

2014

Diferenciación de políticas de contratación laboral del sector agropecuario colombiano con políticas del mismo sector en España

David Ricardo López Herrera
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_agronegocios



Part of the [Agribusiness Commons](#)

Citación recomendada

López Herrera, D. R. (2014). Diferenciación de políticas de contratación laboral del sector agropecuario colombiano con políticas del mismo sector en España. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_agronegocios/287

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias Agropecuarias at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Agronegocios by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

DIFERENCIACIÓN DE POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL SECTOR
AGROPECUARIO COLOMBIANO CON POLÍTICAS DEL MISMO SECTOR EN
ESPAÑA

DAVID RICARDO LOPEZ HERRERA
Código: 12081033

UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS
BOGOTÁ D.C
2014

DIFERENCIACIÓN DE POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL SECTOR
AGROPECUARIO COLOMBIANO CON POLÍTICAS DEL MISMO SECTOR EN
ESPAÑA

DAVID RICARDO LOPEZ HERRERA
Código: 12081033

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS AGROPECUARIAS

DIRECTORA
PAOLA MILENA SUAREZ BOCANEGRA

UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS
BOGOTÁ D.C
2014

“Ni la universidad, ni los jurados ni el
director, son responsables de las
ideas propuestas por los graduados”
Artículo 95. Párrafo 1 Reglamento Estudiantil

Nota de aceptación.

Firma del jurado.

Firma del jurado.

Bogotá. 2014.

DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD

Rector	Hno. CARLOS GABRIEL GÓMEZ R.
Vicerrector Académico	Hno. Carlos Enrique Carvajal C.
Vicerrector de Promoción y Desarrollo Humano	Hno. Frank Leonardo Ramos B.
Vicerrector Administrativo	Dr. Eduardo Ángel Reyes
Vicerrector de Investigación y Transferencia	DR. Luis Fernando Ramírez
Decana Facultad de Ciencias Agropecuarias	Dra. Claudia Aixa Mutis B.
Directora del Programa de Administración de Empresas Agropecuarias	Dra. Claudia Patricia Álvarez O.

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a Dios por permitirme alcanzar esta meta tan importante en mi vida, por siempre llevarme de su mano, por permitirme disfrutar de tan maravillosa familia. Gracias a mi padre, por su esfuerzo en siempre brindarme lo mejor, a mi madre por tanto amor y dedicación en mi formación, a mis hermanos, por ser siempre ese apoyo cuando los necesito, sus consejos, sus buenos deseos y su incondicional ayuda a lo largo de mi formación profesional.

DEDICATORIA

Al todo poderoso, mis padres, mis hermanos, mi adorada novia y todos quienes día a día contribuyen con sus acciones y buenos deseos en mi progreso personal y profesional.

TABLA DE CONTENIDO

1.INTRODUCCION.....	1
2. PLANTEAMIENTO DE EL PROBLEMA	2
3. OBJETIVOS.....	3
3.1 OBJETIVO GENERAL	3
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
4.JUSTIFICACION.....	4
5. MARCO DE REFERENCIA.....	5
5.1 MARCO TEORICO.....	5
5.1.1 POLITICA PUBLICA.....	5
5.1.2 POLITICA PUBLICA DE CONTRATACION LABORAL.....	6
5.1.3. TIPOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES	7
5.1.4. POLÍTICAS PÚBLICAS ACTIVAS.....	8
5.2 POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO: TIPOLOGÍA	9
5.2.1 CLASIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.....	9
5.3 PRINCIPALES POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO PUESTAS EN MARCHA.....	10
5.4 EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS.....	12
5.5.ÉNFASIS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS SOBRE LAS PASIVAS.....	13
5.6 POLITICAS DE CONTRATACIÓN LABORAL.....	14
6 POLITICAS PÚBLICAS PARA EL TRABAJO EN EL SECTOR AGROPECUARIO EN ESPAÑA.....	15
7 LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES EN ESPAÑA.....	16
8.CONTRATACIÓN LABORAL ESPAÑOLA.....	18

8.1 SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.....	18
8.1.1 IMPORTE PARA CUALQUIER ACTIVIDAD.....	18
8.1.2.IMPORTE PARA TRABAJADORES EVENTUALES O TEMPOREROS.....	19
9.COMUNIDAD AUTÓNOMA LA RIOJA.....	20
9.1 TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO.....	20
9.1.1CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORE...20	
9.1.2CONTRATO DE RELEVO.....	23
9.1.3 CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.....	24
9.1.4 CONTRATO DE INTERINIDAD.....	25
9.1.5 CONTRATO EN PRACTICAS.....	27
9.1.6 CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	29
9.1.7 CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO.....	31
9.1.8 CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.....	32
9.1.9 CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO.....	33
10.ESTADO AUTONOMICO DE ANDALUCIA.....	34
10.1.TIPOS DE CONTRATO.....	34
10.1.1 APOYO A LOS EMPRENDEDORES.....	34
10.1.2 CONTRATO POR RELEVO.....	36
10.1.3 SUSTITUCIÓN DE TRABAJO POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.....	38
10.1.4 OBRA O SERVICIO DETERMINADO.....	39
10.1.5 EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.....	40
10.1.6 INTERINIDAD.....	42

10.1.7 CONTRATO DE PRÁCTICA.....	44
10.1.8 INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	45
10.1.9 CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA O CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO.....	47
11. POLITICAS DE CONTRATACION LABORAL EN COLOMBIA.....	49
11.1 TIPOS DE CONTRATO.....	50
11.1.1 CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	50
11.1.2 CONTRATO DE HONORARIOS.....	50
11.1.3 CONTRATO OCASIONAL O TRANSITORIO.....	51
11.1.4 CONTRATO DE OBRA.....	51
11.1.4 CONTRATO DE OBRA.....	51
11.2 LEY DEL PRIMER EMPLEO.....	53
12. DISEÑO METODOLOGICO.....	54
13. DIFERENCIACIÓN DE POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL SECTOR AGROPECUARIO COLOMBIANO CON POLÍTICAS DEL MISMO SECTOR EN ESPAÑA.....	55
14 CONCLUSIONES.....	68
15 RECOMENDACIONES.....	70
BIBLIOGRAFIA.....	72

1. INTRODUCCIÓN

Desde el inicio de los tiempos la civilización humana ha encontrado en el trabajo la herramienta para su sustento pues desde siempre han surgido las necesidades básicas de los seres humanos para sobrevivir, la labor agrícola, pecuaria, la pesca, la caza entre otras se destacan pues se reconoce entre los primeros trabajos desarrollados por el hombre para su subsistencia en la tierra. Con el paso de los años las civilizaciones humanas se han organizado, estableciendo jerarquías, normas, leyes y demás para su prospero crecimiento colectivo y ha sido el trabajo desde siempre el eje fundamental de toda civilización. En los tiempos actuales esto no ha cambiado mucho, los seres humanos siguen regidos por un conjunto de leyes y normas que son la base para el desarrollo moderno y continua siendo el trabajo el factor clave de desarrollo.

los gobiernos mundiales en sus expectativas de crecimiento económico y globalizado han tenido que darle al trabajador una alta prioridad en materia de políticas, normas, leyes, beneficios y protección pues nace de sus actividades diarias la clave para el éxito y el logro de sus objetivos, por estas razones se han empeñado las distintas naciones en una creación de políticas laborales, para estimular, proteger y garantizar al trabajador unas condiciones dignas y favorables para el desempeño de sus actividades cotidianas, de la misma manera es un ideal de los gobiernos tener la menor tasa de desempleo posible, pues esto optimizará su economía

En el mundo algunas naciones se desarrollan más que otras y sus estatus económicos son siempre diversos, por esta razón se conforman instituciones y organizaciones encargadas de temas laborales y económicos que buscan el desarrollo ascendente de sus índices de empleo y economía desarrollando estrategias que fortalezcan estos aspectos fundamentales. Basados en políticas de protección y fomento se desarrollan los esfuerzos estratégicos encaminados a la obtención de los objetivos, una economía sólida, próspera, competitiva que sea incluyente y que proteja, respete, garantice unos derechos laborales básicos, y que de la misma manera incentiven y garanticen el trabajo como eslabón esencial en el desarrollo de su economía.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia las políticas de contratación laboral son iguales para todos los sectores, esto se debe a que en el país la formulación de trabajo se realiza, sin distinciones en clases trabajadoras ni sectores económicos, tipos de empleador y formas de remuneración entre otros aspectos.

El sector agropecuario colombiano tiene un PIB importante en la economía nacional si bien no es el sector más productivo y no está en el RANKING de los PIB más significativos de allí derivan un significativo número de empleos directos e indirectos que involucran un porcentaje importante de trabajadores , según estadísticas del Dane (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2012), para en año 2011 se estimó un PIB del sector primario de 35.298 miles de millones de pesos frente al 615.727 de PIB total miles millones de pesos, como ya se menciona si bien no es el sector más productivo hace un aporte valioso a la economía pero paradójicamente es en este sector donde las condiciones de empleo son distintas puesto que dichas actividades demandan tiempos diferentes a las actividades desarrolladas en las industrias o actividades urbanas, lo que genera un desconcierto en los trabajadores del sector agropecuario porque a pesar de ser un sector de importancia en la economía del país, en casi la totalidad de los casos son los que menos remuneración reciben y reclaman un trabajo digno.

En países como España se desarrollan un tipo de políticas en la contratación laboral del sector agropecuario diferentes a las demás actividades realizadas en su economía, situación que se puede evidenciar en la legislación laboral vigente expedida por el ministerio de empleo y seguridad social español, de igual forma los contratos de trabajo presentan particularidades para actividades específicas o que determinen tiempos especiales según las circunstancias y las condiciones variables que tengan algunas actividades (Gobierno de España, Ministerio de Empleo y de Seguridad Social). A si mismo existen dentro de los tipos de contratación incentivos para las empresas por distintas circunstancias descritas a profundidad posteriormente, y que incentivan distintas políticas laborales españolas, fomentando esto la realización de los objetivos de las políticas laborales vigentes. Entendiendo la diferenciación entre sectores y la importancia que esto genera; presentando mejoras en el sector y para los trabajadores como tal, es por eso que surge nuestra pregunta .

¿Cuáles son las características, similitudes y diferencias existentes entre las políticas de contratación laboral del sector agropecuario de Colombia con ese mismo tipo de políticas en España?

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Comparar las políticas de contratación laboral del sector agropecuario colombiano, con las políticas correspondientes en el sector agropecuario de España.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar las políticas de contratación laboral vigentes para el sector agropecuario en España.
2. Establecer las políticas de contratación laboral vigentes en Colombia.
3. Analizar las características, diferencias y similitudes encontradas entre los esquemas de contratación estudiados.

4. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se realiza con el fin de conocer las políticas públicas y de contratación laboral que afectan al sector agropecuario en específico, resaltar el manejo en políticas laborales de los países de estudio, las organizaciones y entidades encargadas de estas y sus estrategias de implementación mediante su normatividad laboral vigente, así mismo analizar el impacto que tiene cada país en el ámbito laboral con el desarrollo de sus políticas y determinar si en realidad las estrategias actuales de cada uno tiene un pacto favorable dentro de las actividades cotidianas del sector agropecuario.

Consecutivamente se identificarán y analizarán las condiciones del sector en temas de contratación y condiciones laborales, se resaltarán las falencias y fortalezas dentro del sistema de contratación laboral agropecuaria ya que las actividades desarrolladas en éste exigen tiempos y condiciones distintas en materia laboral a otros sectores de la economía.

Posteriormente se realizará un análisis comparativo frente a países con diferentes políticas laborales en este sector como España; y se expondrán las razones por las cuales se podrían adaptar o asemejar en Colombia para hacer una estructuración en busca de beneficiar a los trabajadores y al sector, o determinar si definitivamente las políticas que se manejan actualmente son las más adecuadas para dar el manejo en materia laboral al sector agropecuario colombiano.

El resultado esperado de la investigación busca desarrollar una herramienta investigativa que aporte conocimiento sobre los temas anteriormente mencionados, que sea de fácil entendimiento y que enriquezca los conocimientos del lector sobre temas de políticas públicas y laborales en el sector agropecuario colombiano.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1. MARCO TEORICO

5.1.1 POLÍTICA PÚBLICA

Para Cuervo “la *política pública es un flujo de decisiones coherentes y sostenibles*” (Cuervo, Salazar Vargas, & Velez, 2007). A partir de esta cita se puede definir a una política pública como un conjunto de decisiones directamente relacionadas, con un orden de cohesión entre ellas, y con la capacidad de ser sostenibles a lo largo del tiempo o hasta un posible cambio o modificación de la misma.

Para (Cano, 2010) la política es: un “*flujo de acciones y decisiones intencionalmente coherentes y racionalmente focalizadas a fin de resolver, de manera puntual, un problema definido como público*”). De esta definición se puede concluir que para establecer o crear una política pública, primero se debe identificar un problema que por su dimensión pueda ser denominado público. Se deben identificar y focalizar dichas decisiones a la solución del problema en cuestión y finalmente diseñar las políticas con una participación activa y democrática de los principales afectados con el fin de analizar todas las posiciones ya que estas tienen la particularidad de poder ser convertidos en derechos.

También se debe tener en cuenta que “*este tipo de políticas son la plataforma de los planes, programas y proyectos dirigidos a resolver parte de los conflictos sociales existentes*” (Arroyabe Alzate, 2010). De ésta conceptualización puede destacarse como estas decisiones son de vital importancia para la formulación y diseño de las políticas públicas, el autor hace énfasis en su valor al referirse a tales políticas como la plataforma de proyectos y planes, es decir que a partir de ellas se forma una base sólida para poder ejecutar dichos planes y proyectos destinados a solucionar un problema social específico en común, previamente identificado y analizado.

5.1.2. POLÍTICA PÚBLICA DE CONTRATACIÓN LABORAL

Uno en materia laboral que generalmente es abordado en la política pública es el tema de la contratación laboral, a continuación se muestran algunos conceptos teóricos como se entiende una política pública de contratación laboral.

“las políticas activas de mercado de trabajo comprenden diversos instrumentos y programas con lo que se busca, alternativa o complementariamente disminuir el desempleo, aumentar el empleo y los ingresos de trabajo, mitigar las consecuencias negativas del desempleo y apoyar a los ocupados en riesgo de desocupación” (busheli, 2005)

Lo que busca éste tipo de políticas laborales es ofrecer vías o buscar soluciones para poder lograr dichos objetivos, evaluar el problema de raíz, hacer un diagnóstico que permita identificar las principales causas, para posteriormente realizar una intervención oportuna, con el fin de convertirlas en instrumentos o programas que ayuden a mitigar el impacto que esos problemas puedan llegar a tener.

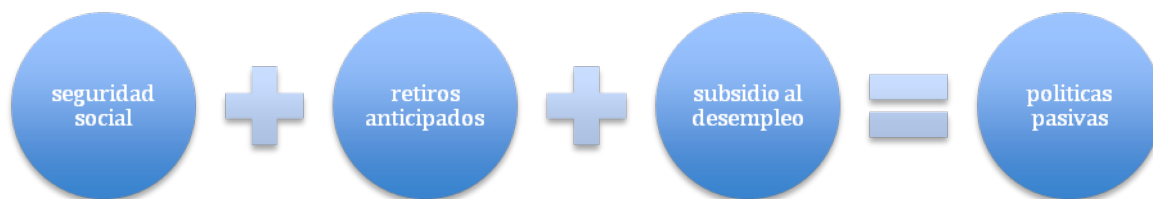
Para autores como (Zeetano Chahad, Goldin, Jorgensen, Rosas Chavez, & weller, 2009) la política laboral es entendida como: *“las regulaciones de las relaciones individuales y colectivas del trabajo, la protección contra el desempleo y las políticas activas del mercado de trabajo”* Basado en esta definición, la política laboral es aquella que se enfoca en la protección laboral de los trabajadores y que busca la integración laboral de todos los individuos de una sociedad, garantizando unos derechos y velando para que exista una oferta de empleo estable que garantice plazas laborales que conlleven a condiciones sociales dignas para quienes integran este sistema laboral.

5.1.3. TIPOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES

A continuación se presenta lo que desde la teoría se ha aplicado para la Política Pública, Para establecer los tipos de políticas públicas existen varias clasificaciones. Por ejemplo, (busheli, 2005) las clasifica en:

Políticas pasivas: estas políticas están enfocadas a brindar una ayuda tangible por parte del gobierno a sus habitantes, con el fin de apoyar a sus ciudadanos en circunstancias de desempleo y/o apoyo en la iniciación de actividades laborales, como en el fomento y desarrollo de oportunidades laborales, en la siguiente grafica se muestran componentes elementales de las políticas pasivas.

Grafica 1. Políticas públicas pasivas



Fuente: elaboración del autor a partir de los planteamientos de (busheli, 2005).

5.1.4. POLÍTICAS PÚBLICAS ACTIVAS

Con este tipo de políticas el gobierno busca fomentar el desarrollo y creación de nuevas plazas laborales utilizando para ello estrategias encaminadas en cumplir su objetivo, pero cabe recordar que no es solo la creación de plazas laborales lo que garantiza el éxito de estas políticas, el gobierno también encamina esfuerzos para lograr que sus ciudadanos tengan instrucción y capacitación suficiente para enfrentar las oportunidades laborales que puedan presentarse, a continuación un diagrama sobre algunos de los componentes que conforman las políticas activas.

Grafica 2. Políticas publicas activas.



Fuente: elaborada por el autor a partir de conceptos.

5.2 POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO: TIPOLOGÍA

Las políticas dentro del mercado laboral son un conjunto de normas , y son estas por las cuales se rige la contratación en este caso, la contratación laboral, cabe señalar que la primer forma como entran en contacto las partes es por medio de el contrato, a continuación se encuentran las distintas políticas de mercado laboral, algunas de estas son usadas en los países desarrollados. Se analizas las diferentes políticas relacionadas al tema de empleo y desempleo. Las políticas activas de mercado de trabajo son muy amplias, y pueden ser clasificados desde distintas perspectivas.

5.2.1 CLASIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO:

Las Políticas activas de empleo pueden clasificarse de la siguiente manera.

1. Por objetivo estratégico:

- a) Moderar las fases recesivas
- b) Reducir los desequilibrios estructurales
- c) Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo
- d) Incrementar las cualidades y la productividad
- e) Apoyar a los trabajadores con discapacidad o en riesgo

2. Por tipo de programas:

- a) Servicios públicos de empleo
 - Bolsa de trabajo e información de vacantes
 - Administración de subvenciones al ingreso
 - Acceso a programas activos

- b) Capacitación para el trabajo
 - Desempleados y jóvenes en desventaja
 - Adultos ocupados
 - Programas de aprendizaje
 - Discapacitados, mujeres, rurales, poblaciones en riesgo
- c) Creación de empleos
 - Obras públicas
 - Subsidios al empleo/salario

- Apoyo a autoempleo y microempresas
- 3. Por tipo de instrumento:**
 - a) Servicios en especie
 - b) Subsidios
 - c) Créditos
- 4. Por fuente de financiamiento:**
 - a) Gobierno
 - b) Impuestos a la nómina de empresarios y trabajadores
 - c) Organismos internacionales
 - d) Sector privado
- 5. Por tipo de receptor**
 - a) Participantes en el programa
 - b) Empleadores
 - c) Proveedores de servicios
- 6. Por tipo de ejecutor:**
 - a) Sector público
 - b) Empresas privadas
 - c) Organizaciones no gubernamentales
 - d) Mixtos

5.3 PRINCIPALES POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO PUESTAS EN MARCHA:

De acuerdo a los planteamientos de bushely frente a las políticas públicas activas del mercado de trabajo o laborales, al ser puestas en marcha corresponden generalmente a los siguientes aspectos:

1. Servicios públicos de empleo:

Servicios encargados de contactar a los desempleados, con vacantes en el mercado laboral .Para obtener esta base de datos es necesario realizar entrevista tanto a las empresas que ofrecen vacantes como a las personas interesadas en ocupar las vacantes. En algunas naciones estos servicios son financiados y administrados con fondos que se pagan en las prestaciones por desempleo.

2. Capacitación para el trabajo:

Programas especializados en brindar capacitaciones a trabajadores con problemas de inserción laboral. *Educación compensatoria en lectura y matemáticas; capacitación profesional en ciertas ocupaciones; subsidios pagados al sector privado para la contratación*), de igual manera si la experiencia del

trabajador es el problema de su inserción en el mercado laboral, se hace un acompañamiento para lograr un cupo en alguna entidad sin fines de lucro o pública y de esta manera lograr algún tipo de experiencia laboral.

3. Programas de creación de empleos:

Programas con múltiples modalidades: el empleo regular en el sector privado gozara de subsidio, creación directa de empleos en el sector público o de empleos de emergencia, los microempresarios y quienes estén vinculados al autoempleo tendrán una asistencia y acompañamiento.

a) Programas de subsidio al reclutamiento o subsidio al empleo

Con este programa se busca dar un subsidio a las empresas para que de ésta manera contraten personas desempleadas. Los salarios para los nuevos empleados son de similitud con los establecidos un porcentaje de ese salario es aportado por el subsidio y el restante es aportado por el empresario . El beneficio de estos programas es que al vincular un nuevo empleado al sector público, el gasto del sector disminuye por concepto de creación de un nuevo empleo y por otra parte tiene dentro de sus empleados un nuevo trabajador, el cual aporta su capacidad laboral haciendo más efectivas las labores dentro del sector.

b) Programas de interés colectivo

Este tipo de programas consisten en emplear temporalmente a personas con lapsos de tiempo corto, aproximadamente seis meses generalmente esto se da en el sector público, fueron usados en los periodos que se genero una desaceleración del crecimiento y se hacen con la finalidad de dar oportunidad a los demás desempleados y no generar que las personas se mantengan en estos puestos por más de seis meses

c) Programas de empleos de emergencia

Programas aplicables tanto al sector público como al sector privado. Son empleos de baja remuneración salarial, permiten el ingreso básico a un trabajador y se busca que sean empleos de no mucha duración por su bajo reconocimiento salarial, pero que aporte al empleado un ingreso básico mientras puede mejorar su condición laboral.

d) Beneficios para el autoempleo:

Programas que motivan a aquellas personas que deciden incursionar en el mundo empresarial a partir del emprendimiento, basado en esta iniciativa se brinda apoyo y asesoría en temas como formulación del proyecto empresarial , seguimiento de la iniciativa ya materializada , crédito capacitaciones ,etc.

e) Asistencia a microempresas:

Programa de empleo con riesgo alto, mayores costos de inversión para iniciar los proyectos, de igual manera una orientación para el nuevo empresario

5.4 EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS

En cuanto a los mecanismos para hacer evaluación de las políticas públicas laborales el ministerio de empleo y seguridad social considera que son las siguientes :

1) Servicios públicos de empleo:

Sobre ellos recaen dos tareas: la gestión de las prestaciones por desempleo y la intermediación laboral.

Tránsito entre empleo y desempleo:

- Se ha estudiado en qué medida se facilita el pasaje del desempleo al empleo y del empleo al desempleo.
- Pasaje del empleo al desempleo: Se han detectado comportamientos oportunistas de trabajadores y empresarios que utilizan el seguro de desempleo para reducir los costos laborales.
- Pasaje del desempleo al empleo: Se ha analizado si las prestaciones ejercen un papel que desincentiva la búsqueda de empleos. Esto ocurriría si el trabajador que recibe prestaciones dejara de buscar un nuevo empleo y utilizara todas las herramientas para prolongar su situación de desempleado.
- Servicios de intermediación laboral: Los Servicios Públicos de Empleo (SPE), en general, realizan la función de intermediación entre oferta y demanda, gestión de vacantes, registro desempleado, información, apoyo búsqueda de empleo. (penetración de este sistema en países desarrollados, del 20% al 30% del total, actividad de las empresas privadas muy limitada. Los programas de asistencia en la búsqueda de empleo son

los de menor costo entre las políticas activas y muestran resultados sistemáticamente positivos en los distintos países.

2) Formación para el empleo:

Tratan de vincular la formación con variables como la salida del paro, el tiempo de trabajo, la frecuencia de sucesos de empleo, etc.

3) Programas de creación de empleo:

- Programas de empleo público: Estas medidas son en Europa más un programa social que de empleo y, por ello, se dirigen a los sectores con problemas más graves de inserción laboral.
- Subvenciones a la contratación privada
- Subvenciones al autoempleo
- Apoyo a la creación de microempresas: Los programas que apoyan la creación de microempresas o pequeñas empresas lograron resultados muy positivos, aunque acotados a un grupo reducido de desocupados.
- Políticas destinadas a jóvenes.
- Políticas para personas con discapacidad: Las políticas están muy relacionadas con la protección social y suelen consistir en cuotas obligatorias de empleo, leyes antidiscriminación, protección del empleo, registro obligatorio del discapacitado. Existen muy pocas evaluaciones con resultados claros.

5.5.ÉNFASIS EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS SOBRE LAS PASIVAS

Marinakis, (2011), a partir de su investigación desarrollada al observar las políticas de mercado de trabajo o laborales en países en desarrollo, señala que se encuentra una propensión a establecer mayor cantidad de políticas activas, que políticas pasivas, fundamentalmente justificado por las razones siguientes:

- 1) Gestión integral de los beneficios de desempleo y de las políticas activas:
La probabilidad de lograr una mayor calidad de gestión depende de que estos servicios operen como una agencia integrada que cumpla tres funciones centrales:
- localización de vacantes
 - pago de beneficios de desempleo
 - incorporación de los desempleados a políticas activas.

Entre las tendencias más actuales:

- Creciente articulación entre los servicios de empleo públicos y privados.
- Integración de sus tres funciones centrales.
- Coordinación con otros institutos encargados de diferentes políticas sociales. Si en los objetivos de las políticas de empleo se incluye el combate a la exclusión, la diferenciación entre políticas de mercado de trabajo y política social se hace más difusa.
- Tripartismo, descentralización y ventanilla única.

2) Rediseño de las políticas activas y pasivas:

De acuerdo a Marinakis para lograr un rediseño de las políticas pasivas y orientarlas más hacia las activas se requiere:

- Lograr que el ingreso del beneficio pasivo sea tan “activo” como sea posible, bonos de reinserción laboral, beneficios en el trabajo, contactos regulares con los beneficiarios, bolsas de trabajo, etc.
- Usar la “disposición a trabajar” (controlada por *test* de trabajo) y las “iniciativas de búsqueda de empleo” (confirmadas por los empleadores) como criterios para continuar recibiendo los beneficios de desempleo.
- Condicionar la percepción de beneficios de desempleo a la participación en programas activos después de una cierta duración en el desempleo.
- Asegurarse de que los participantes en programas de capacitación o desempleo continúen dispuestos a trabajar en el mercado de trabajo abierto y estimularlos a la búsqueda de empleo.

5.6 POLITICAS DE CONTRATACIÓN LABORAL : se refiere al mecanismo adoptado por la entidad de trabajo correspondiente de cada país para contratar directamente al personal y así brindarle a este la oportunidad obtener acceso a los distintos beneficios.

6.POLITICAS PÚBLICAS PARA EL TRABAJO EN EL SECTOR AGROPECUARIO EN ESPAÑA

El autor (Cavas Martinez), en su artículo *el contrato de trabajo en la agricultura y su relación con otros sistemas de explotación agraria* empieza indagar sobre la necesidad o no de que existan políticas públicas diferenciales para el sector agropecuario en los temas laborales. Con este propósito inicia estableciendo cuales son las condiciones de un trabajador español en el marco de un contrato de trabajo agrario. Los principales que destaca de la normatividad española sobre el tema son:

Estacionalidad, variabilidad de cultivos, diversidad de las técnicas de explotación y factores climáticos, los cuales generan fluctuaciones en las necesidades de mano de obra y por lo tanto le dan el carácter de temporales. No obstante lo anterior las condiciones mencionadas no han despertado en el legislador, la necesidad de regular el contrato de trabajo agrario como una relación laboral especial. Para el caso de la legislación laboral española el trabajo asalariado en la agricultura, nunca ha sido considerado como especial.

Actualmente el trabajo agrario se tipifica como una modalidad o clase del género de contrato, o como una relación laboral común con ciertas peculiaridades.

Tanto así que no existe status legal dado por Real Decreto o regulado en el Estatuto de Trabajo como si sucede con otras clases de relaciones laborales especiales, como las descritas posteriormente.

7. LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES EN ESPAÑA.

Consideraciones especiales.

El artículo 2 del Estatuto de Trabajo de España (E.T.) enumera una serie de relaciones laborales que califica de especiales: Personal de alta dirección, servicio del hogar familiar, penados e instituciones penitenciarias, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, representantes de comercio, trabajadores minusválidos que trabajan en centros especiales y estibadores portuarios.

Existe una cláusula abierta según la cual se consideran también relaciones laborales especiales cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado de este modo por una ley.

Los contratos de trabajo de explotación agraria se rigen por el derecho común de la contratación laboral, es decir por el Estatuto de Trabajo el cual es de aplicación general es decir que rige en todos los sectores económicos y para todas las empresas que emplean trabajadores asalariados, sin alguna especialidad. Hay algunos tipos de asociaciones entre los agricultores como lo son los intercambios de servicios amistosos, los cuales se prestan a título de amistad o benevolencia o buena vecindad, sin esperar contraprestación alguna, de igual manera existe la modalidad de aparcería, la cual consiste en una asociación con el dueño de un terreno y un trabajador agropecuario que estando servicios como campesino se hace partícipe de la utilidad final cuando se retire la cosecha, esto se ha calificado como arrendamiento laboral de servicios.

En la aparcería la retribución no es fija si no aleatoria tanto para el cedente como para el aparcerero el porcentaje de frutos repartidos se pacta desde un principio entre las dos partes, el aparcerero también puede contribuir monetariamente y no solo con trabajo, debemos entender que al trabajo agrícola se le define como persona física independientemente de su actividad, se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia del titular de una explotación agrícola forestal o pecuaria a cambio de una remuneración,

A pesar que los planteamientos efectuados por (Cavas Martinez) permiten concluir que la política sobre trabajo rural corresponde a la política sobre trabajo en otros sectores, es decir igual con algunas particularidades, es importante establecer que España es un estado autonómico, al ser un estado autonómico desde la constitución de 1978 se encuentra en un posición intermedia entre el Estado federal y el Estado unitario. Es Estado unitario, en cuanto hay un solo

pueblo soberano, del que emanan todos los poderes del Estado (art. 1.2). Pero se aproxima al Estado federal en que las Comunidades autónomas gozan de capacidad legislativa, aprobando sus Parlamentos territoriales normas con rango de ley en el ámbito de sus competencias. No obstante, las Comunidades Autónomas, a diferencia de los Estados federados, carecen de poder constituyente: autonomía no es soberanía. El Estado autonómico parte de la declaración del artículo 2, según el cual «La Constitución se fundamenta en la indisoluble unidad de la Nación española, patria común e indivisible de todos los españoles, y reconoce y garantiza el derecho a la autonomía de las nacionalidades y regiones que la integran y la solidaridad entre todas ellas». Al amparo de la Constitución se constituyeron diecisiete comunidades Autónomas para la gestión de sus respectivos intereses, ejerciendo las competencias asumidas en sus Estatutos de Autonomía (V. comunidad autónoma) (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Este carácter de Estado autonómico permite que al interior de las comunidades autónomas existen normatividades y políticas especiales para el sector agropecuario en los temas laborales.

8.CONTRATACIÓN LABORAL ESPAÑOLA.

8.1Salario mínimo interprofesional

Características

Se fija anualmente. Puede revisarse semestralmente si el Índice de Precios al Consumo (IPC) superara las previsiones del Gobierno.

Las cuantías fijadas son un salario mínimo, esta cuantía puede superarse según el tipo de acuerdo que se establezca, ya se un acuerdo colectivo o con una empresa, En cualquier caso, los salarios acordados en convenio colectivo no podrán ser inferiores en cómputo anual a la cantidad aprobada por el Gobierno en la disposición correspondiente, actuando como garantía salarial.

La revisión del Salario Mínimo Interprofesional no afecta a la estructura, ni a la cuantía de los salarios profesionales que se vinieran percibiendo por los trabajadores, cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a dicho salario mínimo.

El importe del Salario Mínimo Interprofesional es inembargable. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

De igual manera el (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, s.f.) Ha determinado unos salarios mínimos legales para las distintas actividades, entre ellos están:

8.1.1 IMPORTE PARA CUALQUIER ACTIVIDAD:

En 1998 se fijó una igualdad entre el salario mínimo de los menores de 18 años con el de los mayores de dicha edad, fijándose un único salario mínimo.

Para 2013 el salario mínimo para cualquier actividad queda determinado en 21,51 euros/día ó 645,30 euros/mes según que el salario esté fijado por días o por meses, teniendo esto una equivalencia en pesos colombianos de 39148¹ el salario diario y en 1 174 446 pesos el salario mensual mínimo.

¹ Para conversión se tuvo en cuenta una tasa de cambio de \$1820.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos.

Las cantidades indicadas anteriormente se verán incrementadas con los complementos salariales que correspondan.

En cómputo anual para 2013 la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, incluidas las pagas extraordinarias, no será inferior a 9.034,20 euros para trabajadores con jornada legal completa.

En caso de jornadas inferiores a las legales se percibirá la parte proporcional.

8.1.2.IMPORTE PARA TRABAJADORES EVENTUALES O TEMPOREROS:

Cuando la relación laboral no exceda de 120 días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo diario establecido, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de 30 días en cada una de ellas. En ningún caso la cuantía diaria del salario profesional puede resultar inferior a 30,57 euros por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, estos trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario indicado anteriormente, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, n.d.)

8.1.3. IMPORTE PARA EMPLEADOS DEL HOGAR FAMILIAR

Será el indicado para «cualquier actividad». No obstante, los que trabajen por horas percibirán como mínimo 5,05 euros por hora efectiva de trabajo.

En dicho importe está incluida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

De las 17 comunidades autónomas existentes, se toman dos comunidades autónomas (la Rioja y Andalucía) españolas que por su tipo de producción y PIB se clasifican como comunidades con vocación agropecuaria, lo cual nos permite extraer de ellas tipos de contratación que por sus características se amoldan especialmente a las labores agropecuarias, facilitando así la comparación frente a los tipos de contratos laborales colombianos.

9.COMUNIDAD AUTÓNOMA LA RIOJA

La Comunidad Autónoma de La Rioja es una de las regiones más pequeñas de España y de Europa. Una región que, a pesar de su tamaño y su reducida población en comparación con otras de nuestro entorno, mantiene una clara voluntad de modernización y dinamismo que la sitúan en el cuarto lugar de España en el crecimiento del PIB en términos reales con una tasa de crecimiento del 4% (2006- 2007), situándose por encima de la media europea y nacional. De igual manera se sitúa por encima de los mismos en el PIB per cápita (2007), ocupando el séptimo puesto entre las Comunidades Autónomas.

De la producción final agraria la agricultura supone más de 83% del total, el sólo el vino y sus derivados suponen el 49%. La ganadería tan sólo supone el 14% del total y el 3% restante se debe a la silvicultura. Estos altos porcentajes del vino en la producción final agraria se deben al apoyo institucional y la creación de una denominación de origen que garantiza la alta calidad del producto. La alta rentabilidad ha hecho que aparezcan pequeñas explotaciones regentadas por títulos a tiempo parcial. La ganadería y la silvicultura es patrimonio de las comarcas montañosas, que además presentan muchas explotaciones abandonadas por culpa de la despoblación, mientras que la agricultura se concentra en las regiones del valle.

Según su página oficial (Comunidad Autonoma De La Rioja, s.f.) la Comunidad Autónoma De La Rioja cuenta con aproximadamente 45 tipos de contratos laborales, de los cuales se eligieron los 9 siguientes que por sus características pueden aplicarse específicamente para el sector agropecuario.

9.1 TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO:

9.1.1CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Uno de los tipos de contratos son los a término definido y dentro estos existe una categoría especial que son los Contratos de Trabajo Indefinido de Apoyo a los Emprendedores, este tipo requiere de estar previamente inscrito en la Oficina de Empleo, para poder dar aplicación de las bonificaciones y prerrogativas concedidas.

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Por tiempo indefinido.

Jornada completa.

Formalización en el modelo establecido

Período de prueba un año. No se puede establecer periodo de prueba cuando el trabajador ha desempeñado las mismas funciones en la empresa con anterioridad en cualquier modalidad de contrato.

Requisitos de la empresa

Este tipo de contrato puede ser empleado por empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación. No se puede celebrar en aquellas empresas que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado decisiones extintivas improcedentes y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y para el mismo centro o centros de trabajo, la limitación afectara a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de la ley 3/2012 de 6 de julio.

Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción del lo establecido en el artículo 6.2 .

Debe mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha del inicio de la relación laboral y asimismo deberá mantenerse el nivel de empleo alcanzado durante al menos 1 año, en caso de incumplimiento de esta obligación se procederá al reintegro de los incentivos aplicados.

No se considera incumplimiento el despido por causas objetivas disciplinarias cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador.

INCENTIVOS

1. Fiscales (art 43 Ley del Impuesto sobre Sociedades):

A) Primer trabajador contratado por la empresa, menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.

B) En caso de contratar a un desempleado perceptor de prestación contributiva, derecho a una deducción fiscal del 50%

al menor de los siguientes importes:

a) El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

b) El importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación por desempleo que tienen reconocida.

- El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses.

- La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir.

- El trabajador podrá compatibilizar, voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación.

2. Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años para trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo:

JÓVENES: Entre 16 y 30 años ambos inclusive.

Cuantías: Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año).

Segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año).

Tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año).

Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que este menos representada, las cuantías anteriores se incrementaran 8,33 euros/mes (100 euros/año).

MAYORES 45 AÑOS:

Cuantías: 108,33 euros/mes (1.300 euros/año).

Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que este menos representada, la cuantía será 125 euros/mes(1500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

9.1.2 CONTRATO DE RELEVO

Contrato de trabajo temporal de relevo

Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido, el contrato se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

La duración del contrato será indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o transitoriamente las edades previstas en la disposición vigésima de dicha Ley. 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 períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma 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 períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación del trabajador relevado.

También podrá celebrarse un contrato de relevo para sustituir a trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

El contrato de relevo 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 jornada acordada por el trabajador sustituido, reducción que estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, la reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, la base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas o días de trabajados.

En cuanto al horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

En cuanto al puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido, en todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el art. 166.2e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social previstas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), para los colectivos indicados en la citada norma y artículo 2.7, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre) para contratos indefinidos celebrados a tiempo parcial. También podrán tener derecho si se cumplen los requisitos establecidos, a los incentivos de la Ley 3/2012 de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio de 2012). Así como los que pudieran corresponder del Real Decreto-Ley 4/2013 Por transformación.

9.1.3 CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

También podrá concertarse para una primera experiencia profesional, primer empleo joven, con un desempleado menor de 30 años, que no tenga experiencia profesional o que esta es inferior a tres meses. Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial, en el caso de primer empleo joven, la jornada a tiempo parcial tendrá que ser mínimo el 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo

comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses. Y en el supuesto de primer empleo joven tendrá una duración mínima de tres meses. En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

1.º La duración máxima del contrato.

2.º El período dentro del cual puede celebrarse.

3.º Ambas cosas.

En cualquier 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 de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial, en el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.

El contrato y, en su caso, la prórroga se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

9.1.4 CONTRATO DE INTERINIDAD

Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del 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.

Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:

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 derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, 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, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

El contrato y, en su caso, las prórrogas se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación. El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.

El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

- 1.^a La reincorporación del trabajador sustituido.
- 2.^a El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- 3.^a La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4.^a El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos

de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.

Los contratos de interinidad que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.

Este tipo de contrato cuenta con algunas especialidades como lo son : Interinidad para sustituir a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares con reducción de cuotas a la Seguridad Social, Interinidad con bonificación para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, Interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo, Interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género, penitenciarias, Contrato de trabajo para menores y jóvenes, en centros de menores.

9.1.5 CONTRATO EN PRÁCTICAS

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional. Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas, deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del

contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa, las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio) (Ver : “ Transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos bonificados”)

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

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada. A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

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. Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Si el contrato en prácticas se realiza con personal investigador en formación contemplado en el R. D. 63/2006, de 27 de enero (B.O.E. de 3 de febrero), se bonificará el 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante un año, si se cumplen los requisitos establecidos en el citado

Real Decreto. No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

En materia de incentivos cuando el contrato se concierte con un menor de 30 años, se tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante la vigencia del contrato. En el supuesto en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales, en empresas, y el trabajador, estuviese realizando dichas prácticas no laborales, en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será de 75%.

Existen otro tipo de contratos referente a la formación, por ejemplo, contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa.

9.1.6 CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para entrar a formar parte de este tipo de contrato debe ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, estar inscrito en el Servicio Público de Empleo, el trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre).

El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.

Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de minusvalía. El contrato de trabajo

deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Estos contratos de trabajo, tendrán unas ventajas empresariales como se describe a continuación:

Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

— Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: Hombres Mujeres

. Menores de 45 años 4.500 euros/año 5.350 euros/año

. Mayores de 45 años 5.700 euros/año 5.700 euros/año

— Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Hombres Mujeres

. Menores de 45 años 5.100 euros/año 5.950 euros/año

. Mayores de 45 años 6.300 euros/año 6.300 euros/año

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre). Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros, deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios. Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa, las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad, de igual manera debe hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

9.1.7 CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizara por escrito. Tanto si el acuerdo se establece al inicio de la relación laboral como posteriormente. Se le aplicara lo establecido en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, en especial tendrán derecho a percibir como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo se les deberá informar de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. Estos trabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, siéndoles de aplicación, lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.

La formalización, la duración y su jornada deberán ser por escrito, con visado del Servicio Público de Empleo, haciendo constar el lugar en que se realice la prestación.

El contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días, se entregará en el plazo de diez días una copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores. Su duración podrá ser indefinida o determinada, igualmente podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a la presente Ley, teniendo que estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

9.1.8 CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN (quedara derogado el 1/1/2013. Disposición Derogatoria única Ley 27/2011, de 1 de agosto).

Este contrato tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco a sesenta y cuatro años.

La duración deberá ser como mínimo de un año, al trabajador que se jubila le debe faltar un año como máximo para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Se debe Hacer constar en el contrato el nombre del trabajador que se sustituye. El contrato de sustitución podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (eventual por circunstancias de la producción).

El contrato habrá de formalizarse por escrito, debiendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye.

El contrato se comunicará en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al Servicio Público de Empleo correspondiente, donde quedará depositado un ejemplar; otra copia del contrato será entregada al trabajador que se jubile, para que lo presente en la entidad gestora a la que corresponda el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.

En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores de la edad mínima de sesenta y cinco años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de sesenta y cuatro años. Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, la empresa queda obligada a sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo caso de fuerza mayor.

En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengada hasta el cese del trabajador contratado.

9.1.9 CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos 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.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

En el supuesto de reunir, tanto empresa como trabajador los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, así como en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio), se tendrá derecho a los incentivos establecidos en las citadas normas.

Las empresas dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería que generen actividad productiva en los meses de marzo y de noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses

la ocupación de los trabajadores, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales hasta el 31/12/2013.

10. ESTADO AUTONOMICO DE ANDALUCIA

Andalucía tiene una extensión de 87.597 km², que equivale al 17,3% del territorio de España, es una de las comunidades autónomas con mayor superficie de territorio en España, de igual manera registra uno de los aportes más altos al producto interno bruto español, su economía es basada principalmente, en servicios, turismo e industria pero de igual manera las labores agrícolas ocupan un puesto importante en el aporte al PIB, existe una particularidad y es que a pesar de ser Andalucía una de las comunidades autónomas con mayor superficie y mayor aporte al PIB español, sufre de una gran tasa de paro o desempleo situándose entre las primeras comunidades con mayor número de desempleados en España.

Según (Junta de Andalucía, s.f.) cuenta con aproximadamente 39 tipos de contratos en su estructura de relaciones laborales, de los cuales se tomaron 9 que por sus particularidades puedan aplicarse al sector agropecuario y que del mismo modo son similares a los 9 tipos de contrato seleccionados en la comunidad autónoma de la rioja

10.1. TIPOS DE CONTRATO

10.1.1 APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Su objeto es la contratación por tiempo indefinido de un trabajador.

El contrato de trabajo podrá ser verbal o escrito. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, la Jornada Podrá concertarse a tiempo completo.

La duración de este contrato será por tiempo indefinido, con un Periodo de Prueba de un año.

Los Trabajadores deben estar inscritos en la Oficina de Empleo, en el caso de aplicación de las bonificaciones.

Este contrato es para empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación, Además no podrá concertar este contrato la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado

extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedente por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectara a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta ley (12 de febrero). Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción del lo establecido en el artículo 6.2

Debe mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha del inicio de la relación laboral, en caso de incumplimiento de esta obligación se procederá al reintegro de los incentivos aplicados. No se considera incumplimiento el despido declarado o reconocido procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador

Incentivos

1. Fiscales:

A) Primer trabajador contratado por la empresa, menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.

B) En caso de contratar a un desempleado receptor de prestación contributiva, derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades y de acuerdo con:

- El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses.
- El importe de la deducción a que tiene derecho quedara fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará.
- La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir.
- El trabajador podrá compatibilizar, voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

2. Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años para trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo:

JÓVENES: Entre 16 y 30 años ambos inclusive.

Cuantías: Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año).

Segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año).

Tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año).

Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que este menos representada, las cuantías se incrementaran 108,33 euros/mes (1.300 euros/año).

MAYORES 45 AÑOS: que hayan estado inscritos en la Oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

Cuantías: 108,33 euros/mes (1.300 euros/año).

Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que este menos representada, la cuantía se incrementaran 125 euros/mes (1500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

10.1.2 CONTRATO POR RELEVO.

Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.

El contrato de relevo 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 jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él. 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.

La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte 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 períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período 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 períodos anuales.

Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido. El contrato se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación y se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

Incentivos

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social previstas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), para los colectivos indicados en la citada norma y artículo 2.7, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre) para contratos indefinidos celebrados a tiempo parcial. También podrán tener derecho si se cumplen los requisitos establecidos, a los incentivos del R. D. Ley 3/2012 de 10 de febrero (B.O.E. de 11 de febrero de 2012).

El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad para jubilarse. Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado.

Si el trabajador que comparte su trabajo con el titular del contrato de relevo 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 de las obligaciones previstas en los números anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

En el caso de contrato temporal a la finalización del mismo, tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar nueve días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2011, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas o días de trabajados.

10.1.3 SUSTITUCIÓN DE TRABAJO POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

Este contrato tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco a sesenta y cuatro años.

Habrà de formalizarse por escrito, debiendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye.

El contrato se comunicará en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al Servicio Público de Empleo correspondiente, donde quedará depositado un ejemplar; otra copia del contrato será entregada al trabajador que se jubile, para que lo presente en la entidad gestora a la que corresponda el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.

Jornada Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

El contrato se concertará con una duración mínima de un año. Al trabajador que se jubila le debe faltar un año como máximo para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Se debe hacer constar en el contrato el nombre del trabajador que se sustituye.

Asimismo el contrato de sustitución podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (eventual por circunstancias de la producción).

En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores de la edad mínima de sesenta y cinco años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de sesenta y cuatro años.

si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, la empresa queda obligada a sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo caso de fuerza mayor.

En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengada hasta el cese del trabajador contratado.

La transformación en indefinidos de los contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que

sea la fecha de su celebración, se pueden acoger a las bonificaciones establecidas en Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero (B.O.E. de 11 de febrero).

10.1.4 OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Los Convenios Colectivos podrán identificar en su caso los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Formalización El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar. El contrato, y en su caso las prórrogas, se tienen que comunicar al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Jornada Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Duración Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente. La duración máxima será de 36 meses. Puede ampliarse 12 meses más (48 meses) por convenio colectivo de ámbito sectorial, o en su defecto, por convenio colectivo de ámbito inferior, que lo autorice. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Extinción El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato. En el caso que la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por el empresario del plazo mencionado anteriormente le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido. Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará

prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, hasta el 31 de diciembre de 2012, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar nueve días de salario por cada año de servicio. Esta

cantidad se incrementará anualmente en un día, hasta el 1 de enero de 2015, en que quedara fijada en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período 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.

También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

10.1.5 EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial. En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar. El contrato y, en su caso, la prórroga se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación, Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Duración La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de un año. En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios

colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

- 1.º La duración máxima del contrato.
- 2.º El período dentro del cual puede celebrarse.
- 3.º Ambas cosas.

En cualquier 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 de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido. Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

A finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar nueve días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2012, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período 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.
- También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

10.1.6 INTERINIDAD

Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del 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.

Formalización El contrato deberá formalizarse siempre por escrito, especificándose con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar. El contrato y, en su caso, las prórrogas se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:

- 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 derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, 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, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente.

Duración La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la

duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las

siguientes causas:

- La reincorporación del trabajador sustituido.
- El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.

Los contratos de interinidad que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período 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.
- También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley

10.1.7 CONTRATO DE PRÁCTICA

Se concierta para permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados Formalización Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas. Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas del mismo.

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Duración No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de 2 años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato . Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos

en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

Extinción A la extinción del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. Además si al

término del mismo, el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional y para el caso de haber sido contratado a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

Además 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 y si el contrato en prácticas se realiza con personal investigador en formación contemplado en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero (B.O.E. de 3 de febrero), se bonificará el 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante un año, si se cumplen los requisitos establecidos en el citado Real Decreto.

A demás del contrato anteriormente mencionado existen otros tipos de contratos especializados para la investigación, como lo son:

Contrato de trabajo de acceso al sistema español de ciencia tecnología e innovación,

Contrato de trabajo para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica, Contrato de trabajo en prácticas con personal investigador en formación con bonificación del 30 por ciento de la cuota empresarial a la seguridad social durante un año (Real Decreto 63/2006 de enero).

10.1.8 INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se concierta para la contratación de personas con una discapacidad igual o superior al 33%. Se formalizarán por escrito en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación. Asimismo al contrato se acompañará solicitud de alta

en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de minusvalía, Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial, la duración será indefinida.

El trabajador debe tener discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, de igual manera debe estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido, quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre).

Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa. Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad. Deben hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Dentro de las bonificaciones están, Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada. Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: Hombres Mujeres

Menores de 45 años 4.500 euros/año 5.350 euros/año

Mayores de 45 años 5.700 euros/año 5.700 euros/año

Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Hombres Mujeres

Menores de 45 años 5.100 euros/año 5.950 euros/año

Mayores de 45 años 6.300 euros/año 6.300 euros/año

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.DOS del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo (B.O.E. de 7 de marzo).

La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre). Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.

Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

10.1.9 CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA O CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

Trabajadoras que desempeñen su trabajo en un domicilio, la jornada será a tiempo completo o a tiempo parcial según el contrato bajo el que se celebre.

La duración será por tiempo indefinido o de manera determinada su Formalización será Por escrito, con visado del Servicio Público de Empleo, haciendo constar el lugar en que se realice la prestación, el contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días. Se entregará en el plazo de diez días una copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizara por escrito. Tanto si el acuerdo se establece al inicio de la relación laboral como posteriormente. Se le aplicara lo establecido en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo, los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa. En especial tendrán derecho a percibir como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones, el empresario deberá establecer los medios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua a fin de favorecer su promoción profesional, Asimismo se les deberá informar de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Estos trabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, siéndoles de aplicación, lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.

11. POLITICAS DE CONTRATACION LABORAL EN COLOMBIA.

Las relaciones laborales pueden determinarse como el vínculo existente entre el empleador y el empleado y es de hay donde se derivan todos los derechos y obligaciones legales entre los personajes anteriormente mencionados, la relación laboral se formaliza a través de un contrato.

La normatividad colombiana en el artículo 22 del código sustantivo de trabajo, describe que el CONTRATO DE TRABAJO *es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.* el anterior concepto describe de forma general el concepto básico de contrato de trabajo y es de allí, donde nacen una serie de componentes que definen un contrato de trabajo y las particularidades que lo forman.

La prestación personal es una de las condiciones mas importantes que definen un contrato de trabajo en Colombia pues es allí donde el estatus de trabajador solamente puede dársele a una persona natural, pero en el caso de el empleador, esta persona puede ser de carácter natural o jurídica.

Subordinación y dependencia: según las pronunciaciones de la corte suprema de justicia, este elemento del contrato de trabajo consiste *en la facultad que tiene el patrono de dar ordenes e instrucciones en cualquier momento y en la obligación correlativa del trabajador de acatar su cumplimiento, sin que sea necesario que esa faculta de ejerza continuamente (1984)*

Hechos como fijarle un horario al trabajador, solicitarle informes mensuales o señalarle jefes inmediatos son reflejos del concepto de subordinación (Suarez Bocanegra, 2013)

La remuneración: es el reconocimiento del empleador al empleado por sus labores prestadas en una actividad, consiste en un retribución económica por parte del empleador al empleado, según la periodicidad con que se realice dicha remuneración , esta recibirá diferentes nombres, por ejemplo: se denomina SUELDO cuando las remuneraciones económicas se efectúen por lapsos superiores a una semana, es decir, mensualmente o quincenalmente. Por otra parte, cuando la retribución económica se lleva acabo en lapsos diarios o semanales se le conoce como JORNAL.

El contrato de trabajo de trabajo puede ser verbal o escrito , *el único contrato de trabajo que acepta la modalidad verbal es el contrato de trabajo*, por tal razón si cualquiera de las otras relaciones laborales se acuerda de forma verbal automáticamente se le da el carácter de contrato de trabajo. Según su duración será a *termino fijo* o *termino indefinido*. En cuanto a los contratos verbales basta con que el empleador y el empleado definan las actividades a desarrollar, la remuneración, lugar de trabajo, duración, frecuencia de la remuneración etc. En cuanto al acuerdo escrito deben consignarse las condiciones y modalidades del contrato, los contratos que se obligan a realizarse de manera escrita son los siguientes: el de aprendizaje, el de enganche colectivo, el celebrado a termino fijo, y en todos los caso el del periodo de prueba.

El contrato a termino indefinido como su nombre lo indica se mantendrá mientras las condiciones por las cuales se origino se sigan dando, en cuanto al contrato a termino fijo pueden ser inferiores a un año, iguales o superiores a un año. La particularidad de este es que el contrato se puede renovar hasta por 3 ocasiones el termino inicialmente pactado. A partir de la cuarta renovación el tiempo por el cual debe ejecutarse es a un año. Cuando un contrato es igual a superior a un año deben estar por escrito y su duración máxima es de 3 años.

No solo existe el contrato de trabajo como relación laboral, existen otras relaciones y otros tipos de contratos laborales (Nieto M, 2007) menciona los siguientes:

11.1 TIPOS DE CONTRATO.

11.1.1 CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS: este contrato es usado para contratar los servicios de una persona natural o jurídica, a cambio de estos trabajos se otorgara una remuneración. La diferencia con el contrato de trabajo, es que en este no existe subordinación, ni horarios de trabajo, es decir el contratista lleva acabo sus labores por su cuenta y riesgo, con las herramientas que requiera y con la intensidad laboral diaria que el crea conveniente para realizar las labores por el cual fue contratado, en cuanto a los aportes al sistema de seguridad social, corren por cuenta del contratista, pero debe el empleador exigir copias mensuales de estos aportes con el fin de tener un soporte de que el contratista ha efectuado estos aportes.

11.1.2 CONTRATO DE HONORARIOS: este tipo de contratos se celebra con personas que llevan acabo labores eventuales y en el cual predomina el factor intelectual sobre el físico, en este grupo clasifican los profesionales en algunas áreas como profesionales en derecho, ingeniería, contaduría entre otros. Las

personas naturales que se benefician del concepto de honorarios deben someterse a la retención en la fuente por concepto de renta con una tarifa del 10% sobre el total del pago y la persona jurídica con una tarifa del 11 %. Adicionalmente y según la clase del servicio a los beneficiarios de honorarios se les efectúa retención en la fuente por IVA y por impuesto de industria y comercio.

11.1.3 CONTRATO OCASIONAL O TRANSITORIO: este tipo de contrato tiene una duración máxima de 30 días y no requiere de aportes al sistema de seguridad social, ni tampoco generara reconocimiento de prestaciones, este tipo de contrato se realiza para ejecutar labores ajenas al negocio que surjan de manera ocasional, por ejemplo, en una fabrica de electrodomésticos, requieren cambiar el piso en una oficina en especifico, por tal razón es adecuado usar este tipo de contrato.

11.1.4 CONTRATO DE OBRA: en dicho contrato se lleva acabo un acuerdo entre empleador y empleado para desarrollar una determinada obra o labor, generalmente se remunera según el avance de la obra, si se termina el contrato sin justa causa por razón de alguna de las partes, se deberá indemnizar a la otra parte, pero si ya se ha ejecutado por lo menos el 80 % de la obra cualquiera de las partes puede terminar el contrato sin que genere esto indemnización alguna.

11.1.5 CONTRATO DE APRENDIZAJE: es una forma especial dentro del Derecho Laboral en el cual una persona natural desarrolla formación teórica y practica dentro de una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporciones los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años y por esto reciba un sostenimiento mensual, en el cual en ningún caso constituye un salario. Dentro de las particularidades esta:

Subordinación exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.

La formación se recibe a titulo estrictamente personal.

El apoyo y sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50 % de un salario mínimo mensual vigente.

El apoyo al sostenimiento durante la práctica será de un 75% de un salario mínimo legal vigente.

Si el aprendiz es un estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud en las fases lectiva y prácticas, estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud pagado plenamente por la empresa.

Se consideran modalidades del contrato de aprendizaje las siguientes:

- A) las practicas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de practicas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica circunscribiéndole la relación al otorgamiento de experiencia y formación practica empresarial.
- B) La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el estado.
- C) el aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el articulo 5 del Decreto 2838 de 1960.
- D) el aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Se entiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas.

11.2 LEY DEL PRIMER EMPLEO

La ley del primer empleo SEGÚN EL (Ministerio Del trabajo, s.f.) TIENE TRES OBJETIVOS PRIMORDIALES:

- a) Formalizar empleos y empresas que hoy son informales.
- b) Generar más empleos formales.
- c) Mejorar ingresos de la población informal, de los desempleados en condiciones de desventaja y de los pequeños empresarios.

Se pueden beneficiar de la ley:

a) Las nuevas pequeñas empresas que empiecen a funcionar formalmente, es decir, que operen con su debida matrícula mercantil expedida por las cámaras de comercio.

(Artículo 5)

b) Las pequeñas empresas que antes de la Ley operaban informalmente, es decir, sin matrícula mercantil. (Artículo 5)

c) Todas las empresas formales creadas antes de la Ley 1429, sin importar su tamaño. (Artículos 9, 10, 11 y 13)

d) Menores de 28 años de edad. (Artículo 9)

e) Personas en condición de desplazamiento, en proceso de reintegración o en situación de discapacidad. (Artículo 10)

f) Mujeres mayores de 40 años de edad que no hayan tenido un contrato de trabajo en los 12 meses anteriores a su vinculación laboral. (Artículo 11)

g) Madres cabeza de familia que estén en los niveles 1 y 2 del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén). (Artículo 10, parágrafo 7)

h) Empleados que devenguen menos de 1,5 salarios mínimos (menos de \$850.050 en 2012) y que aparezcan por primera vez cotizando a la seguridad social. (Artículo 13)

lo anterior recibe bonificaciones especiales según el tipo de empresa que se acoja a la nueva ley de primer empleo, es esta una de las políticas nuevas activas colombianas que se implemento con el fin de disminuir la tasa de desempleo principalmente en la comunidad juvenil, se basa en una reducción de parafiscales y de impuesto de renta por contratar al tipo de personas ya nombradas, asi mismo busca que los nuevos puestos de empleo se vean cobijados con la seguridad social en su totalidad.

12. DISEÑO METODOLOGICO

TIPO DE INVESTIGACION: basado en un modelo descriptivo, el cual permitirá analizar las variables en cuanto a contratación laboral refiere, basados en información otorgada por el ministerio de trabajo y otras entidades gubernamentales afines, las cuales nos permitirán tener información verídica sobre los temas de estudio, en la siguiente investigación, se analizaran no solo las modalidades de contratación laboral actual, si no también serán materia de análisis las cifras que refieran a trabajo en los dos países de estudio.

METODO: el método utilizado será el descriptivo, puesto que cuyo propósito es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación, Así en el estudio descriptivo se identifican características del universo de investigación, se señalan formas de conducta y actitudes del total de la población investigada, se establecen comportamientos concretos y se descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación. Los estudios descriptivos acuden a técnicas específicas en la recolección de la información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios. También pueden utilizarse informes y documentos utilizados por otros investigadores. (Alvarez, 2006)

HERRAMIENTA:

REVISION DOCUMENTAL:

Para el desarrollo de la herramienta se realizó una revisión bibliográfica de las páginas oficiales de las entidades gubernamentales de trabajo de cada país, principalmente la página de empleo que presenta el ministerio de trabajo español.

CUADRO COMPARATIVO

en este estudio se desarrollará un cuadro comparativo entre Colombia y España, donde se puedan consignar las políticas de contratación laboral de cada uno de los países y enfrentarlas entre si, serán objeto de estudio las variables de referencia y similitudes que puedan existir entre si, en el cuadro se incorporaron las siguientes variables, con el propósito de efectuar la comparación:

- ✓ **TIPO DE POLITICAS PUBLICAS:** en este aspecto se analizarán si las políticas se clasifican como activas o pasivas y cuáles son las que más se destacan en los países de estudio.

- ✓ ORGANISMOS EJECUTORES DE LA POLITICA: se mencionaran los organismos gubernamentales encargados de dar cumplimiento y normatividades de las políticas públicas laborales vigentes.
- ✓ GARANTIAS A LOS TRABAJADORES: esta variable destaca las condiciones brindadas a los trabajadores a través de las políticas públicas existentes.
- ✓ TIPOS DE CONTRATOS: en esta variable se establecerán las clases de contratos laborales que existen para los dos casos estudiados en España y en el caso colombiano. Con este propósito en España se tomaron solamente aquellos que se enfocan a actividades o características propias del sector agropecuario.

- ✓ CARACTERÍSTICAS DE CONTRATOS: se destacaran principales elementos de cada uno de los contratos ya que cada uno de ellos tiene características especiales dependiendo de la necesidad de las actividades.
- ✓ INCENTIVOS: se nombraran los incentivos que puedan tener algunos tipos de contrato laboral, resaltando los beneficios de estos tanto para el empleador como para el empleado.
- ✓ INSTITUCIONES: en esta variable se analizaran cuales son los organismos gubernamentales encargados de fomentar y desarrollar las políticas laborales vigentes.
- ✓ CONTRATO LABORAL EN EL SECTOR AGROPECUARIO : Selección de los contratos laborales que se integran al sector agropecuario específicamente

13. DIFERENCIACIÓN DE POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL SECTOR AGROPECUARIO COLOMBIANO CON POLÍTICAS DEL MISMO SECTOR EN ESPAÑA

A continuación y a partir de los elementos encontrados en el marco teórico se desarrollo una tabla comparativa en la cual quedan plasmadas similitudes y diferencia entre las variables de los países en estudio, esta toma los aspectos más relevantes de cada variable facilitando así la comparación de las variables.

VARIABLES	ESPAÑA		COLOMBIA
	Comunidad Autónoma de Andalucía	Comunidad Autónoma de la Rioja	
TIPO DE POLITICAS PUBLICAS	Políticas activas y políticas pasivas	Políticas activas y políticas pasivas	Políticas pasivas
ORGANISMOS EJECUTORES DE LA POLITICA	Ministerio de empleo y seguridad social. Servicio público de empleo estatal	Ministerio de empleo y seguridad social. Servicio publico de empleo estatal	Ministerio del trabajo
GARANTIAS A LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prestaciones por desempleo. ➤ Seguridad social ➤ Formación para el empleo ➤ Agentes de intermediación laboral. ➤ Apoyo al autoempleo ➤ Salario mínimo interprofesional 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formación para el empleo ➤ Escuela taller y talleres de empleo ➤ Protección por desempleo ➤ Orientación de empleo ➤ Formación y apoyo para emprendedores (autoempleo) ➤ Oficinas de empleo ➤ Salario mínimo interprofesional 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Seguridad social. ➤ Salario mínimo. ➤ Ley del primer empleo. ➤ Intermediación laboral.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Políticas destinadas a jóvenes ➤ Movilidad en la unión europea 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Primer empleo ➤ Seguridad social 	
TIPOS DE CONTRATOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De Apoyo a los Emprendedores. ➤ Contrato por relevo. ➤ Sustitución de trabajo por anticipación de la edad de jubilación. ➤ Obra o Servicio Determinado. ➤ Eventual por Circunstancias de la Producción. ➤ Interinidad ➤ Contrato de trabajo en Prácticas ➤ Indefinido para personas con discapacidad ➤ Contrato a Distancia o contrato de trabajo a domicilio 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ de apoyo a los emprendedores ➤ Contrato de trabajo temporal de relevo ➤ Contrato eventual por circunstancias de la producción ➤ contrato de interinidad ➤ Contrato en practicas ➤ Contrato indefinido para personas con discapacidad ➤ Contrato de trabajo a domicilio ➤ Contrato de trabajo fijo discontinuo ➤ Contrato De Sustitución Por Anticipación De La Edad De Jubilación 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contrato de trabajo ➤ Contrato de prestación de servicios ➤ Contrato de honorarios ➤ Contrato ocasional o transitorio ➤ Contrato de obra ➤ Contrato de aprendizaje

<p>CARACTERÍSTICAS DE CONTRATOS</p>	<p>Apoyo a los Emprendedores : Por tiempo indefinido. Jornada completa. Período de prueba un año.</p> <p>Contrato por relevo: Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.</p> <p>Sustitución de trabajo por anticipación de la edad de jubilación: Este contrato tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco a sesenta y cuatro años.</p> <p>Obra o Servicio Determinado: Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.</p> <p>Eventual por Circunstancias de la producción: se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun</p>	<p>De Apoyo a los Emprendedores: Por tiempo indefinido. Jornada completa. Período de prueba un año</p> <p>Contrato por relevo: Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.</p> <p>Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.</p> <p>CONTRATO DE INTERINIDAD: Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.</p> <p>Contrato de trabajo en practicas El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes. No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años</p>	<p>CONTRATO DE TRABAJO: puede ser oral o escrito. A término indefinido. Se puede renovar hasta 3 veces el término inicialmente pactado. Se debe especificar la actividad, el salario, la jornada, la frecuencia del pago, el lugar. Cuando es superior a un año, debe estar por escrito y su duración máxima es de 3 años.</p> <p>CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS: este contrato es usado para contratar los servicios de una persona natural o jurídica, a cambio de estos trabajos se otorgara una remuneración, no existirá subordinación, ni horarios, los costos de seguridad social corren por cuenta del contratista.</p> <p>CONTRATO DE HONORARIOS: contrato en el cual predomina el factor intelectual sobre el físico, generalmente para profesionales, deben someterse a un impuesto llamado</p>
-------------------------------------	---	---	--

	<p>tratándose de la actividad normal de la empresa.</p> <p>Interinidad: Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del 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.</p> <p>Contrato de trabajo en Prácticas: Se concierta para permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados,</p> <p>Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.</p> <p>No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de 2 años.</p> <p>Indefinido para personas con discapacidad: Se concierta para la contratación de personas con una discapacidad igual o superior al 33%, La duración será indefinida. Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan</p>	<p>CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD debe ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.</p> <p>CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, en especial tendrán derecho a percibir como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.</p> <p>CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN contratación de trabajadores</p>	<p>retención en la fuente a base de los ingresos generados por el contrato.</p> <p>CONTRATO OCACIONAL O TRANSITORIO: duración máxima de 30 días, no requiere aportes de seguridad social y no genera prestaciones, se utiliza cuando se genera alguna necesidad totalmente ajena al negocio.</p> <p>CONTRATO DE OBRA: se lleva a cabo un acuerdo entre empleado y empleador y se acuerda la realización de un trabajo u obra, se remunera, según el avance de la obra, si alguna de las partes termina el contrato sin razón injustificada y la obra lleva desarrollada menos del 80 por ciento, la parte que finalizo el contrato debe indemnizar a la otra.</p> <p>CONTRATO DE APRENDIZAJE: contrato de apoyo a la formación práctica, con el fin de aprender un oficio relacionado con su carrera, la subordinación se da exclusivamente en las labores de aprendizaje,</p>
--	--	--	---

	<p>reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.</p> <p>Contrato a Distancia o contrato de trabajo a domicilio: Trabajadoras que desempeñen su trabajo en un domicilio.</p> <p>Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.</p> <p>Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa. En especial tendrán derecho a percibir como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.</p>	<p>desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco a sesenta y cuatro años.</p>	<p>debe recibir un reconocimiento monetario en el momento de la practica.</p> <p>La duración es de dos años y el aporte económico, se vera reflejado como ayuda de sostenimiento nunca como un salario mínimo.</p> <p>La ley de primer empleo es la única que reúne características específicas para incentivar el primer empleo y el empleo a madres cabeza de familia, mujeres mayores de 40 años desempleadas por mas de 12 meses</p>
--	---	--	--

<p>INCENTIVOS</p>	<p>CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES.</p> <p>1. Fiscales:</p> <p>A) Primer trabajador contratado por la empresa, menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.</p> <p>B) En caso de contratar a un desempleado perceptor de prestación contributiva, derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50% de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades y de acuerdo con: El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses.</p> <p>- El importe de la deducción a que tiene derecho quedara fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará.</p> <p>2. Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años para trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo:</p> <p>JÓVENES: Entre 16 y 30 años ambos inclusive.</p>	<p>CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES:</p> <p>1.fiscales:</p> <p>A) Primer trabajador contratado por la empresa, menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.</p> <p>B) En caso de contratar a un desempleado perceptor de prestación contributiva, derecho a una deducción fiscal del 50% del menor de los siguientes importes:</p> <p>a) El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.</p> <p>b) El importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación por desempleo que tienen reconocida.</p> <p>- El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses.</p> <p>- El trabajador podrá compatibilizar, voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación.</p> <p>JÓVENES: Entre 16 y 30 años ambos inclusive.</p> <p>Cuantías: Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año).</p> <p>Segundo año: 91,67euros/mes (1.100euros/año).</p> <p>Tercer año: 100euros/mes (1.200 euros/año).</p> <p>Cuando se concierte el contrato</p>	<p>LEY DE EL PRIMER EMPLEO.</p> <p>Ley de el primer empleo, beneficia a las siguiente población y a las siguientes empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Menores de 28 años de edad. ▪ Personas en condición de desplazamiento, en proceso de reintegración o en situación de discapacidad. ▪ Mujeres mayores de 40 años de edad que no hayan tenido un contrato de trabajo en los 12 meses anteriores a su vinculación laboral. ▪ Madres cabeza de familia que estén en los niveles 1 y 2 del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén). ▪ Empleados que devenguen menos de 1,5 salarios mínimos (menos de \$850.050 en 2012) y que aparezcan por primera vez cotizando a la seguridad social. (Artículo 13)
--------------------------	--	---	--

	<p>Cuantías: Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año).</p> <p>Segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año).</p> <p>Tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año).</p> <p>Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que este menos representada, las cuantías se incrementaran 108,33 euros/mes (1.300 euros/año).</p> <p>MAYORES 45 AÑOS: que hayan estado inscritos en la Oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.</p> <p>Cuantías: 108,33 euros/mes (1.300 euros/año).</p> <p>Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que este menos representada, la cuantía se incrementaran 125 euros/mes(1500 euros/año).</p> <p>Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.</p>	<p>con una mujer en sectores que este menos representada, las cuantías anteriores se incrementaran 8,33 euros/mes (100 euros/año).</p> <p>MAYORES 45 AÑOS:</p> <p>Cuantías: 108,33euros/mes (1.300euros/año).</p> <p>Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que este menos representada, la cuantía será 125euros/mes 1500euros/año.</p> <p>Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.</p> <p>Contrato de trabajo en prácticas: Cuando el contrato se concierte con un menor de 30 años, se tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante la vigencia del contrato.</p> <p>En el supuesto en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales, en empresas, y el trabajador,</p>	<p>Beneficios para nuevas pequeñas empresas y para aquellas que se formalicen,</p> <p>a) No pagarán los aportes de nómina a cajas de compensación familiar, al Sena, al ICBF ni a la subcuenta de solidaridad en salud, en sus dos primeros años a partir del inicio de su actividad económica principal. En los siguientes tres años pagarán dichos aportes en proporción al 25%, 50% y 75% de la tarifa general establecida. A partir del sexto año, la empresa pagará las tarifas plenas de cada uno de estos aportes. (Artículo 5)</p> <p>b) No pagarán el impuesto a la renta en sus dos primeros años a partir del inicio de su actividad económica principal. En los siguientes tres años pagarán este impuesto en proporción al 25%, 50% y 75% de la tarifa general establecida. A partir del sexto año, la empresa pagará la tarifa plena de este impuesto si aplica. (Artículo 4)</p> <p>c) No pagarán el costo de la matrícula mercantil en las cámaras de comercio, en el primer año a partir del inicio de su actividad económica principal. Y en los siguientes dos años, lo</p>
--	--	--	--

	<p>Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad: Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada. Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:</p> <p>Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones: Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: Hombres Mujeres</p> <p>Menores de 45 años 4.500 euros/año 5.350 euros/año</p> <p>Mayores de 45 años 5.700 euros/año 5.700 euros/año Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Hombres Mujeres Menores de 45 años</p> <p>5.100 euros/año 5.950 euros/año</p> <p>Mayores de 45 años 6.300 euros/año 6.300 euros/año</p> <p>Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada</p>	<p>estuviese realizando dichas prácticas no laborales, en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será de 75%.</p> <p>Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad: Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.</p> <p>Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada. Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social: Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:</p> <p>— Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: Hombres Mujeres</p> <p>. Menores de 45 años 4.500euros/año 5.350 euros/año</p> <p>. Mayores de 45 años 5.700euros/año 5.700 euros/año</p> <p>— Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Hombres Mujeres</p> <p>. Menores de 45 años 5.100euros/año 5.950 euros/año</p>	<p>pagarán en proporción al 50% y 75% de la tarifa establecida para ese pago. (Artículo 7)</p> <p>En resumen, los beneficios directos o descuentos para las nuevas pequeñas empresas consisten en que el pago de estas tres obligaciones se puede hacer de manera progresiva, es decir, en un porcentaje de la tarifa que va creciendo con el tiempo hasta alcanzar el 100% de la tarifa normal o plena</p> <p>Beneficios para empresas formales existentes antes de 2011: Una empresa formal de cualquier tamaño, que venga operando desde antes del 29 de diciembre de 2010 y que tenga registro mercantil, puede descontar del impuesto de la renta el valor de ciertos pagos de nómina correspondientes a nuevos empleos de ciertas personas con dificultades para conseguir un trabajo. (Artículos 9, 10, 11 y 13), APORTES DESCONTADOS AL IMPUESTO DE RENTA Y SU EQUIVALENCIA.(PUEDE GOZAR MAXIMO DOS AÑOS DE ESTE</p>
--	---	---	--

	<p>persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.</p>	<p>. Mayores de 45 años 6.300 euros/año 6.300 euros/año</p> <p>Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).</p> <p>La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).</p> <p>Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.</p> <p>Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.</p> <p>Contrato de trabajo fijo discontinuo: Las empresas dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería que generen actividad productiva en los meses</p>	<p>BENEFICIO).</p> <p>a) Aporte al Sena, cuya tarifa plena es de 2% del salario.</p> <p>b) Aporte al ICBF, cuya tarifa plena es de 3% del salario.</p> <p>c) Aporte a las cajas de compensación familiar, cuya tarifa plena es de 4% del salario.</p> <p>d) Aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga, cuya tarifa plena es de 1,5% del salario.</p> <p>e) Aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima que es del 0,5% del salario. Este descuento aplica solo si las nuevas personas contratadas se afilian a un fondo de pensiones del régimen de ahorro individual.</p> <p>Estos aportes equivalen al 11% del salario, por lo tanto su monto dependerá del salario devengado por el nuevo empleado.</p> <p>PAGO PROGRESIVO DEL IMPUESTO A LA RENTA EN PEQUEÑAS EMPRESAS:</p> <p>Forma de pago de el impuesto de renta:</p> <p>a) Durante los dos primeros años a partir del inicio de su actividad económica principal, pagarán el 0% de la tarifa general o de la tarifa marginal que les corresponda, según sean personas jurídicas o personas</p>
--	---	---	---

		<p>de marzo y de noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales hasta el 31 de diciembre de 2013</p>	<p>naturales.</p> <p>b) En el tercer año gravable, contado a partir del inicio de su actividad económica principal, pagarán el 25% de la tarifa general o marginal que le corresponda.</p> <p>c) En el cuarto año gravable, contado a partir del inicio de su actividad económica principal, pagarán el 50% de la tarifa general o marginal que le corresponda.</p> <p>d) En el quinto año gravable, contado a partir del inicio de su actividad económica principal, pagarán el 75% de la tarifa general o marginal que le corresponda.</p> <p>e) A partir del sexto año gravable, contado desde el inicio de su actividad económica principal, pagarán el 100% de la tarifa general o marginal que le corresponda.</p> <p>PEQUEÑAS EMPRESAS CON DESCUENTOS PARAFISCALES:</p> <p>Dependiendo del tiempo que la empresa lleve desarrollando su actividad económica principal, el descuento se aplica así:</p> <p>a) 100% en los dos primeros años.</p> <p>b) 75% en el tercer año.</p> <p>c) 50% en el cuarto</p>
--	--	--	--

			año. d) 25% en el quinto año.
INSTITUCIONES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ secretaria general de empleo. ➤ Dirección general de relaciones laborales ➤ Dirección general de seguridad y salud laboral ➤ Servicio andaluz de empleo ➤ Agencia andaluza de promoción exterior ➤ Oficina virtual de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Consejería de industria innovación y empleo. ➤ Dirección general de trabajo y salud laboral ➤ Dirección general de formación y empleo. ➤ Oficina electrónica: gestiones con el Gobierno de La Rioja sin desplazamientos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Viceministro de empleo y pensiones. ➤ Viceministro relaciones laborales

A partir de las variables comparadas para la normatividad laboral en Colombia en cuanto a los asuntos de contratación y la misma normatividad en España en los Estados autonómicos de Andalucía y la Rioja se puede señalar que:

ANÁLISIS

Dentro del esquema de políticas públicas que adopta España y Colombia, se observa que el primero adopta políticas publicas de tipo activas y pasivas, lo cual genera un balance positivo en su estrategia de el acceso laboral a todos los

españoles, generando más oportunidades y fortaleciendo de igual manera la mano de obra disponible.

En cuanto a los organismos ejecutores de las políticas públicas laborales, en España se cuenta con el ministerio de empleo y seguridad social, apoyado por el servicio público de empleo estatal, dos entidades gubernamentales que apoyan y promueven las políticas públicas activas y pasivas, en Colombia se encuentra el ministerio de trabajo, como actor gubernamental principal en las políticas públicas laborales, tras su objetivo de fomentar y mejorar las condiciones laborales cabe destacar que las políticas predominantes en Colombia son las de tipo pasivas.

En lo referente a los tipos de contrato, España cuenta con nueve (9) tipos de contrato con particularidades para actividades específicas o que determinen tiempos especiales según las circunstancias y las condiciones variables que tengan algunas actividades como el sector agropecuario, mientras que en Colombia, se cuenta con seis (6) tipos de contrato ajustables al sector agropecuario.

De acuerdo a las características de ambos países en estudio, se observa que los tipos de contrato de España, son muy específicos, y son ajustados a las distintas circunstancias de los trabajadores y/o empleadores, motivo por el cual los tipos de contratos en España facilitan la inserción y dan un parte de tranquilidad a las partes pues desde el vínculo laboral que se crea, se es muy objetivo con las obligaciones, necesidades y salarios establecidos, en el caso colombiano, los tipos de contrato también especifican y tienen unas particularidades dependiendo de las actividades o necesidades empleador/empleado, pero de alguna manera existen no muchas diferencias entre algunos de ellos.

Según el análisis de instituciones que apoyan a los organismos ejecutores de las políticas públicas laborales tanto en Colombia como en España, se observa que en Colombia se cuentan con tan solo dos de estas, mientras que la comunidad autónomas de la rioja duplica el número de instituciones colombianas, y en el caso de Andalucía esta cuenta con seis (6) instituciones de este tipo, razón que hace efectivo el esfuerzo gubernamental español de la inclusión laboral de sus ciudadanos.

14.CONCLUSIONES

Las políticas públicas laborales en España son en su mayoría de carácter activo, pues buscan la inclusión de las personas en el mercado laboral, e incluso incentivan a las empresas mediante reducciones fiscales a emplear a personas con discapacidad, desempleadas por largas jornadas, apoyo al primer empleo, autónomos entre otros. En comparación con Colombia las políticas pasivas son las predominantes y se tienen escasos y muy específicos incentivos que fomentan la inclusión laboral de personas como las nombradas anteriormente, por el contrario como en el caso del contrato por honorarios, se le hace una deducción al profesional por concepto de retención en la fuente e IVA.

En el sector agropecuario colombiano, generalmente, los salarios rurales se cancelan por jornales, es decir por días trabajados, a un precio acordado entre el empleado y el jornalero, la seguridad social en estos casos jamás se hace presente ni por tanto ningún tipo de liquidación a la terminación de estos.

El gobierno español brinda acompañamiento a los desempleados, ofreciéndoles trabajos de tiempo corto que ayuden a sobrellevar sus gastos económicos normales, de igual manera brinda capacitación para aquellas personas que tengan dificultades de inserción laboral.

El gobierno español brinda garantías salariales y de protección laboral en casi la totalidad de sus tipos de contratos, haciendo del empleo algo justo, equitativo y proteccionista, ofreciendo las garantías y el respaldo jurídico a los trabajadores en todos los sectores, incluido el agropecuario.

En España existen los centros de intermediación laboral, encargados de ofrecer empleo y de buscar ofertas laborales en un mismo sitio, esta apuesta gubernamental es de gran ayuda para generar un ambiente de concertación entre ofertas y demandas laborales, en Colombia existen centros de intermediación laboral o bolsas de empleos pero manejados por terceros gubernamentalmente, existe red empleo, un portal encargado de integrar las ofertas y demandas laborales de los colombianos,

Dentro de la unión europea existe una cooperación entre naciones para garantizar la movilidad de sus residentes a cualquier parte, garantizándole o por lo menos apoyándolo a su ubicación laboral en otros países.

En Colombia, se utiliza con mucha frecuencia el contrato por prestación de servicios, esta modalidad ya descrita anteriormente es mal utilizada para no pagar prestaciones sociales ni liquidación, en la mayoría de los casos, siempre existe subordinación al igual que cumplimientos de horarios así su contrato lo prohíba.

El fomento para el empleo en Colombia no es muy común a través de sus políticas, de hecho solo la ley del primer empleo ofrece los beneficios anteriormente mencionados. contratar un empleado sea cual sea el tipo de

contrato generalmente no ofrece bonificaciones, pero si exige un pago de aportes parafiscales que hace aun más costoso contratar con seguridad social y demás a un trabajador colombiano, lo anterior es un argumento para utilizar de forma incorrecta e injusta el contrato por prestación de servicios.

15.RECOMENDACIONES.

El sector laboral colombiano debe generar tipologías de contrato que se adapten a un al sector rural, beneficiando tanto a empleadores y empleados del sector, por ejemplo, haciendo más prolongadas en el tiempo las deducciones fiscales por contratación a empleados que se estén viendo afectados por una larga recesión laboral, afianzar tipos de contrato como el contrato por relevo, que posibilite la inserción laboral a aquellas personas vinculadas a las oficinas de empleo, los tipos de contrato en el sector agropecuario deben garantizar sobre todo protección social al trabajador, es decir, beneficiarse de todas las prestaciones sociales de ley, ya que en Colombia el trabajador del sector agropecuario generalmente no goza de estas.

Elaboración de un plan de trabajo, enfocado a políticas activas laborales en Colombia, que se complementen efectivamente con las políticas pasivas laborales es decir, seguridad social al empleado del sector , subsidio al desempleo, vallah de la mano con programas de empleo directo, programas de capacitación, programas de incentivos para nuevas contrataciones , con el fin de garantizar al trabajador beneficios y facilidades en la obtención de plazas laborales y brindando protección en tiempos de recesión laboral.

El estado colombiano debe ser garante de el uso correcto de el tan común contrato de prestación de servicios, siendo este garante de que las condiciones laborales de dicho contrato se acojan a la norma, como una herramienta para evadir el pago de prestación social y aporte de parafiscales, pago de horas extras y demás beneficios de un empleado de nómina, tal situación es común tanto en el sector público como privado y se usa casi con cualquier perfil laboral, evadiendo las responsabilidades anteriormente mencionadas, pero si haciendo exigencias que legalmente cambiarían la modalidad de contrato.

Fortalecimiento de las entidades e instituciones gubernamentales que manejan el tema laboral en Colombia, pues frente a un país desarrollado como España, es evidente una falta de instituciones que impulsen el desarrollo laboral colombiano y aun más el desarrollo laboral agropecuario.

Si bien es cierto que Colombia cuenta con instituciones como el SENA, que apoyan la capacitación de la mano de obra colombiana, es indispensable aunar esfuerzos para que el acceso a estas sea más asequible , es decir su capacidad de recepción de aprendices sea mayor, su presencia en el territorio nacional sea mayor ya que en todos los municipios la demanda de educación gratuita de

calidad es mayor que la oferta por parte del estado , sus formadores continúen con el nivel de calidad y las herramientas para los aprendices sean siempre suficientes, y que faciliten un completo y efectivo aprendizaje

Es indispensable el compromiso y el esfuerzo en promover verdaderamente en Colombia incentivos fuertes a empresarios como deducciones fiscales, Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por empleados inscritos a las oficinas de empleo, en porcentajes altos , fomentar el empleo de poblaciones vulnerables y jóvenes, de igual manera un apoyo real al emprendedor, la pedagogía y la información deben jugar un papel importante para informar al ciudadano de sus deberes y derechos como trabajador y beneficios, incentivos y demás que otorga el gobierno, pero sobre todo el cumplimiento y cobertura total de estos beneficios a empleados y empleadores.

Apoyo palpable y efectivo en el tema de movilidad laboral, apoyo efectivo gestionado a través de oficinas de empleo locales que faciliten la ubicación o intercambios laborales a aquellos ciudadanos colombianos que por múltiples circunstancias emigran a otras ciudades y tienen dificultada para establecerse dignamente, evitando esto la mendicidad, trabajo infantil, prostitución y múltiples actividades que degradan la condición humana.

Bibliografía

- Alvarez, C. E. (2006). *METODOLOGIA* (4 edición ed.). Bogota: limusa.
- Arroyabe Alzate, S. (2010). Las Políticas públicas en Colombia Insuficiencias y Desafíos. *Revista de Departamento de Ciencia Política*, 111.
- busheli, m. (2005). Las Políticas Activas de Mercado de Trabajo: Un Panorama Internacional de Experiencias y Evaluaciones. *estudios y perspectivas*, 37. Recuperado el 22 de 10 de 2012
- Cano, L. F. (2010). El Enfoque retórico del Análisis de las Políticas Públicas. En A.-N. R. Deubel (Ed.), *Enfoques para el Análisis de Políticas Públicas* (pág. 372). Bogota: Universidad Nacional de Colombia.
- Cavas Martínez, f. (s.f.). El contrato de trabajo en la agricultura y su relación con otros sistemas de explotación agraria. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*.
- Comunidad Autónoma De La Rioja. (s.f.). *larioja.org*. Recuperado el 24 de 03 de 2013, de Gobierno de La Rioja en Internet:
www.larioja.org/npRioja/defaultpage.jsp?idtab=459056
- Cuervo, J., salazar vargas, c., & velez, g. (2007). *ENSAYOS SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS*. bogota, Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2012). *boletín de prensa*. (F. valdeblanquez, Ed.) Recuperado el 15 de 2 de 2013, de
www.dane.gov.co:
www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/departamentales/B_2005/Resultados_2011.pdf
- Junta de Andalucía. (s.f.). *Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo*. Recuperado el 25 de abril de 2013, de Oficina Virtual de Empleo:
www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/empresa/comunicarContratacion/tiposdeContratos/?ticket=nocas
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (n.d.). *empleo.gob.es*. Retrieved 2013 йил 20-febrero from www.empleo.gob.es:
<http://www.empleo.gob.es/es/enlaces/enlaces-comunidades.htm>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *empleo.gob.es*. Recuperado el 18 de 02 de 2013, de www.empleo.gob.es:
www.empleo.gob.es/es/informacion/smi/index.htm
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Salario mínimo interprofesional*. Recuperado el 20 de mayo de 2013, de Ministerio de Empleo y Seguridad Social: www.empleo.gov.es/es/informacion/smi/contenidos/caracgrals.htm
- Ministerio Del trabajo. (s.f.). *mintrabajo.gov.co*. Recuperado el 15 de marzo de 2013, de www.mintrabajo.gov.co:
www.mintrabajo.gov.co/index.php/empleo/abece-ley-de-primer-empleo.html
- Nieto M, C. A. (2007). *Cartilla laboral y Seguridad Social*. Bogota, Colombia: Grupo editorial nueva legislación.

- Suarez Bocanegra, P. M. (2013). *La Empresa Agropecuaria, Gestion legal, Constitucion, formalizacion y puesta en marcha de la empresa.* bogota, colombia: Ediciones Unisalle.
- Zeetano Chahad, J. P., Goldin, A. O., Jorgensen, H., Rosas Chavez, V., & weller, J. (2009). *El Nuevo escenario laboral Latinoamericano.* Buenos Aires, Argentina: Slglo veintiuno editores.