función de las retribuciones del trabajador, con unos límites que son las bases máximas y mínimas.

- **TIPO DE COTIZACIÓN**

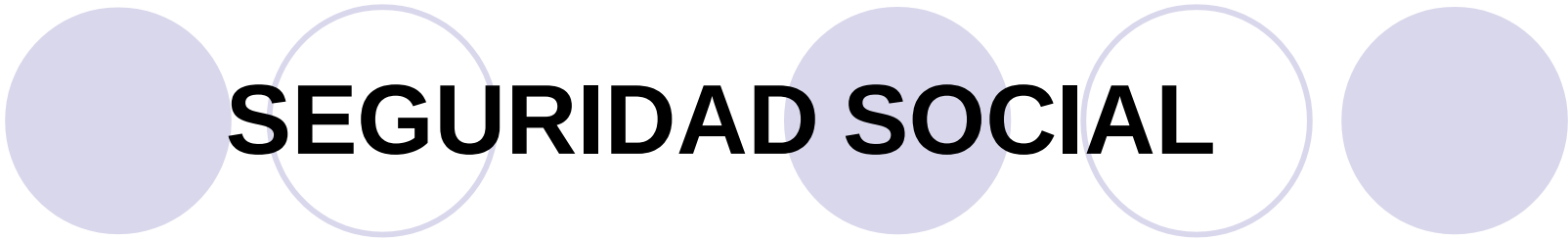
Es el porcentaje que se aplica a la base de cotización, siendo el resultado la cuota o importe a pagar.

- **CUOTA**

Es el resultado de aplicar el tipo de cotización a la base de cotización y deducir, en su caso, el importe de las bonificaciones y/o reducciones que resulten aplicables

SEGURIDAD SOCIAL

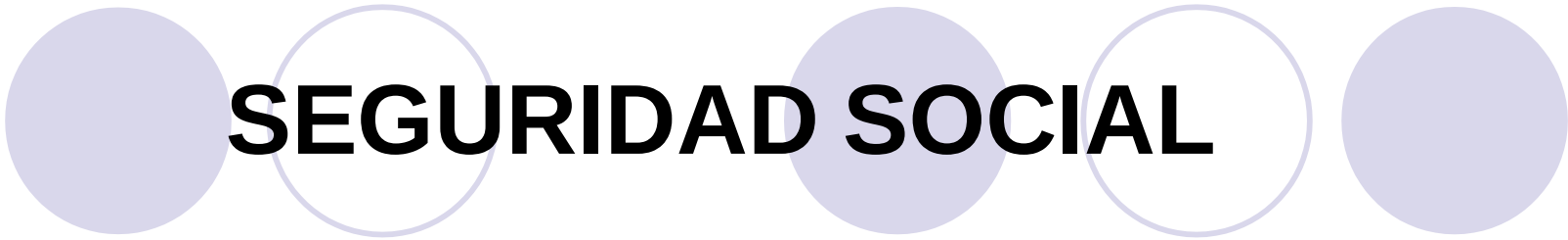
TIPOS DE COTIZACION 2011	EMPRESA	TRAB.	TOTAL
CONTINGENCIAS COMUNES	23,60	4,70	28,30
DESEMPLEO			
• Indefinido y temporales de prácticas, relevo, interinidad, inserción, discapacitados, penados en talles penitenciarios. Cooperativas vínculo indefinido.	5,50	1,55	7,05
• Duración determinada a Tiempo Completo.	6,70	1,60	8,30
• Duración determinada a T. Parcial.	7,70	1,60	9,30
FONDO DE GARANTIA SALARIAL	0,20	---	0,20
FORMACION PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70
ACCIDENTES DE TRABAJO	8/Tarifa Primas. Ley 26/2009		
HORAS EXTRAS	23,60	4,70	28,30
HORAS EXTRAS POR FUERZA MAYOR	12,00	2,00	14,00



SEGURIDAD SOCIAL

● ¿QUIEN DEBE COTIZAR?

Están sujetas a la obligación de cotizar a la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas comprendidas en cada uno de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social, en los términos reglamentariamente establecidos para cada uno de ellos.



SEGURIDAD SOCIAL

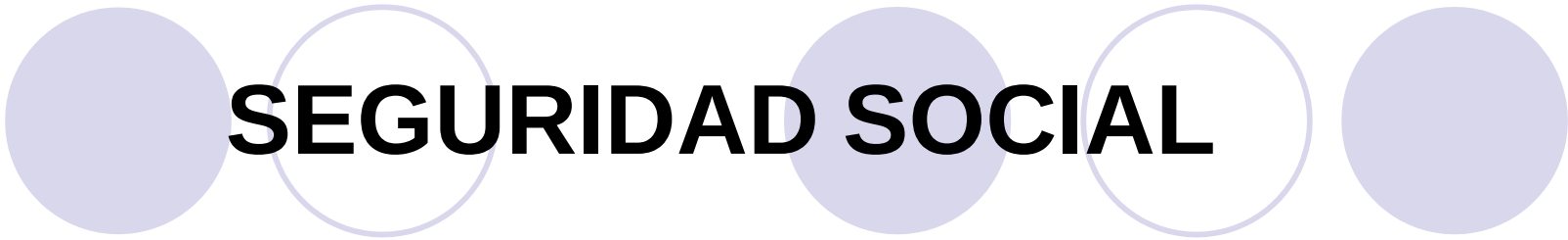
- **Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar**

La obligación de cotizar nace desde el inicio de la actividad laboral.

Se mantiene durante todo el período en que el trabajador desarrolle su actividad. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de:

- Incapacidad Temporal.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Descanso por maternidad y paternidad.
- Cumplimiento de deberes de carácter público.
- Permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo.

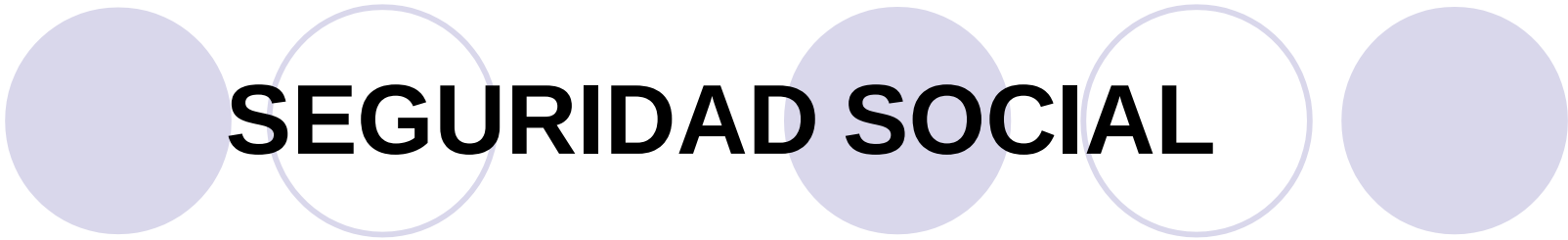
Se extingue con el cese en el trabajo, siempre que se comuniquen la baja en tiempo y forma establecidos.



SEGURIDAD SOCIAL

- **Autónomos**

El trabajador autónomo está obligado a cotizar desde el primer día del mes en que inicia su actividad.



SEGURIDAD SOCIAL

- **El trabajador autónomo es el responsable del ingreso de sus cuotas.**
- **El ingreso de las cuotas correspondientes a cada mes, se realizará dentro de ese mismo mes.**
- **El pago de las cuotas se puede domiciliar en una entidad financiera**

PROCEDIMIENTO PARA DARSE DE ALTA COMO ADMINISTRADOR DE FINCAS

- Darse de alta ante la AEAT con el modelo de presentación de alta 036 epígrafe 723.
- Darse de alta ante la TGSS en el régimen de autónomo como administradores de fincas. Una vez dados de alta deben acogerse a una base comprendida entre 850,20 € y 3.230 € correspondientes a bases mínimas y máximas.
- Solicitar el correspondiente libro de visitas ante la Inspección de Trabajo.
- Darse de alta ante el Gobierno de Canarias del impuesto del IGIC, bien contribuyendo o solicitando la exención del Art. 10.1 de la Ley 20/1991.

PROCEDIMIENTO PARA DAR DE ALTA UNA COMUNIDAD DE PROPIETARIOS

- Solicitar ante la AEAT el código de identificación fiscal (CIF) que empieza por la letra H, acompañado del acta de constitución de la comunidad.
- Cumplimentar el modelo TA6 ante la TGSS para que le asignen el código de cuenta de cotización (CCC)
- Si la comunidad va a contar con trabajador por cuenta ajena debe solicitar la inscripción del mismo a ese número de CCC a través del Sistema Red.