

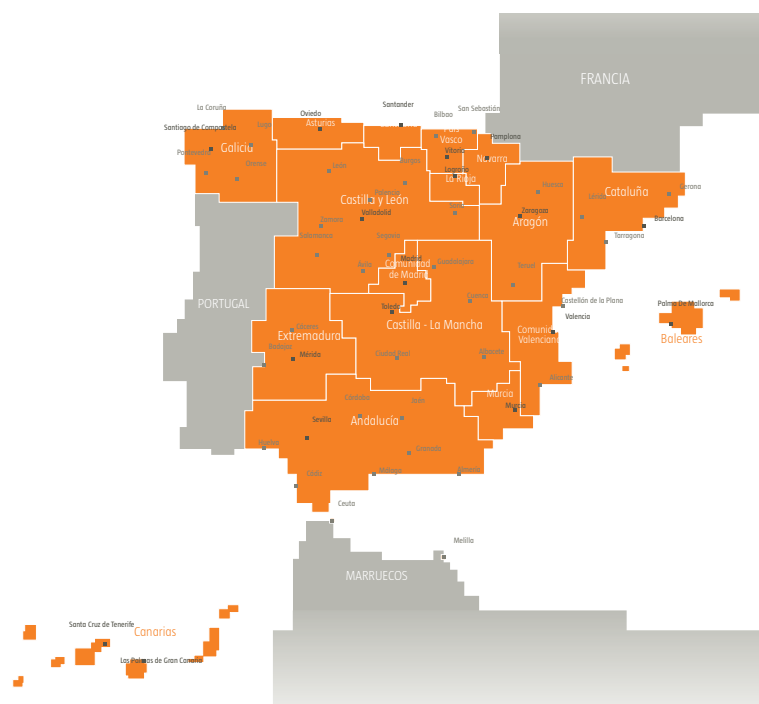
# FOCUS

LEGAL



LEGISLACIÓN LABORAL Y DE  
SEGURIDAD SOCIAL

# 1. Introducción



## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley básica en el ámbito del Derecho Laboral es el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995), el cual delimita los respectivos derechos de trabajadores y empresarios, las condiciones generales de los contratos laborales, los procedimientos de despido y las reglas de la negociación colectiva, entre otros aspectos.

Asimismo, existen regulaciones específicas aplicables a diferentes sectores productivos y a determinados grupos de trabajadores o de relaciones laborales especiales, como son los representantes de comercio y el personal de alta dirección.

Otra importante fuente del Derecho Laboral son los convenios colectivos, que pueden negociarse a nivel empresarial (o ámbito inferior), o por sectores de actividad a nivel estatal (o ámbito territorial inferior).

Los contratos laborales contienen igualmente estipulaciones que rigen la relación laboral.

Existe también una regulación detallada relativa a la jornada laboral y a la seguridad y salud en el trabajo, aplicable a sectores industriales específicos.

Como muestra del entendimiento existente entre los agentes sociales en España (Gobierno, patronal y sindicatos), en el año 2006 se suscribió un Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, instrumentalizado jurídicamente mediante el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

## 1. Introducción

Dicha reforma se centra en el fomento de la estabilidad y calidad del empleo como punto de partida para impulsar la productividad y la competitividad empresarial, y avanza en la reducción de los costes empresariales en los casos de la realización de contratos laborales indefinidos.

Las medidas más relevantes de esta reforma pueden sintetizarse en 5 puntos:

1. Reducción de las cotizaciones empresariales por desempleo, limitada a los contratos de carácter indefinido, de 0.25 puntos a partir de 1 julio de 2006, y un 0.25 adicional a partir de 1 de julio de 2008, hasta alcanzar una rebaja total de 0.50 puntos.
2. Reducción a la mitad de la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) que pasa a ser de 0.20 puntos frente a los anteriores 0.40 puntos.
3. Extensión del uso del contrato de fomento de la contratación indefinida para las conversiones de contratos temporales en indefinidos (indemnización de despido objetivo declarado improcedente de 33 días en lugar de 45 días), siempre que los contratos temporales se hayan celebrado antes del 31 de diciembre de 2007.
4. Se introducen medidas que tienen por objeto limitar la utilización sucesiva de contratos temporales e introducir transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un centro de trabajo.
5. Adopción de medidas orientadas a la potenciación de la eficiencia de las Políticas Activas de Empleo y la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, así como a la mejora de la protección de los trabajadores ante la falta de empleo.

Asimismo, cabe hacer mención al Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda, pues modifica la precitada Ley 43/2006 introduciendo una bonificación de 1.500 €/año en la cuota empresarial de las empresas que contraten indefinidamente a tiempo completo, entre el 3 de diciembre de 2008 y el 31 de diciembre de 2010, a trabajadores desempleados con responsabilidades familiares.

Aunque no se trata de una materia estrictamente laboral, conviene hacer una breve referencia a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, que establece una nueva figura legal denominada Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente. Dicha figura define a aquéllos autónomos (trabajadores por cuenta propia) que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. Asimismo, se establecen ciertos requisitos que han de cumplirse de forma simultánea para considerar Trabajadores Autónomos Dependientes a aquéllos. La referida norma establece una regulación específica de las condiciones de prestación de servicios de los autónomos a sus clientes.

## 2. Reglas generales

### 2. REGLAS GENERALES

Las principales reglas generales del Derecho Laboral español se resumen a continuación:

#### 2.1 No discriminación

El Estatuto de los Trabajadores español prohíbe con carácter general la discriminación en la contratación o en el lugar de trabajo basada en el sexo, estado civil, edad, raza, clase social, religión o ideología política, afiliación o no a un sindicato, o sobre la base de las diferentes lenguas oficiales de España. Dicha protección es asimismo expresamente ampliada a los extranjeros (no nacionales españoles o comunitarios), todo ello en virtud de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, y también por la Ley Orgánica 14/2003, de Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su Integración Social.

También prohíbe la discriminación por discapacidad física o mental si el candidato es adecuado para el trabajo en cuestión.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha incorporado al ordenamiento español dos Directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La referida Ley Orgánica tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer. Con este fin, la Ley tras definir el principio de igualdad de trato, así como establecer qué ha de entenderse por discriminación directa e indirecta establece una serie de políticas encaminadas a lograr la igualdad entre la mujer y el hombre en distintos ámbitos, entre ellos, el laboral.

#### 2.2 Edad mínima

Las personas menores de 16 años no pueden trabajar. Existen también ciertas medidas protectoras en relación con personas menores de 18 años, como es la prohibición de que tales personas realicen horas extraordinarias o que trabajen por la noche, así como que realicen determinados trabajos o actividades peligrosas o nocivas para la salud.

#### 2.3 Forma del contrato

Como regla general, el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. No obstante, existen determinados supuestos en los que el contrato deberá celebrarse necesariamente por escrito

## 2. Reglas generales

(por ejemplo, los contratos a tiempo parcial, los contratos temporales y los contratos formativos que tengan una duración superior a cuatro semanas, entre otros).

De no observarse esta exigencia, la consecuencia es que el contrato se entiende celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se demuestre lo contrario.

## 3. Contratación

### 3. CONTRATACIÓN<sup>1</sup>

#### 3.1 Modalidades contractuales

Desde la perspectiva de la duración de la relación laboral, los contratos de trabajo se pueden concertar por tiempo indefinido o por una duración determinada. Como regla general, los contratos de trabajo son indefinidos, por lo que su extinción injustificada provoca el derecho del trabajador a percibir las indemnizaciones legalmente tasadas.

Por ello, los contratos temporales son generalmente “circunstanciales”; esto es, salvo en determinados casos específicos, deben existir circunstancias que justifiquen tal contratación temporal. En caso de que la modalidad contractual temporal no corresponda realmente a una causa legalmente establecida, el contrato de trabajo se reputará indefinido.

A continuación se detallan de forma esquemática las principales modalidades contractuales, así como sus características esenciales. En este sentido, debemos distinguir los contratos de duración determinada de los contratos formativos.

##### 3.1.1 Contratos de duración determinada

Respecto a los primeros, y en función de la causa legalmente establecida, diferenciamos los contratos por obra o servicio determinado, los contratos eventuales por circunstancias de la producción y los contratos de interinidad. Todos ellos han de formalizarse por escrito, y especificando suficientemente la causa que motiva el carácter temporal de la contratación. En caso contrario, el contrato se presumirá indefinido, salvo prueba que acredite la naturaleza temporal.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días o, en su caso, con el preaviso regulado en el Convenio Colectivo de aplicación.

<sup>1</sup> [www.inem.es](http://www.inem.es)  
[www.mtas.es](http://www.mtas.es)

### 3. Contratación

Cuadro 1

#### MODALIDADES CONTRACTUALES

DENOMINACIÓN	OBJETO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<b>Contrato de obra o servicio determinado</b>	Realización de un trabajo o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.	En principio incierta. Dependerá del tiempo de ejecución de la obra o servicio.	<p>El contrato de trabajo debe consignar con la suficiente precisión y claridad la obra o servicio.</p> <p>Su extinción genera para el empleado una indemnización de 8 días de salario por año de servicio.</p> <p>Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.</p>
<b>Contrato eventual por circunstancias de la producción</b>	Hacer frente a las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos.	Máxima de 6 meses dentro de un período de 12 (ampliable por convenio sectorial en un período de 18 meses sin que se puedan superar las ¾ partes de dicho período, ni, como máximo, 12 meses).	<p>El contrato de trabajo debe consignar con la suficiente precisión y claridad la causa que lo justifique, así como su duración.</p> <p>Su extinción genera para el empleado una indemnización de 8 días de salario por cada año de servicio.</p> <p>Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.</p>

### 3. Contratación

Cuadro 1 (cont.)

#### MODALIDADES CONTRACTUALES

DENOMINACIÓN	OBJETO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<b>Contrato de interinidad</b>	Sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo por disposición legal, convencional o pacto individual.	Desde el inicio del período hasta la reincorporación del trabajador sustituido o vencimiento del plazo determinado para la sustitución.	Como requisitos formales, se ha de recoger en el contrato de trabajo el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

Cuadro 2

#### CONTRATOS FORMATIVOS

CONTRATO	OBJETO	DURACIÓN	PUNTOS A DESTACAR
<b>Contrato en prácticas</b>	Contratación con quienes posean título universitario o de FP de grado medio o superior, o título oficialmente reconocido como equivalente, que habilite para el ejercicio profesional.	Mínimo de 6 meses y máximo de 2 años. Prorrogable por dos veces siempre con el límite de dos años.  Expirado el plazo, no cabe nueva contratación bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.	Como regla general no pueden haber transcurrido más de 4 años desde la terminación de los correspondientes estudios.  El salario mínimo a abonar corresponde al 60% y el 75% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo (primer y segundo año de vigencia del contrato).
<b>Contrato para la formación</b>	Adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.	Mínimos de 6 meses y máximo de 2 años (puede prolongarse hasta 3 años por convenio colectivo).  Expirado el plazo, no cabe nueva contratación bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.	Concertado con trabajadores de edad comprendida entre 16 y 21 años que no tengan la cualificación necesaria para realizar un contrato en prácticas.  En función de la plantilla se establece un número máximo de contratos para la formación.  La empresa se obliga a proporcionar una determinada formación teórica que en ningún caso será inferior al 15% de la jornada máxima. El contrato se considerará ordinario en caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de formación teórica.



## 3. Contratación

### 3.1.2 Contratos formativos

Asimismo, en el Cuadro 2 se detallan las principales características de los contratos formativos.

### 3.1.3 Contrato para el fomento de la contratación indefinida

En relación con el empleo indefinido, existe una modalidad denominada contrato para el fomento de la contratación indefinida. Ésta es aplicable a los siguientes colectivos:

- a) Trabajadores desempleados comprendidos en alguno de los siguientes colectivos:
- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.
  - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
  - Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
  - Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos como demandantes de empleo.
  - Minusválidos.
- b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

Cuando este tipo de contrato se extinga por causas objetivas y dicha extinción sea declarada improcedente, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo prevé bonificaciones para las empresas que contraten indefinidamente a trabajadores desempleados incluidos en alguno de los colectivos que se determinan en dicha norma o que antes del 1 de enero de 2007 transformen en indefinidos contratos temporales suscritos con anterioridad al 1 de junio de 2006.

Los colectivos a los que van dirigidos estos incentivos con sus respectivas bonificaciones, son los siguientes:

- Mujeres en general, así como cuando sean contratadas en los 24 meses siguientes al parto, o después de 5 de años de inactividad laboral, si anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años.

## 3. Contratación

- Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.
- Colectivos en situaciones especiales: desempleados que lleven, al menos, seis meses inscritos en la oficina de empleo, trabajadores en situación de exclusión social y víctimas de violencia de género.
- Personas con discapacidad, así como personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales.
- Trabajadores inscritos en el Servicio Público de Empleo Estatal con responsabilidades familiares, contratados mediante contrato indefinido.

Los beneficios establecidos en la citada Ley se incluyen en el Anexo de la misma. Igualmente, establecen bonificaciones el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre y el Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre. (Para más información, ver el epígrafe 2 sobre Incentivos Estatales para la Formación y Empleo del Capítulo 4)

### 3.1.4 Contrato a tiempo parcial

Los contratos de trabajo pueden suscribirse por tiempo completo o por tiempo parcial. El contrato a tiempo parcial, tras la aprobación de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se define como aquel contrato en que se ha acordado con el trabajador un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un “trabajador a tiempo completo comparable” (se entiende por tal un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar).

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, teniendo en cuenta la existencia de derechos que se reconocen de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

### 3.2 Período de prueba

El empresario puede comprobar las aptitudes del trabajador mediante la posibilidad de pactar un periodo de prueba durante el cual, empresario y trabajador pueden rescindir libremente el contrato sin que sea necesario alegar o probar causa alguna, sin preaviso y sin derecho a indemnización a favor del trabajador o empresario.

En todo caso, cuando se pacte un periodo de prueba (siempre y cuando el trabajador no hubiera desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación, en cuyo caso devendría nulo el pacto) habrá de realizarse por escrito. Los convenios

## 3. Contratación

colectivos pueden establecer límites temporales a los períodos de prueba, no pudiendo exceder, como regla general y en defecto de previsión en convenio, de:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses para los demás trabajadores. En las empresas con menos de veinticinco trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Asimismo, los contratos formativos y las relaciones laborales especiales (empleados de hogar, alta dirección, etc.) cuentan con sus propios períodos específicos de prueba.

### 3.3 Jornada laboral

- La duración de la jornada de trabajo es la pactada en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo.
- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, pudiendo pactarse mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.
- Las horas extraordinarias pueden compensarse mediante tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Si en convenio colectivo o contrato individual se optara por abonar las horas extraordinarias, en ningún caso el valor de la hora extraordinaria podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.
- Excepto en casos excepcionales, la realización de horas extraordinarias (esto es, horas de trabajo que excedan de la jornada laboral ordinaria máxima legal o pactada) es voluntaria y, si no se compensa con descanso, no pueden exceder de 80 horas al año.
- Las horas extraordinarias compensadas con tiempo de descanso no se tienen en cuenta a efectos del límite de las ochenta horas anuales.
- Es obligatorio un descanso mínimo de un día y medio a la semana (generalmente el sábado por la tarde y todo el día del domingo, o todo el día del domingo y el lunes por la mañana), acumulables por períodos de hasta catorce días. Los trabajadores menores de dieciocho años tienen derecho a dos días ininterrumpidos de descanso a la semana.
- Los días festivos oficiales definidos como tales por el Gobierno Central, por las autoridades de las Comunidades Autónomas y por las respectivas autoridades municipales no pueden exceder de catorce al año. El Gobierno puede trasladar al lunes todas las fiestas de ámbito nacional que

### 3. Contratación

tengan lugar entre semana, siendo en todo caso objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

- Es obligatorio un período de vacaciones anuales retribuidas, que en ningún caso podrá ser inferior a 30 días naturales. El trabajador conocerá las fechas que correspondan al menos con dos meses de antelación al disfrute.
- Los trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos en ciertas circunstancias como matrimonio (15 días), realización de funciones sindicales, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, lactancia, nacimiento de hijos, traslado del domicilio habitual, accidente o enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, etc.

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece normas protectoras en materia de jornada de trabajo, en especial en relación con el trabajo a turnos y nocturno (norma que entró en vigor en 2004). La citada norma se rige en todo su articulado por el principio general de adecuación del trabajo a la persona.

Dicha norma estableció, como novedad, la obligación de los Estados Miembros de adoptar las medidas necesarias para que el empresario que recurra regularmente a trabajadores nocturnos informe de este hecho a las autoridades competentes.

#### 3.4 Sueldos y salarios

El salario mínimo interprofesional se fija anualmente por el Gobierno, siendo para las personas mayores de 18 años de 624 euros mensuales o 8.736 euros anuales (incluyendo 12 mensualidades y dos pagas extras) para el año 2009.

Sin embargo, normalmente los salarios mínimos para cada categoría profesional se encuentran regulados en los convenios colectivos.

Los salarios no pueden pagarse en períodos superiores a un mes.

Al menos deben pagarse dos pagas extraordinarias al año: una en navidad y otra en la fecha estipulada mediante negociación colectiva (generalmente antes del período vacacional de verano). De este modo, el salario bruto anual queda usualmente distribuido en catorce pagas. No obstante, puede pactarse en convenio colectivo que dichas gratificaciones se prorrateen en las doce mensualidades.

## 4. Extinción de los contratos de trabajo

### 4. EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO<sup>2</sup>

#### 4.1 Despidos

Un contrato laboral puede extinguirse por determinadas razones que normalmente no originan un conflicto, tales como, mutuo acuerdo, expiración del término contractual, muerte o jubilación del trabajador o del empresario, etc.

Asimismo, la Ley regula tres supuestos principales de despido del trabajador:

- Despido colectivo.
- Causas objetivas.
- Acción disciplinaria.

En el siguiente cuadro-resumen se detallan las causas y principales características de los diferentes tipos de despido:

Cuadro 3 CAUSAS DE DESPIDO		
DESPIDO	CAUSAS LEGALES	OBSERVACIONES
<b>Colectivo</b>	<p>Razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter colectivo siempre que afecte, en un período de 90 días, al menos a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Toda la plantilla si el número de afectados es superior a 5 y se produce la cesación total de la actividad empresarial;</li><li>• 10 trabajadores en empresas con menos de 100;</li><li>• 10% de los trabajadores en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores;</li><li>• En todo caso, 30 trabajadores en empresas que ocupen a 300 o más trabajadores.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La extinción debe someterse a un procedimiento administrativo. Los despidos sólo prosperarán si la Autoridad Laboral los aprueba por resolución administrativa.</li><li>• En el procedimiento existe la obligación de un período de consultas con los representantes de los trabajadores y, en caso de no existir, con los empleados directamente.</li><li>• Las consultas están destinadas a alcanzar un acuerdo para la extinción de los contratos de trabajo. No obstante lo anterior, es posible que la Autoridad Laboral apruebe los despidos incluso sin acuerdo.</li><li>• La indemnización legalmente establecida consiste en 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, o una indemnización mayor si así se acordara.</li></ul>

<sup>2</sup> www.mtas.es

## 4. Extinción de los contratos de trabajo

Cuadro 3 (cont.)

### CAUSAS DE DESPIDO

DESPIDO	CAUSAS LEGALES	OBSERVACIONES
<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.</li><li>• Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo.</li><li>• Necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.</li><li>• Faltas de asistencia, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen determinados porcentajes de días hábiles.</li><li>• En contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones Públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se exige un preaviso al trabajador de al menos 30 días y notificación por escrito.</li><li>• El preaviso puede ser sustituido por el abono de los salarios correspondientes al citado período.</li><li>• Se debe poner a disposición del trabajador la indemnización (20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades) de forma simultánea a la entrega de la comunicación escrita del despido.</li><li>• Es recurrible como si se tratara de un despido disciplinario.</li></ul>
<b>Disciplinario</b>	<p>Incumplimiento <i>grave y culpable</i> del trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Faltas repetidas e injustificadas de asistencia.</li><li>• Indisciplina o desobediencia.</li><li>• Ofensas físicas o verbales al empresario.</li><li>• Tránsito de la buena fe contractual y abuso de confianza.</li><li>• Disminución voluntaria del rendimiento de trabajo.</li><li>• Embriaguez habitual o toxicomanía si afectan al trabajo.</li><li>• El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El despido disciplinario ha de comunicarse por escrito, indicando las causas y la fecha de efectos.</li><li>• En caso de despido de un representante de los trabajadores o delegado sindical se deberá proceder a tramitar un expediente contradictorio. Asimismo, si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato, deberá darse audiencia a los delegados sindicales. Estas garantías podrán ser ampliadas por Convenio Colectivo.</li><li>• En caso de no cumplir con las formalidades indicadas, se podrá realizar un nuevo despido en el plazo de veinte días y abonando al empleado los salarios intermedios, cuya fecha de efectos será la de la nueva comunicación.</li></ul>

## 4. Extinción de los contratos de trabajo

### 4.2 Calificación del despido

Un trabajador despedido por cualquier causa objetiva o disciplinaria puede recurrir la actuación de la empresa ante los órganos jurisdiccionales del orden social, si bien es obligatorio acudir previamente a un acto de conciliación entre trabajador y empresario, en el que se debe intentar alcanzar un acuerdo. Este acto de conciliación se lleva a cabo ante un órgano administrativo de mediación y arbitraje.

El despido será calificado de acuerdo con una de las tres posibilidades siguientes: procedente, improcedente o nulo.

Cuadro 4

#### SUPUESTOS DE DESPIDO

CALIFICACIÓN	SUPUESTOS	EFFECTOS
<b>Procedente</b>	Ajustado a derecho.	<p>Despido disciplinario: Convalidación de la extinción, por lo que el trabajador no tiene derecho a indemnización.</p> <p>Despido objetivo: Abono de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 meses.</p>
<b>Improcedente</b>	Si no concurre causa legal para el despido o la forma seguida es incorrecta.	<p>El empresario puede optar entre:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Readmisión del trabajador.</li><li>• Extinción con indemnización de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.</li></ul> <p>No obstante, si se trata de un representante de los trabajadores o de un delegado sindical la opción le corresponde a éste.</p>

## 4. Extinción de los contratos de trabajo

Cuadro 4 (cont.)

### SUPUESTOS DE DESPIDO

CALIFICACIÓN	SUPUESTOS	EFFECTOS
<b>Nulo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Su causa es alguna forma de discriminación.</li><li>• Supone una violación de derechos fundamentales.</li><li>• Afecta a trabajadoras embarazadas, durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, reducción de jornada por cuidado de hijos o minusválidos, o reducción por lactancia, así como a trabajadoras víctimas de violencia de género en determinados supuestos. Asimismo, afecta a los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.</li><li>• Incumplimiento de requisitos formales en los despidos objetivos (salvo no concesión de preaviso).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Readmisión inmediata del trabajador.</li><li>• Percepción de los salarios dejados de percibir.</li></ul>

Cuando el despido sea declarado improcedente, la empresa deberá optar bien por la readmisión del trabajador o bien por el abono de la indemnización legal. En todo caso, deberá abonar los salarios de tramitación, que consisten en aquellos salarios que el trabajador deja de percibir desde la fecha del despido hasta (i) la notificación de la sentencia, (ii) en su caso, hasta que el trabajador encuentra otro empleo con anterioridad a que se dicte sentencia o, (iii) hasta la fecha del depósito de la indemnización legal en el Juzgado de lo Social pertinente cuando se reconozca la improcedencia del despido y siempre que se ponga en conocimiento del trabajador despedido el depósito tanto de la indemnización como los salarios de tramitación.

No obstante, si el reconocimiento de la improcedencia y el depósito judicial se realiza en el plazo de las 48 horas siguientes al despido no se devengarán salarios de tramitación.

En el supuesto de que el trabajador hubiera percibido prestación por desempleo, el empresario debe deducir de los salarios de tramitación lo abonado por la Entidad Gestora al trabajador por este concepto, debiendo ingresarlo la empresa en aquélla.



## 5. Contratación de altos directivos

### 5. CONTRATACIÓN DE ALTOS DIRECTIVOS<sup>3</sup>

Como se ha expuesto anteriormente, existen normas laborales especiales aplicables a ciertas categorías de trabajadores, entre las que cabe destacar la relación laboral especial de los altos directivos, regulada en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Un alto directivo es un empleado que tiene amplios poderes de administración y gestión relacionados con los objetivos generales de la empresa, y que ejercita sus facultades con autonomía y plena responsabilidad, respondiendo únicamente ante el órgano superior de gobierno y administración de la compañía.

Las condiciones laborales de tales ejecutivos están sujetas a menos limitaciones que las de los trabajadores ordinarios.

Como regla general, las partes (empresario y alto directivo) tienen un amplio margen de maniobra para definir su relación contractual.

Los contratos de los altos directivos pueden ser extinguidos sin causa, con un preaviso mínimo de 3 meses, en cuyo caso tienen derecho a una indemnización de siete días de salario en metálico por año de servicio, con un máximo de 6 mensualidades, a menos que se hubiera pactado una indemnización diferente.

Asimismo, el alto directivo puede desistir libremente del contrato, debiendo respetar un preaviso mínimo de tres meses.

Además, se tipifican ciertas causas de resolución del contrato por el directivo, que dan derecho al alto directivo a las indemnizaciones pactadas y, en su defecto, a las fijadas para el caso de extinción del contrato por desistimiento del empresario.

Alternativamente, un alto directivo puede ser despedido por cualquiera de las causas estipuladas en la normativa laboral general (causas objetivas o acción disciplinaria).

Si el despido fuera declarado improcedente, el alto cargo tiene derecho a 20 días de salario en metálico por año de servicio, hasta un máximo de doce mensualidades, a menos que se hubiese acordado otra indemnización.

Debe destacarse el hecho de que la indemnización legalmente establecida para los altos directivos es actualmente inferior a la de los trabajadores ordinarios. Sin embargo, los contratos del personal de alta dirección en la práctica suelen recoger previsiones indemnizatorias superiores a ese mínimo legal.

<sup>3</sup> [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

## 6. Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)

### 6. CONTRATACIÓN CON EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)<sup>4</sup>

La Ley 14/1994, de 1 de junio, reguló por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico, siguiendo las pautas ya establecidas con carácter general en la Unión Europea, las actividades de las ETT, cuyo objeto consiste en poner trabajadores a disposición de las empresas usuarias con el fin de satisfacer necesidades temporales de éstas. Esta especial situación de la empresa usuaria respecto al trabajador contratado por una ETT se regula también en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que delimita la responsabilidad de la empresa usuaria en cuanto a las condiciones de ejecución del trabajo.

La reforma de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal llevada a cabo por la Ley 29/1999, de 16 de julio, confirió al trabajador de este tipo de empresas una mayor seguridad jurídica en su relación laboral con la empresa usuaria, fomentando su estabilidad en el empleo y mejorando sus condiciones retributivas. De esta manera, el legislador impone una mínima igualdad salarial de los trabajadores de las ETT respecto a los de las empresas usuarias respectivas. Asimismo, se amplían los deberes de información a los representantes de los trabajadores.

La Ley 29/1999, define el contrato de puesta a disposición como aquél celebrado entre la ETT y la empresa usuaria con el objeto de ceder al trabajador para prestar servicios en esta última, y se podrá concertar en los mismos supuestos, bajo las mismas condiciones y requisitos y con la misma duración que los contratos de duración determinada que la empresa usuaria podría celebrar conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La última reforma llevada a cabo en materia de contratación a través de ETT, operada por la Ley 12/2001, permite a la Empresa de Trabajo Temporal celebrar con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación eventual de los contemplados en la letra b) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigiera), debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición.

La Ley de Empresas de Trabajo Temporal establece varios supuestos en los que las empresas no pueden recurrir a la celebración de contratos de puesta a disposición:

- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

<sup>4</sup> [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

## 6. Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)

- Para la realización de las actividades y trabajos determinados reglamentariamente en atención a su especial peligrosidad para la seguridad o la salud.
- Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido improcedente o por las causas previstas para la extinción del contrato por voluntad del trabajador, el despido colectivo o el despido por causas económicas.
- Para ceder trabajadores a otras ETT.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2006, los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Finalmente, cabe destacar como novedad legislativa la aprobación de la Directiva 2008/104/CE (DOUE 5 de diciembre de 2008), por medio de la cual la Unión Europea regula las disposiciones mínimas de los trabajadores de las ETT con el objeto no sólo de garantizar la protección de sus trabajadores y mejorar la calidad de dichas empresas garantizando el principio de igualdad de trato, sino también de contribuir a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo.

La Directiva se aplica a los trabajadores de ETT puestos a disposición de una empresa usuaria, debiendo los Estados miembros adoptar y publicar las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias para su cumplimiento, antes del 5 de diciembre de 2011.

Principalmente, los aspectos que se regulan con carácter de disposiciones mínimas se refieren a: a) Revisión de las prohibiciones o restricciones a la contratación b) Condiciones de trabajo y de empleo referidas a (i) principio de igualdad de trato; (ii) acceso al empleo, instalaciones comunes y formación profesional; (iii) representación de los trabajadores cedidos; (iv) información de los representantes de los trabajadores.

## 7. Representación de los trabajadores

### 7. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES<sup>5</sup>

Los sindicatos representan colectivamente los intereses de los trabajadores a nivel territorial (nacional, etc.) y funcional. También existen diversas asociaciones nacionales o de ámbito inferior de empresarios.

A nivel empresarial, el personal está representado por delegados de personal o comités de empresa (dependiendo del número de trabajadores que haya en la empresa o centro de trabajo) que pueden, o no, pertenecer a un sindicato. En las empresas con más de diez trabajadores, existe derecho automático a elegir tales representantes (si bien no es obligatorio que existan representantes de los trabajadores). El derecho a elegir delegados de personal en las empresas que tengan entre seis y diez trabajadores, puede ejercerse en caso que los trabajadores decidan por mayoría ser representados.

Además, los empleados de las empresas o grupos de empresas con dimensión comunitaria tienen derecho, previa solicitud, a establecer un comité de empresa europeo, o un procedimiento de información y consulta de los trabajadores. Este derecho se recoge en la Ley 10/1997 (modificada en algún aspecto por la Ley 44/1999), relativa a los derechos a informar o consultar a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas con dimensión comunitaria.

#### 7.1 Funciones de los comités de empresa y delegados de personal

Las funciones de los comités de empresa y de los delegados de personal son las mismas, e incluyen, tras la última modificación por la Ley 38/2007, las siguientes:

- Recibir información, entre otras, sobre la evolución del sector económico a que pertenece la empresa; sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, o el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad y otras cuestiones que puedan afectar al empleo. Emitir informes sobre determinadas cuestiones laborales, tales como reestructuraciones de plantilla y planes de formación profesional de la empresa, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de la decisión tomada en esta materia.
- Emitir informes sobre fusiones, absorciones o modificación del estatus jurídico de la compañía, siempre que éstas afecten a un número determinado de puestos de trabajo.
- Controlar el cumplimiento de la normativa laboral.

La Ley establece ciertas garantías relativas al despido o a las sanciones de los representantes de los trabajadores.

<sup>5</sup> [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

## 7. Representación de los trabajadores

### 7.2 Los convenios colectivos

Los convenios colectivos pueden definirse como acuerdos suscritos entre la representación de los trabajadores y la empresarial para la regulación de las condiciones de empleo y trabajo, y como tales acuerdos, son de obligado cumplimiento para las partes. En cuanto al ámbito de aplicación de los convenios colectivos, éste puede ser de Empresa (o ámbito inferior, como por ejemplo, del centro de trabajo) o Sectorial (regulan una determinada actividad), que a su vez puede ser de ámbito Estatal, de Comunidad Autónoma o Provincial. La negociación colectiva ha llegado a ser un factor de importancia decisiva en la reforma de la legislación laboral española.

Generalmente tales convenios tienen una vigencia de uno o dos años pero pueden ser prorrogados.

## 8. Adquisición de un negocio

### 8. ADQUISICIÓN DE UN NEGOCIO

Existen ciertas previsiones legales laborales particularmente relevantes a la hora de adquirir o vender un negocio activo en España. Por ejemplo, si una empresa es transmitida, tanto el vendedor como el comprador serán solidariamente responsables durante los tres años siguientes a la transmisión de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la misma.

Cuando una empresa es transmitida, el nuevo empresario se subroga en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del empresario vendedor, incluyendo los compromisos por pensiones en los términos previstos en su normativa específica y, en general, en cuantas obligaciones que en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el vendedor.

Existe la obligación por parte de la empresa vendedora y compradora de informar previamente a los representantes de sus respectivos trabajadores de determinados aspectos de la futura transmisión.

En concreto, el contenido de la información deberá ser como mínimo el siguiente:

- Fecha prevista de la transmisión.
- Motivos de la transmisión.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.
- Medidas previstas respecto de los trabajadores.

En el caso de no existir representación legal en las empresas afectadas, dicha información debe facilitarse directamente a los trabajadores afectados por la transmisión.

Asimismo, se establece la obligación de celebrar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores cuando, como consecuencia de la transmisión, se adopten medidas laborales para el personal afectado, obligación que puede vincular tanto al vendedor como al comprador.

El período de consultas versará sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores, y habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que tales medidas se lleven a efecto.

Si el cambio de titularidad supone cambios relevantes en la actividad empresarial, en su filosofía o dirección, el personal de alta dirección tendrá derecho a extinguir su contrato de trabajo dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios y a recibir una indemnización equivalente a siete días de salario en metálico por año de servicio, hasta un máximo de seis mensualidades, o a la indemnización que en su caso se hubiere pactado.

## 9. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

### 9. DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONAL

La Ley 45/1999, de 29 de noviembre, introdujo una serie de medidas de control y protección para los supuestos de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

En efecto, existen una serie de condiciones mínimas de trabajo que los empresarios de países de la Unión Europea, así como del Espacio Económico Europeo (formado por los países de la Unión Europea, Noruega, Suiza, Islandia y Liechtenstein), deberán garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España, con exclusión de las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante, con independencia de la Ley aplicable al contrato de trabajo. No obstante lo anterior, la Disposición Adicional 4ª de la Ley 45/1999 prevé la posibilidad de ampliar su alcance a Estados no comunitarios en virtud de convenios internacionales.

Esta normativa es de aplicación a desplazamientos por un período limitado de tiempo en los siguientes supuestos:

- Dentro de la misma empresa o en el seno del grupo de empresas.
- En virtud de contratos de prestación internacional de servicios.
- Desplazamiento de trabajadores de ETT a una empresa usuaria en otro Estado Comunitario.

Excepcionalmente, se excluyen de su ámbito de aplicación los desplazamientos de trabajadores durante los períodos formativos y aquellos desplazamientos cuya duración sea inferior a ocho días, salvo que se trate de trabajadores de ETT.

Las condiciones mínimas de trabajo que dichos empresarios de los países referidos deberán garantizar de conformidad con la legislación laboral española se refieren a: (i) tiempo de trabajo, (ii) cuantía del salario (la cual será como mínimo la del salario previsto en disposición legal o reglamentaria o convenio colectivo para el mismo puesto), (iii) igualdad de trato, (iv) trabajo de menores, (v) prevención de riesgos laborales, (vi) no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial, (vii) respeto a la intimidad, a la dignidad y libre sindicación, y (viii) derechos de huelga y reunión. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores desplazados a España tuviesen reconocidas condiciones más beneficiosas en su país de origen, en cuyo caso regirían las mismas.

Se prevé asimismo, que dichos empresarios deberán realizar una serie de comunicaciones y cumplir determinadas obligaciones con la Autoridad Laboral competente, a efectos de control y de coordinación.

En concreto, deben comunicar el desplazamiento a la Autoridad Laboral española antes del inicio de la prestación de servicios y con independencia de su duración.

## 9. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

La normativa sobre infracciones y sanciones en el orden social tipifica una serie de conductas relacionadas con esta cuestión. Así, constituyen infracciones leves los defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores a España, mientras que se considera infracción grave la presentación de dicha comunicación con posterioridad al inicio del desplazamiento.

Constituye infracción muy grave la ausencia de esta comunicación, así como la falsedad o la ocultación de los datos contenidos en la misma.

Asimismo, se consideran infracciones administrativas las derivadas del incumplimiento de las condiciones mínimas de trabajo antes referidas, que se encontrarán tipificadas conforme a las sanciones aplicables a empleadores españoles.



## 10. Visados y autorizaciones de trabajo y residencia

### 10. VISADOS Y AUTORIZACIONES DE TRABAJO Y RESIDENCIA<sup>6 7</sup>

Con la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, así como con la Ley Orgánica 14/2003, sobre la misma materia, se clarifican e incluso se modifican algunos de los artículos que introdujo la anterior Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, intentando garantizar en mayor medida una política de integración para los nacionales de terceros países que residen legalmente en el territorio español, fomentando la no discriminación de dicho colectivo en la vida económica, social y cultural. Dicha Ley Orgánica 8/2000 se encuentra desarrollada por el Real Decreto 2393/2004. Las novedades que introdujeron la Ley Orgánica 8/2000 y la Ley Orgánica 14/2003, son las siguientes: (i) clarificación de la noción de extranjero (el no nacional español o comunitario); (ii) extensión de las garantías constitucionales recogidas en el artículo 13 de la Constitución española sobre libertades públicas a los extranjeros; e (iii) introducción de medidas sancionadoras relacionadas con la lucha contra la inmigración ilegal, y de medidas para luchar contra el tráfico de personas, permitiendo el control de determinadas actividades vinculadas a dicho tráfico.

Los extranjeros en régimen comunitario pueden residir y trabajar (por cuenta propia y por cuenta ajena) en España sin necesidad de obtener una autorización de trabajo.

<sup>6</sup> [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

[www.mir.es](http://www.mir.es)

[www.mae.es](http://www.mae.es)

<sup>7</sup> Los trámites a seguir para la obtención del NIF de los Administradores que no residan en nuestro país, son los siguientes:

(a) si el administrador es una persona jurídica, el trámite, que es gratuito, consiste en presentar un impreso específico acompañado de cierta documentación ante las autoridades competentes, concediéndose automáticamente un número provisional. Una vez que la sociedad ha sido inscrita en el Registro Mercantil, deberá obtenerse el número de identificación fiscal definitivo dentro de un plazo máximo de seis meses desde la obtención del provisional, o,  
(b) si el administrador es una persona física, deberá solicitarse el número de identificación de extranjeros ("NIE"), que será también su NIF, de una de las dos formas siguientes:

- En España. Ante la Dirección General de la Policía, siendo necesario un poder especial o general de cada uno de los consejeros debidamente notariado, y apostillado o legalizado, según el caso, si no comparecen personalmente.

- En el extranjero. Se puede solicitar ante las Representaciones Diplomáticas y Oficinas Consulares españolas.

Para la obtención previa del NIF del o los socios de la compañía, deberá presentarse un impreso específico ante las autoridades competentes (socio persona jurídica) o solicitar el Número de Identificación de Extranjero (socio persona física).

En todo este proceso el o los socios y/o administradores que intervengan mediante representación deberán otorgar poderes suficientes para cumplir los anteriores pasos.

(Para más información, ver el epígrafe 3 sobre Número de Identificación Fiscal (NIF) y Número de Identidad de Extranjero (NIE) del Capítulo 1).

## 10. Visados y autorizaciones de trabajo y residencia

Los extranjeros a los que no se aplica el régimen comunitario necesitarán una autorización administrativa para trabajar y residir en España. Los empleadores que deseen contratar a un extranjero no autorizado para trabajar (al que no se aplique el régimen comunitario) deberán obtener previamente autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. No obstante, la carencia de autorización para trabajar no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones que pudieran corresponderle.

Actualmente se encuentra en tramitación Anteproyecto de Ley de Modificación de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de la L.O. 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por R.D. 2393/2004 y como de modificación del R.D. 240/2007 sobre entrada, libre circulación, y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros estados parte en el acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

### 10.1 Nacionales de países no comunitarios

De acuerdo con la legislación laboral española, los nacionales de países no comunitarios que pretendan trabajar en España deben obtener previamente una autorización de trabajo y residencia y un visado especial para trabajar. Las autoridades laborales españolas conceden diferentes tipos de autorizaciones de trabajo en función del tipo de trabajo y de su duración.

La autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena tendrá una duración de un año y podrá limitarse a un ámbito geográfico y sector de actividad determinados. Una vez transcurrido dicho plazo, la autorización inicial puede renovarse por un período de dos años. Tras su renovación, la autorización permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional. Las autorizaciones de trabajo se conceden teniendo en cuenta la situación de empleo en España (esto es, la necesidad de mano de obra y el nivel de desempleo para los puestos ofertados). Trimestralmente se publica un catálogo de profesiones de difícil cobertura en el que se determinan las ocupaciones que admiten contrataciones de extranjeros en función de cada provincia.

Sin embargo, hay ciertos supuestos preferenciales, tales como los extranjeros con un vínculo español, los trabajadores que realicen labores de montaje o reparación de maquinaria importada, o los altos cargos. En estos casos no es necesario que se certifique la situación nacional de empleo.

La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia se concederá asimismo por un período inicial de un año y, una vez transcurrido este plazo, podrá ser renovada por períodos de dos años.

Cuando el extranjero ha residido legalmente de forma continuada en España durante cinco años renovando sus autorizaciones de trabajo y residencia (ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena)

## 10. Visados y autorizaciones de trabajo y residencia

puede obtener una autorización de residencia permanente. Una vez obtenida esta autorización, el trabajador deberá solicitar una tarjeta de identidad de extranjero, que se renovará cada cinco años.

Pueden distinguirse otras modalidades específicas de autorizaciones de trabajo, entre las que se encuentran las siguientes:

Cuadro 5

### TIPOS DE AUTORIZACIONES DE TRABAJO

TIPO DE AUTORIZACIÓN	SUPUESTO	PLAZO DE DURACIÓN
<b>Trabajadores transfronterizos</b>	Autorización de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores que residan en una zona fronteriza de un Estado limítrofe al que regresen diariamente. Su validez estará limitada a este ámbito territorial.	Máxima de 5 años, renovable a su expiración.
<b>Autorizaciones de trabajo temporales</b>	Esta autorización permite el desarrollo de las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"><li>• De temporada o campaña: duración máxima de 9 meses, dentro de un período de 12 meses consecutivos.</li><li>• De obras o servicios (montaje de plantas industriales, infraestructuras, etc.).</li><li>• Alta dirección, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos y otros colectivos que se determinen normativamente.</li><li>• Formación y realización de prácticas profesionales.</li></ul>	El tiempo que dure el contrato de trabajo, con el límite de 1 año (salvo en el caso de las autorizaciones de temporada), no siendo susceptible de renovación, salvo las prórrogas previstas en la legislación laboral.
<b>Desplazamientos transnacionales</b>	Se concede al extranjero que dependa de una empresa establecida en un Estado no perteneciente a la UE ni al Espacio Económico Europeo, y que se desplace temporalmente a España en los siguientes supuestos: <ul style="list-style-type: none"><li>• Celebración de contrato entre la empresa extranjera y la empresa destinataria de la prestación de servicios establecida en España.</li><li>• Desplazamiento temporal de trabajadores entre empresas del Grupo (incluida formación).</li><li>• Desplazamiento temporal de trabajadores altamente cualificados para la supervisión o asesoramiento de obras o servicios que empresas españolas realicen en el exterior.</li></ul>	Máximo de un año renovable por otro año como máximo.

Asimismo, la Resolución de 26 de diciembre de 2008 de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración ha aprobado el contingente anual de trabajadores extranjeros para 2009, de BOE de 7 de enero de 2009 (esto es, las previsiones de mano de obra no comunitaria ni residente legal que precisaría el mercado de trabajo nacional, distinguiendo entre sectores de actividad y provincias).

## 10. Visados y autorizaciones de trabajo y residencia

Por último, conviene tener presente la creación de la Unidad de Grandes Empresas mediante Resolución de 28 de febrero de 2007, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 16 de febrero de 2007, por el que se aprueban las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la entrada, residencia y trabajo en España, de extranjeros en cuya actividad profesional concurren razones de interés económico, social o laboral, o relativas a la realización de trabajos de investigación y desarrollo, o docentes, que requieran alta cualificación, o de actuaciones artísticas de especial interés cultural.

De este modo, se han establecido unos mecanismos específicos y más ágiles para la tramitación de Autorizaciones de Trabajo y Residencia (tanto ordinarias por cuenta ajena como transnacionales) de los trabajadores cualificados así como para sus familiares que tramiten de forma simultánea sus Autorizaciones.

Para acceder a dicha nueva Unidad, las empresas habrán de cumplir ciertos requisitos relativos a número de trabajadores y volumen de inversión en España.

### 10.2 Nacionales de Estados Miembros de la Unión Europea

Los nacionales de otros Estados Miembros de la Unión Europea, Espacio Único Europeo y Suiza no precisan obtener una autorización de trabajo como trabajador por cuenta ajena o propia, ya que la normativa de la UE sobre libre circulación de trabajadores es de plena aplicación, teniendo derecho a acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, en las mismas condiciones que los nacionales españoles.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, los ciudadanos de la Unión Europea que vayan a permanecer más de tres meses en España deberán solicitar personalmente su inscripción en el Registro Central de Extranjeros en el plazo de tres meses a contar desde la entrada en España. De este modo, los ciudadanos comunitarios no deberán solicitar la tarjeta de identidad de extranjero.

No obstante, los familiares de comunitarios, de nacionalidad distinta a cualquiera de la Unión Europea sí deberán solicitar la tarjeta de identidad de extranjero.

# 11. Seguridad social

## 11. SEGURIDAD SOCIAL<sup>8</sup>

Como regla general, todos los empresarios, sus trabajadores, los trabajadores por cuenta propia, los miembros de las cooperativas de producción, los empleados del hogar, el personal militar, los funcionarios que residen y/o ejercen sus funciones en España, deben inscribirse y están obligados a cotizar al Sistema español de Seguridad Social. En situación de desempleo la cotización (con especialidades) se mantiene.

Existen determinados Convenios Bilaterales sobre Seguridad Social entre España y otros países que regulan los efectos para las prestaciones públicas españolas de los periodos cotizados a la Seguridad Social de otros Estados. Asimismo, se determina el Estado en el que debe procederse a cotizar en caso de desplazamiento y prestación de servicios de forma temporal o permanente.

Cuadro 6

### CONVENIOS BILATERALES SOBRE SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS BILATERALES CON ESPAÑA	ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN
Andorra	Cualquier nacionalidad
Argentina	Cualquier nacionalidad
Australia	Cualquier nacionalidad
Brasil	Cualquier nacionalidad
Canadá	Cualquier nacionalidad
Chile	Españoles y chilenos
Colombia	Españoles y colombianos
Rep. Dominicana	Españoles y dominicanos
Ecuador	Españoles y ecuatorianos
Estados Unidos	Cualquier nacionalidad
Filipinas	Españoles y filipinos
Marruecos	Españoles y marroquíes
México	Españoles y mexicanos
Paraguay	Cualquier nacionalidad
Perú	Cualquier nacionalidad
Rusia	Españoles y rusos
Túnez	Españoles y tunecinos
Ucrania	Españoles y ucranianos
Uruguay	Cualquier nacionalidad
Venezuela	Españoles y venezolanos

<sup>8</sup> [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)  
[www.mtas.es](http://www.mtas.es)

## 11. Seguridad social

Desde el 1 de junio de 1986, fecha de la integración de España en la Comunidad Europea, la normativa europea sobre Seguridad Social es aplicable a España. Dos Reglamentos comunitarios (números 1408/71 y 574/72, con las modificaciones del Reglamento número 1249/92 y siguientes) garantizan que los trabajadores a los que es de aplicación no se verán adversamente afectados - desde el punto de vista de la Seguridad Social- por desplazarse de un Estado Miembro a otro (a estos efectos se incluye Suiza). Las siguientes reglas básicas son aplicables en tales casos:

- Los trabajadores quedan sujetos solamente a la normativa sobre Seguridad Social de uno de los Estados Miembros. Como regla general la normativa sobre Seguridad Social aplicable será la del país en que el trabajador desarrolle su actividad. Existen algunas excepciones a esta regla general.
- Si un trabajador comunitario es temporalmente desplazado a otro Estado Miembro para desarrollar un trabajo para su compañía en este segundo Estado, este trabajador permanecerá sujeto a la normativa de Seguridad Social del primer Estado Miembro, siempre que la previsible duración del trabajo no exceda de 12 meses y que no sea enviado a sustituir a otro trabajador que haya completado el período de tiempo para el que fue desplazado. Este período de 12 meses puede ser prorrogado por un período adicional de la misma duración, pudiendo prorrogarse nuevamente por periodos si así lo acuerdan los organismos competentes de ambos Estados.
- Si se cumplen ciertos requisitos, el tiempo que un trabajador comunitario cotice al sistema de Seguridad Social de otro Estado miembro, se computará como período cotizado al sistema de Seguridad Social de su propio país a la hora de determinar si se cumplen los periodos de carencia exigidos para sus futuras prestaciones en su propio sistema nacional de Seguridad Social.

Hay diferentes regímenes de cotización a la Seguridad Social:

a) Régimen General de Seguridad Social.

b) Existen otras situaciones englobadas en el Régimen General pero con un tratamiento especial. Estas son:

- Artistas.
- Trabajadores ferroviarios.
- Representantes de comercio.
- Profesionales taurinos.
- Jugadores profesionales de fútbol.

c) Regímenes especiales de Seguridad Social para:

## 11. Seguridad social

- Agricultores (el trabajador por cuenta propia del Régimen Agrario se incluye en el Régimen del Trabajador Autónomo a partir de la entrada en vigor de la Ley 18/2007, de 4 de julio).
  - Trabajadores del mar.
  - Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
  - Funcionarios públicos, civiles y militares.
  - Empleados del hogar.
  - Trabajadores de la minería del carbón.
  - Estudiantes.

El encuadramiento dentro de estos sistemas depende de la naturaleza, condiciones y características de las actividades desarrolladas en España.

A menos que sea aplicable uno de los regímenes especiales, un empresario y sus trabajadores estarán sujetos al Régimen General. En este régimen, las cotizaciones a la Seguridad Social se realizan parcialmente por el empresario y por el trabajador. El personal se clasifica en una serie de categorías laborales y profesionales para determinar su cuota a la Seguridad Social. Cada categoría tiene unas bases máximas y mínimas, que son por lo general revisadas anualmente. Los trabajadores cuya cotización total exceda de la base máxima, o que no alcance la base mínima, ajustarán su cotización a las bases que correspondan a su respectiva categoría profesional.

Para el año 2009, la base máxima de cotización será de 3.166,20 euros mensuales para todos los grupos y categorías profesionales. Por su parte, las bases mínimas se incrementan, según categorías profesionales y grupos de cotización, desde el 1 de enero de 2009 y respecto de las vigentes en 2008, en el mismo porcentaje en que se aumenta el salario mínimo interprofesional.

Por tanto, la situación para el año 2009 queda configurada para el Régimen General de la Seguridad Social de la siguiente manera<sup>9</sup>:

<sup>9</sup> De conformidad con la Orden TIN/41/2009, de 20 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización para el año 2009.

## 11. Seguridad social

Cuadro 6

### BASES DE COTIZACIÓN

Categoría	Base Mínima (Euros/mes)	Base Máxima (Euros/mes)
Ingenieros y licenciados	1.016,40	3.166,20
Ingenieros técnicos y Ayudantes	843,30	3.166,20
Jefes Administrativos y de Taller	733,50	3.166,20
Ayudantes no titulados	728,10	3.166,20
Oficiales administrativos	728,10	3.166,20
Subalternos	728,10	3.166,20
Auxiliares administrativos	728,10	3.166,20

Categoría	Base Mínima (Euros/día)	Base Máxima (Euros/día)
Oficiales de primera y segunda	24,27	105,54
Oficiales de tercera y Especialistas	24,27	105,54
Peones	24,27	105,54
Trabajadores menores de 18 años	24,27	105,54

Los tipos de cotización aplicables al empresario y al trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social en 2009 serían los siguientes:

Cuadro 7

### TIPOS DE COTIZACIÓN EMPRESARIO/TRABAJADOR

	Empresario (%)	Trabajador (%)	Total
Contingencias Comunes	23,6	4,7	28,3
Desempleo			
• Regla General <sup>(10)</sup>	5,50	1,55	7,05
• Duración determinada a tiempo completo	6,7	1,6	8,3
• Duración determinada a tiempo parcial	7,7	1,6	9,3
Formación Profesional	0,6	0,1	0,7
Fondo de Garantía Salarial	0,2	—	0,2
<b>Total Regla General</b>	<b>29,9</b>	<b>6,35</b>	<b>36,25</b>
<b>Total Duración determinada a tiempo completo</b>	<b>31,1</b>	<b>6,4</b>	<b>37,5</b>
<b>Total Duración determinada a tiempo parcial</b>	<b>32,1</b>	<b>6,4</b>	<b>38,5</b>

<sup>10</sup> Incluye: contratación indefinida, contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos, de relevo e interinidad, salvo que, conforme al Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, reciban

bonificaciones, y los contratos realizados, cualquiera que sea la modalidad utilizada, con trabajadores discapacitados que tengan reconocida una reducción de, al menos, el 33 por 100 de su capacidad física o mental.



## 11. Seguridad social

La cotización total de los empresarios se ve incrementada por unos porcentajes adicionales relativos a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley de Presupuestos del Estado para 2007 y modificados por la Disposición Final Decimotercera de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, que dependerán, de forma general, de la actividad de la empresa, sin perjuicio de que en determinadas ocupaciones (por ej. Trabajo de oficina) o situaciones (por ej. Incapacidad Temporal) el porcentaje sea común a todos los sectores.

Por su parte, en cuanto a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, la base máxima de cotización para el año 2008 en el Régimen Especial de Autónomos es, al igual que en el Régimen General, de 3.166,20 euros mensuales. En cuanto a la base mínima de cotización, su cuantía para 2009 es de 833,40 euros mensuales.

Por su parte, los administradores ejecutivos retribuidos que no posean el control efectivo de la compañía, deben encuadrarse en el Régimen General de la Seguridad Social de Trabajadores por cuenta ajena como "asimilados" (es decir, sin derecho a las prestaciones por desempleo y FOGASA).

En último lugar, interesa traer a colación la última reforma operada en el Sistema de la Seguridad Social mediante la Ley 40/2007, de 4 de diciembre. Mediante esta Ley se da el adecuado soporte normativo a parte de los compromisos incluidos en el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, suscrito el 13 de julio de 2006 por el Gobierno, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME y que afectan, sustancialmente, a las prestaciones de incapacidad temporal, incapacidad permanente, jubilación y supervivencia.

## 12. Prevención de riesgos laborales

### 12. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES<sup>11</sup>

Conforme a la Ley 31/1995, reformada por la Ley 54/2003, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, los empresarios deben garantizar la salud y la seguridad de sus trabajadores, sin limitarse a cumplir la legislación y a remediar las situaciones de riesgo. Deben también diseñar una acción preventiva desde el inicio de su actividad empresarial, así como desarrollar una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. Ello supone, entre otras, la obligación de realizar evaluaciones de riesgos, adoptar medidas en casos de emergencia, establecer equipos de protección y garantizar la salud de los trabajadores y de las mujeres embarazadas o en período de lactancia (de modo que no realicen tareas que puedan suponer riesgos para ellas o para el feto).

Todos los empresarios deberán tener un servicio de prevención para dar consejo y apoyo en estas tareas, para lo cual, el empresario designará uno o varios trabajadores que deberán ocuparse de dicha actividad. En las empresas con menos de seis trabajadores, el servicio puede ser desarrollado directamente por el empresario, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria para ello. Por otro lado, también podría acudir a un servicio de prevención ajeno en determinados casos. Estos servicios de prevención de riesgos laborales están ampliamente regulados por el Real Decreto 39/1997, modificado por Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, que desarrolla la Ley 31/1995.

Los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores con tareas específicas de prevención de riesgos, supervisan, controlan y asesoran sobre cualquier medida relativa a esta área.

Además, en empresas con más de 50 trabajadores, debe establecerse un Comité de Seguridad y Salud al que el empresario debe consultar regularmente acerca de la salud de los trabajadores y de los procedimientos de seguridad.

El incumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar a responsabilidad administrativa, laboral, penal y civil. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá imponer multas importantes en los casos de infracciones muy graves.

Además de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, que modifica la Ley 31/1995 y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) y reforma el marco normativo de la prevención de riesgos laborales, adecuando la legislación española a la legislación comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo, debemos destacar también la entrada en vigor del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, el mes de abril de 2004. Esta norma desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales y también el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, que modifica el RD 1215/1997 de 18 de julio, por el que se

<sup>11</sup> [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

## 12. Prevención de riesgos laborales

establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.

En materia de prevención de riesgos laborales es mayor cada vez el desarrollo normativo tanto a nivel nacional como comunitario, atendiéndose a una mayor protección del trabajador.