

INVIERTA EN **GRAN CANARIA**,
CONECTE SUS NEGOCIOS CON EL MUNDO

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

3. ASPECTOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



3. ASPECTOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

3.1	Introducción	1
3.2	Reglas generales	1
3.2.1	Principios rectores del ordenamiento laboral	1
3.2.2	Edad mínima	2
3.2.3	Forma del contrato	2
3.3	Contratación	2
3.3.1	Modalidades de contratación	2
3.3.2	Período de prueba	5
3.3.3	Jornada laboral	6
3.3.4	Sueldos y salarios	8
3.4	Extinción del contrato laboral	8
3.5	Altos directivos	12
3.6	Empresas de trabajo temporal	12
3.7	Representación de los trabajadores	13
3.7.1	Funciones de los comités de empresa y delegado de personal	14
3.7.2	Los convenios colectivos	14
3.8	Adquisición de un negocio	15
3.9	Relocalización de trabajadores	15
3.10	Visados y permisos de residencia y trabajo	16
3.10.1	Extranjeros comunitarios	16
3.10.2	Extranjeros extracomunitarios	17
3.11	Sistema de la Seguridad Social	18
3.12	Prevención de riesgos laborales	20

3. ASPECTOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

3.1 Introducción

Existe relación laboral cuando un trabajador voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

La Ley básica que regula este tipo de relaciones es el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995). Esta norma regula los derechos y obligaciones de trabajador y empresario, las condiciones generales del contrato, la representación de los trabajadores y la negociación colectiva.

No obstante, el propio Estatuto regula una serie de relaciones que, si bien tienen carácter laboral, cuentan con una regulación específica dada la especialidad de la relación, estas son:

- Altos directivos
- Personal al servicio del hogar
- Penados en las instituciones penitenciarias
- Deportistas profesionales
- Artistas en espectáculos públicos
- Representantes de comercio
- Trabajadores minusválidos que prestan servicios en centros especiales de empleo
- Estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o en los puertos gestionados por la Comunidades Autónomas
- Aquellos trabajos que sean declarados como relación laboral especial por una Ley

La regulación del Estatuto de los Trabajadores puede ser mejorada por Convenio Colectivo, se trata de un acuerdo escrito celebrado entre empresario o sus organizaciones representativas y la representación de los trabajadores que regula las condiciones de trabajo o cualesquiera otras materias que puedan afectar a la relación laboral y que afectan al interés colectivo de los sujetos negociadores. Aquellos convenios celebrados conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores son una importante fuente del Derecho del Trabajo con valor normativo.

Asimismo, las condiciones reguladas en el Estatuto y en el Convenio Colectivo pueden ser a su vez mejoradas por pacto individual reflejado en el contrato.

3.2 Reglas generales

El Derecho del Trabajo está configurado para desempeñar una función protectora de la parte más débil de la relación laboral, el trabajador, intentando así corregir el desequilibrio inicial existente entre las partes.

3.2.1 Principios rectores del ordenamiento laboral

- *Principio pro operario*

Este principio conlleva que en caso de duda en cuanto al sentido o alcance de una norma, esta debe ser interpretada de forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

- *Principio de norma más favorable*

Este principio busca la aplicación o la interpretación de la norma más favorable a los intereses de los trabajadores, con independencia del rango de aquella. A efectos de determinar la norma más favorable, esta debe ser considerada en su conjunto, no cabe seleccionar disposiciones más favorables de cada norma.

- *Principio de la condición más beneficiosa*

Este principio conlleva el mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador, consolidados en virtud de lo establecido por contrato de trabajo, por acuerdo individual, por voluntad unilateral de la Empresa o por usos o costumbre, aunque, posteriormente, se produzca la aprobación de una norma menos favorable.

- *Principio de irrenunciabilidad de derechos*

En el Derecho Laboral se parte de la desigualdad de las partes por lo que el Estatuto de los Trabajadores prohíbe disponer válidamente de los derechos que tengan los trabajadores reconocidos por normas de derecho necesario o de aquellos derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

- *Principio de estabilidad en el empleo*

Este principio consiste en la expectativa del trabajador de mantener su empleo, siempre y cuando observe las condiciones fijadas por el contrato y por la ley. Este principio justifica que la norma general en la contratación laboral sea la celebración de contratos indefinidos y que la contratación temporal sea estrictamente causal.

3.2.2 Edad mínima

La edad mínima para trabajar es 16 años. Los menores de esta edad podrán intervenir en espectáculos públicos con autorización de la autoridad laboral.

Los menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos o puestos de trabajo que el Gobierno declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, ni realizar horas extras.

3.2.3 Forma del contrato

Existe libertad de forma en la contratación laboral, no obstante, determinados contratos deben ser celebrados por escrito, estos son: contratos a tiempo parcial, contratos de obra o servicio, contratos formativos, los contratos fijo-discontinuos y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos de inserción, los contratos de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y aquellos contratos temporales con duración superior a cuatro semanas. En caso de incumplimiento de este requisito formal, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

3.3 Contratación

3.3.1 Modalidades de contratación

Como regla general la contratación es indefinida, sin embargo, existen contratos temporales que exigen la existencia de causa para que sean válidos. La contratación laboral desde el punto de vista temporal puede clasificarse en contratos indefinidos o contratos temporales. Existen tres contratos temporales: por obra o servicio determinado, contrato eventual por circunstancias de la producción o contrato de interinidad.

Además del contrato indefinido y de los contratos temporales existen otros tipos de contratación, entre otros, contrato de relevo, contrato fijo-discontinuo, contrato a domicilio o contrato a tiempo parcial.

- *Contratación indefinida*

En este tipo de contratos el vínculo contractual no está sometido a término.

Existe una modalidad de contratos indefinidos, el contrato para el fomento de la contratación indefinida aplicable a trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales con dificultades de colocación, que debe formalizarse por escrito en modelo oficial.

- *Contrato fijo-discontinuo*

Es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despedido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo oficial.

• *Contratación temporal*

La causalidad de la contratación temporal supone que sólo se permite contratar temporalmente en los supuestos admitidos legalmente.

	OBJETO	FORMA	DURACIÓN
POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO	Realización de obras o prestación de servicios determinados con autonomía o sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta	Por escrito, es necesario consignar la obra o servicios de forma clara y precisa	El tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si ejecutada la obra se continua prestando servicios el contrato se entenderá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido Si se fijara duración o términos este será orientativo
CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	Atender a exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa	Por escrito cuando su duración sea superior a cuatros semanas o se concierte a tiempo parcial. Cuando se formalice por escrito debe contener: - Especificación de la modalidad contractual - Duración - Causa o circunstancia que los justifique señalada con precisión y claridad - Trabajo a desarrollar	Debe precisarse desde su celebración Máximo de 6 meses en un periodo de un año Los Convenios Colectivos podrán modificar estos plazos pero con el límite de 18 meses como periodo de referencia y una duración que no exceda de las 3/4 del periodo de referencia legal o convencionalmente establecido Cabe una única prórroga si no se ha excedido el límite legal o convencionalmente establecido Se extinguirá por la expiración del plazo convenido
INTERINIDAD	Cobertura de vacantes transitorias en los siguientes supuestos: - Sustituir trabajadores con derecho a reserva de puesto - Cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante durante el proceso de selección o promoción para su cobertura - Sustituir trabajadores autónomos, socio trabajador o socio de trabajo de una sociedad cooperativa	Debe celebrarse por escrito Debe identificarse: - Trabajador sustituido - Causa de la sustitución - Puesto a desempeñar, si va a realizar las mismas funciones que el trabajador sustituido o si será otro trabajador de la empresa el que pase a desempeñar el puesto del sustituido	La duración del contrato será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto, o en su caso, el tiempo que dure el proceso de selección o promoción con el límite de 3 meses sin que quepa nueva contratación al efecto

Cuestiones comunes a los contratos temporales:

- Cuando en el contrato se haya concertado un plazo inferior al plazo máximo de duración establecido convencional o legalmente, al expirar ese sin denuncia o prórroga expresa se entenderá prorrogado hasta el límite temporal máximo regulado legal o convencionalmente. A falta de denuncia una vez expirado el plazo máximo y si se continuase con la prestación de servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.
- Cuando el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra parte la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.
- Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados bajo cualquier modalidad contractual temporal 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, directamente o a través de una empresa de trabajo temporal adquirirán la condición de fijos.

- La extinción de los contratos por obra o servicio y el contrato eventual por circunstancias de la producción generará el derecho para el empleado de una indemnización equivalente a 8 días de salarios por año de servicio.

- *Contratos formativos*

	CONTRATO EN PRÁCTICAS	CONTRATO PARA LA FORMACIÓN
TITULACIÓN	Necesaria. Adecuación entre las prácticas y la titulación No impone a cargo de la empresa ningún tipo de obligación formativa específica ni supervisora que difiera de la que correspondería a un contrato de trabajo común	No necesaria Naturaleza mixta: - Trabajo por retribución - Adquisición formación técnica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado (el 15% de la jornada como mínimo ha de ser formación)
FORMA	Escrita	Escrita
DURACIÓN	Si no consta por escrito se presume celebrado por tiempo indefinido De 6 meses a 2 años (salvo disposición en contrario en Convenio Colectivo) Máximo 2 prórrogas Si se concierta por 1 año se puede prorrogar	De 6 meses a 2 años si no existe disposición en Convenio Colectivo Si hay Convenio Colectivo puede ser de hasta 3 años 4 años si es trabajador minusválido
RETRIBUCIÓN	No inferior al 60 o 75 % durante el primer y segundo año, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe igual puesto o equivalente	Lo que se establezca en Convenio Colectivo con el límite del SMI Lo habitual es que sea igual al del contrato en prácticas. Queda disminuida en 15% correspondiente al tiempo de formación
OTROS REQUISITOS	Celebrarse dentro de los 4 años siguientes a la terminación de los estudios	Mayores de 16 años y menores de 21 años

Cuestiones comunes a los contratos formativos:

- Ambos pueden ser sometidos a período de prueba, aunque con límites temporales distintos.
- Ambos computan a efectos de antigüedad.
- Si se continúa prestando servicios a la finalización del plazo pactado que no supere el máximo legal o convencional sin mediar denuncia el contrato se prorroga automáticamente. Si llegado a la finalización del plazo máximo de duración sin que exista denuncia y mientras se continúe con la prestación de servicios, el contrato se convierte en indefinido.
- Al finalizar el contrato el empresario debe expedir un certificado acreditativo.
- Se considerará de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.
- Se presumirán concertados por tiempo indefinido cuando:
 - no se hubiesen formalizado por escrito
 - los trabajadores no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba
 - se celebren en fraude de ley
- Se admite prueba en contrario sobre la naturaleza temporal de la relación, salvo que se haya realizado en fraude de ley.

• *Contrato de relevo*

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

La duración del contrato será indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por 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, extinguiéndose en la forma señalada anteriormente.

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. Cuando debido a los requerimientos específicos del trabajo la anterior previsión no sea posible deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos.

El contrato ha de formalizarse por escrito en modelo oficial.

A la finalización del contrato el trabajador relevista tendrá derecho a una indemnización equivalente a 8 días de salario por año de servicio.

• *Contrato a tiempo parcial*

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

Debe formalizarse por escrito en el modelo oficial establecido en el que deberá figurar, el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

3.3.2 Período de prueba

El periodo de prueba es aquel lapso de tiempo, concertado por el trabajador y el empresario, durante el cual, cualquiera de ellos, puede unilateralmente dar por terminada la relación laboral que les une, sin preaviso ni obligación de indemnizar.

Su establecimiento tiene por objeto que el empresario pueda constatar si el trabajador reúne las características profesionales adecuadas para el puesto de trabajo en cuestión y, asimismo, para que el trabajador decida si le conviene o no mantener la relación laboral que se inicia.

Es necesario que se concierte por escrito en el contrato de trabajo y que se ajuste a los límites de duración que establezcan los convenios colectivos, o de los límites que marca el propio Art. 14 ET, este es:

- 6 meses para los técnicos titulados
- 2 meses para los demás trabajadores
- En las empresas de menos de 25 trabajadores, el periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados

Se ha admitido la licitud de los períodos de prueba en los contratos temporales.

No cabe pactar un nuevo periodo de prueba si el trabajador ya ha prestado servicios anteriormente en la empresa, cuando se incorpore tras la finalización de un contrato en prácticas o en caso de sucesión de empresas.

Finalizado el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose ese periodo a efectos de antigüedad en la empresa.

3.3.3 Jornada laboral

La jornada de trabajo es el tiempo que, computado ya sea en días, semanas o años, dedica el trabajador a la realización de la actividad para la que ha sido contratado.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 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 ordinaria.

Por tanto, se estará a lo pactado en los convenios colectivos o en los contratos individuales.

Las *horas extraordinarias*, son cada una de las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. Su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo.

Se prohíbe su realización durante el período nocturno, salvo en actividades especiales debidamente especificadas y expresamente autorizadas. Igualmente se prohíbe su realización a menores de 18 años.

Las horas extraordinarias se abonarán económicamente o se compensarán con descanso retribuido según pacto individual o colectivo. La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de 80. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias máximas a realizar por los trabajadores con jornada de cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

No se aplica el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, aunque tendrán que abonarse como horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización para el trabajador. No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

Es obligatorio un *descanso mínimo* semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Además, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

En cuanto al descanso diario, cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté fijado o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de trabajadores menores de 18 años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas treinta minutos.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introdujo el derecho de los trabajadores a reducir su jornada por motivos familiares. Asimismo, la Ley de Violencia de Género contempla esta posibilidad para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Los *días festivos* tienen carácter retribuido, no recuperables y no podrán exceder de 14 al año. Son fijados anualmente por el Gobierno Central, por las autoridades de las Comunidades Autónomas y por las respectivas autoridades municipales. El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que 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 el disfrute de un periodo de *vacaciones retribuidas* no inferior a 30 días. Las vacaciones pueden ser pactadas en forma individual o colectiva de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. En todo caso, el trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo previsto para las mismas.

Excepcionalmente y en pro de la conciliación de la vida laboral y familiar, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con la suspensión del contrato que tenga por causa la maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas o en el caso de contratos temporales cuando las vacaciones legales mínimas no pudieran disfrutarse.

Los trabajadores tienen derecho a una serie de *permisos retribuidos* cuando, previo aviso y justificación posterior a la empresa, el trabajador se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

- Matrimonio, quince días naturales.
- Nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento.
- Traslado de domicilio, un día.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.
- Cuando conste en una norma legal o pactada, se estará a lo dispuesto en ella para su duración y compensación económica.
- Los representantes sindicales que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

- El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Los períodos utilizados por los miembros del Comité y Delegados de empresa, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones.

3.3.4 Sueldos y salarios

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, en dinero o en especie, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

El salario no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional que fija anualmente el Gobierno. Este salario mínimo ha sido fijado para el 2009, para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, en 20,80 euros/día o 624 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.

No tienen la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:

- Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
- Los pluses de distancia y transporte
- Indemnizaciones correspondientes a traslados
- Indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos

El trabajador tiene derecho:

- A la percepción del salario en la fecha y lugar establecidos
- A la entrega de un recibo de salarios
- A que el abono de las retribuciones periódicas y regulares no se efectúe por períodos de tiempo superiores al mes
- A percibir él o sus representantes legales, con su autorización, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado
- A percibir un interés del 10% anual por mora sobre el importe del salario, en caso de retraso en el pago

El empresario procederá a efectuar de forma delegada la retención de las cargas fiscales y de Seguridad Social que legalmente procedan sobre las retribuciones de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho anualmente, al menos, a dos pagas extraordinarias, la cuantía será la pactada por Convenio Colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores. Se hacen efectivas una por Navidad y otra en el mes que se fije por Convenio Colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores. Si se acuerda en convenio, se podrá prorratear su importe mensualmente.

3.4 Extinción del contrato laboral

La relación laboral entre empresa y trabajador puede terminarse por alguna de las causas siguientes:

- Mutuo acuerdo entre las partes
- Causas consignadas válidamente en el contrato
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato

- Dimisión del trabajador
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador
- Jubilación del trabajador
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante
- Fuerza mayor
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Voluntad del trabajador con causa justificada
- Despido disciplinario
- Causas objetivas legalmente procedentes
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

• **Despidos**

El despido es aquella decisión unilateral del empresario de extinguir la relación.

El despido puede ser objetivo, disciplinario, colectivo y por fuerza mayor. Cada una de estas formas de despido responde a un objeto distinto y se tramitan a través de procedimientos diferentes.

• **Despidos disciplinarios**

Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador.

Los motivos en que pueden fundar esta decisión extintiva son:

- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos
- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral
- 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.

Los Convenios Colectivos suelen recoger el régimen disciplinario aplicable a los trabajadores afectos a su ámbito de aplicación, en este sentido, recogen la sanción de despido como sanción a imponer en caso de comisión de faltas muy graves.

contribuya a superar su viabilidad futura y el empleo en la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, o cuando no exista viabilidad futura de la empresa.

Para estar ante un despido colectivo es necesario que la extinción afecte, en un período de noventa días, al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Para este cómputo del número de trabajadores afectados se tendrá también en cuenta cualquier otro cese por iniciativa del empresario, sin incluir los de terminación del tiempo convenido, finalización de obra o servicio, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

- Que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de afectados sea superior a cinco, cuando el despido colectivo se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas señaladas anteriormente.

En caso contrario nos encontraríamos ante un despido objetivo por amortización de puesto de trabajo.

Procedimiento: La tramitación de este tipo de despidos se efectuará a través de un procedimiento administrativo, un expediente de regulación de empleo. Este procedimiento requiere la obligación de un período de consultas con la representación de los trabajadores, o en su defecto, con los empleados directamente. Tal periodo está destinado a llegar a un acuerdo entre la empresa y los trabajadores, no obstante, si este no llegase a alcanzarse la Autoridad laboral puede aprobar los despidos sin acuerdo.

La indemnización prevista para este tipo de extinciones es de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, indemnización que podrá superarse si así se acordara.

• Calificación del despido

El despido de un trabajador puede ser impugnado por este ante los órganos jurisdiccionales. Como especialidad del proceso social, es requisito para acudir a la vía judicial intentar la conciliación entre las partes ante un órgano administrativo de mediación y arbitraje.

Impugnado el despido por el trabajador, el juez podrá calificar el mismo como: procedente, improcedente o nulo.

La calificación del *despido como procedente* supone la declaración del juez de que tal decisión es ajustada a derecho. Tal calificación supone en el caso del despido disciplinario la ausencia de indemnización y en el caso de despido objetivo la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio.

Cuando el despido sea declarado *improcedente*, la empresa deberá optar entre readmisión o indemnización equivalente a 45 días de salario por año trabajado con el límite de 42 mensualidades. En todo caso deberá abonarse al trabajador los salarios de tramitación, estos son, aquellos salarios que el trabajador dejó de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la misma, o con anterioridad a dictarse esta, hasta la consignación de la indemnización y los salarios devengados hasta es momento cuando la empresa reconociera la improcedencia y pusiera en conocimiento del empleado la consignación, o en su caso, hasta que el trabajador comenzase a prestar servicios en otra empresa.

En el caso de despido objetivo de trabajadores contratados al amparo de la modalidad de contrato indefinido para el fomento de empleo, cuando este sea declarado improcedente la indemnización que le corresponde al trabajador es de 33 días de salario por año de servicios con el tope de 24 mensualidades.

En las empresas de menos de 25 trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40% de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido mediante despido colectivo o por despido objetivo por amortización de puestos de trabajo.

Si el trabajador despedido fuese representante de los trabajadores, corresponde a este el derecho a optar entre indemnización o readmisión.

No se devengarán salarios de tramitación si en las 48 horas siguientes al despido la empresa reconoce la improcedencia del mismo y consigna la indemnización correspondiente.

Se podrá calificar el despido como nulo cuando exista causa discriminatoria y/o vulneración de derechos fundamentales.

Será también nulo el despido en los supuestos en que en el trabajador despedido se de alguna circunstancia vinculada con la vida laboral y familiar, entre otras el despido de las trabajadoras embarazadas, el de los trabajadores 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 el de las trabajadoras víctimas de violencia de género en determinados supuestos, e incluso, en el caso de 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.

La calificación del despido como nulo supone la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios de tramitación.

3.5 Altos directivos

La relación laboral de altos directivos tiene carácter especial, teniendo como norma básica para su regulación el Real Decreto 1382/1985, en lo no regulado en esta norma o en pacto entre las partes, se estará a lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y a sus principios generales.

Se entiende por altos directivos a aquel personal 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.

Quedan excluidas las personas que ejerzan pura y simplemente cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

Esta relación laboral se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodan el ejercicio de sus derechos y obligaciones a la exigencia de la buena fe, fijando libremente las partes contratantes las condiciones del contrato.

El contrato se formaliza por escrito, en ejemplar duplicado, pudiendo concertarse un período de prueba no superior a nueve meses, si su duración es indefinida.

El contrato podrá extinguirse por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa, debiendo mediar un preaviso de tres meses. Si la extinción se produce por desistimiento del empresario el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones pactadas en contrato. A falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico, por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

En caso de despido declarado improcedente la indemnización será la cuantía que se hubiese pactado en el contrato, siendo en su defecto de veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.

Asimismo, el alto directivo puede desistir libremente del contrato, debiendo respetar un preaviso mínimo de tres meses, que se amplía a 6 cuando así se establezca por escrito en los contratos indefinidos o de duración superior a 5 años. No será necesario respetar este preaviso en caso de incumplimiento contractual grave del empresario.

Además, se tipifican ciertas causas de resolución del contrato por el directivo, que le dan derecho 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, esto es, causas objetivas o acción disciplinaria.

3.6 Empresas de trabajo temporal

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo puede efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas conforme a lo regulado en la Ley 14/1994.

Cuando existe esta cesión de trabajadores nos encontramos con una triple relación: trabajador-ETT, ETT – empresa usuaria, trabajador-empresa usuaria.

La relación que une a la ETT y la empresa usuaria es estrictamente mercantil, se trata de un contrato de puesta a disposición que tiene por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria.

Entre la ETT y el trabajador se celebra un contrato laboral aunque prestará sus servicios en la empresa usuaria.

La tercera de las relaciones jurídicas es la que vincula al trabajador con la empresa usuaria en la que desarrollará su actividad. Pero ello no da lugar a un contrato de trabajo distinto del anterior, sino que lo que sucede es que, siendo el mismo contrato, la empresa usuaria asume la posición de empresario respecto de algunos derechos y obligaciones laborales para con el trabajador.

Se permite a la ETT 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 temporal por circunstancias de la producción, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición.

No puede recurrirse a la celebración de contratos de puesta a disposición en los siguientes supuestos:

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

Los trabajadores que un periodo 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.

3.7 Representación de los trabajadores

Existe una doble vía de representación de los trabajadores en la empresa, los representantes unitarios (delegados de personal y comités de empresa) y los representantes sindicales (secciones sindicales y delegados sindicales).

Los representantes unitarios son los órganos de representación a través de los cuales los trabajadores ejercitan su derecho de participación. Su elección resulta obligatoria en los centros de trabajo de más de 10 trabajadores y es facultativa, por acuerdo entre los trabajadores, en los centros que cuenten con 6 a 10 trabajadores. Representan a la totalidad de los trabajadores del centro.

Tanto el número de delegados como de miembros del Comité depende del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Los representantes sindicales son órganos de acción sindical en la empresa, representa únicamente los intereses de los afiliados a la organización sindical. Los afiliados a un sindicato tienen la facultad de crear secciones sindicales, independientemente de la representatividad o implantación del sindicato, y del tamaño del centro o de la empresa.

Existen otras formas de representación específica como para el caso de la prevención de riesgos laborales, los delegados de prevención, que son designados por y entre los representantes unitarios de los trabajadores y que tienen atribuidas facultades de información y consulta en materia de prevención de riesgos laborales; y el comité de seguridad y salud en el trabajo, que es un órgano colegiado y paritario de participación destinada

a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en esta materia, y que debe formarse en todas las empresas con más de 50 trabajadores.

3.7.1 Funciones de los comités de empresa y delegado de personal

Las funciones atribuidas a la representación unitaria de los trabajadores son las siguientes:

- Derechos de información: Información sobre aspectos económicos, productivos y de empleo, información contable y societaria, la relativa a la contratación laboral, en materia de subcontratación, sobre sanciones laborales por faltas muy graves, sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales, sobre condiciones de trabajo, en materia de igualdad de trato y oportunidades por razón de sexo, entre otras.
- Derecho de audiencia, información y consulta: Informe en los procesos sobre clasificación profesional, audiencia en los expedientes disciplinarios de los representantes, informe previo a la ejecución de decisiones en materia de reestructuración de plantilla, reducción de jornada o traslado de la instalaciones, planes de formación, implantación o revisiones del sistema organizativo y control del trabajo, estudio de tiempos, fusión absorción o modificación del status jurídico de la empresa que incida en el volumen de empleo, derecho de consulta previa a las decisiones empresariales de traslado y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Derechos de codecisión en cuanto a los acuerdos colectivos empresariales de descuelgue salarial, de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo estatutario, acuerdos colectivos empresariales en defectos de convenio colectivo y acuerdos colectivos empresariales de suspensión y extinción colectiva de contratos de trabajo.
- Derechos de negociación y conflicto colectivo.
- Vigilancia, control y denuncia del cumplimiento de la normativa laboral.
- Competencias en materia de seguridad e higiene.
- Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad en la empresa, entre otras.

3.7.2 Los convenios colectivos

Como hemos adelantado, se trata de aquel acuerdo escrito celebrado entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores, que tiene por objeto reglamentar o regular las condiciones de empleo y de trabajo.

En cuanto a su ámbito de aplicación este debe ser analizado desde el punto de vista funcional, personal, temporal o territorial. Por tanto, pueden existir convenios de ámbito general o restringido, que por lo general suele ser el de la empresa o el sector (provincial, regional o nacional), lo cual obliga a predeterminar los espacios o unidades adecuados para desarrollar la negociación.

Para determinar la aplicabilidad de un convenio colectivo desde el punto de vista funcional, es necesario fundamentalmente tomar en consideración cual es la actividad principal desarrollada por la empresa de que se trate, más que al tipo de servicios prestados por los trabajadores de la misma en un momento dado.

El ámbito personal del convenio delimita las personas cuyas relaciones laborales van a ser reguladas por el mismo.

El ámbito territorial va a delimitar el espacio geográfico en el que se va a aplicar el convenio colectivo. Desde este punto de vista, el convenio colectivo puede ser estatal, de CC.AA, provincial o local o comarcal.

Los convenios colectivos deberán incluir en su contenido mínimo el ámbito temporal, del convenio. Ello supone que el convenio colectivo deberá indicar su vigencia, esto es, la fecha de entrada en vigor así como el periodo de tiempo durante el cual se van a producir sus efectos y la denuncia, en concreto la forma y condiciones en que deberá producirse así como el plazo de preaviso. La norma pactada suele ser una norma temporal o coyuntural (uno, dos o tres años), que requiere una revisión periódica para su adaptación (sobre todo en los temas económicos) a las circunstancias cambiantes del mundo de la producción y del trabajo.

No hay una reserva de materias en favor del acuerdo o convenio colectivo, pero sí hay aspectos de las relaciones de trabajo que son típicos o propios del convenio (salarios, tiempos de trabajo, etc.), en los que se requiere una autorrestricción de la ley, para salvaguardar un espacio vital en favor del convenio colectivo.

3.8 Adquisición de un negocio

Cuando se produzca un cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma el nuevo empresario deberá subrogarse en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.

Asimismo, existe responsabilidad solidaria entre empresario cedente y cesionaria de aquellas obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión durante los tres años posteriores, e incluso de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada delito.

Ambas empresas deberán informar a los representantes de sus trabajadores afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

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

Si no existiera representación de los trabajadores, dicha información se facilitará directamente a los trabajadores afectados por la transmisión.

En ambos casos la información deberá facilitarse con la suficiente antelación, para los trabajadores de la empresa adquiriente antes de la transmisión, y en el caso de la empresa adquirida antes de que los trabajadores se vean afectados por la transmisión.

Igualmente, se establece la obligación para ambas empresas de celebrar un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores cuando con motivo de la transmisión se previera adoptar medidas laborales.

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 7 días de salario en metálico por año de servicio con el máximo de 6 mensualidades, o la indemnización que en su caso se hubiere pactado.

3.9 Relocalización de trabajadores

La relocalización supone el traslado por parte de una empresa de toda o parte de su actividad, existente previamente o de nueva creación, a otro territorio nacional distinto al actual, el lugar y la forma del destino de la actividad que se reubica ocupa un papel relevante.

Las empresas suelen acudir a esta fórmula de reestructuración empresarial para abaratar costes tanto laborales, como no laborales.

En cuanto a los costes laborales, el traslado a otros países con menores garantías en materia laboral supone un abaratamiento si lo estudiamos desde la perspectiva del salario, o un aumento de la productividad desde la perspectiva de la jornada mínima entre otras cuestiones.

En relación a otros costes no laborales, los destinos suelen ser estados donde la legislación fiscal o medioambiental es más laxa que en la Unión Europea.

En otro sentido, la relocalización puede tener como base procesos especulativos, buscando un entorno institucional estable política y socialmente, la existencia de un tejido empresarial que ofrezca suministros, existencia de subvenciones y ayudas, inexistencia de barreras lingüísticas y culturales, entre otras.

Los efectos de la relocalización a corto plazo suelen ser negativos en el lugar de origen, en este sentido hay que destacar: la reducción de empleos directos y empeoramiento de las oportunidades en el mercado de trabajo, pérdida de actividad y de empleos indirectos en las empresas locales o proveedoras, problemas de competitividad en las empresas del sector productivo que permanecen en el país de origen, incremento de los gastos sociales de las administraciones públicas.

Como efectos positivos podemos señalar, el aumento de la posibilidad de adaptación de las empresas en un entorno competitivo cada vez más internacionalizado y con mayor grado de incertidumbre o favorecer el desarrollo de los territorios de destino.

Dado los efectos negativos que la relocalización conlleva en el país de origen, el Fondo Social Europeo contempla entre sus estrategias para el periodo 2007-2013 actuaciones con atención especial a zonas desfavorecidas entre la que se incluye zonas particularmente afectadas por la relocalización de empresas.

3.10 Visados y permisos de residencia y trabajo

Son extranjeros los que carecen de la nacionalidad española.

Los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el *Título I de la Constitución* en los términos establecidos en los Tratados Internacionales, en la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Como criterio interpretativo general, se entenderá que los extranjeros ejercitan los derechos que les reconoce esta Ley en condiciones de igualdad con los españoles.

Para el estudio de esta materia hay que diferenciar entre extranjeros nacionales de países miembros de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo y de la Confederación Suiza de los extranjeros no comunitarios.

Los extranjeros en régimen comunitario pueden residir y trabajar en España sin necesidad de obtener una autorización de trabajo. Por el contrario, los extranjeros extracomunitarios necesitan una autorización para trabajar y residir en España. El empleador que pretenda contratar a un extranjero extracomunitario deberá obtener autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. No obstante, la carencia de autorización no implica la invalidez del contrato de trabajo respecto a los derechos adquiridos por el trabajador, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones que pudieran corresponderle.

Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y aquellos a quienes sea de aplicación el régimen comunitario se regirán por la legislación de la Unión Europea, siéndoles de aplicación la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social en aquellos aspectos que pudieran ser más favorables.

3.10.1 Extranjeros comunitarios

Los ciudadanos de otros Estados miembros de la Unión Europea y de los restantes Estados parte del Acuerdo sobre Espacio Económico Europeo, así como los ciudadanos de la Confederación Suiza y sus familiares más directos, cualquiera que sea su nacionalidad, tienen derecho a entrar, salir, circular y residir libremente en territorio español, así como acceder a cualquier actividad tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, prestación de servicios o estudios, en las mismas condiciones que los españoles.

Los países miembros de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo son: Alemania, Islandia, Austria, Italia, Bélgica, Letonia, Bulgaria, Liechtenstein, Chipre, Lituania, Dinamarca, Luxemburgo, Eslovaquia, Malta, Eslovenia, Noruega, España, Países Bajos, Estonia, Polonia, Finlandia, Portugal, Francia, Reino Unido, Grecia, República Checa, Hungría, Rumania, Irlanda, Suecia.

Los ciudadanos de cualquiera de estos estados que pretendan permanecer o fijar su residencia en España durante más de tres meses, estarán obligados a solicitar su inscripción en el Registro Central de Extranjeros.

La solicitud se realizará en modelo oficial ante la Oficina de Extranjeros de la provincia donde pretendan permanecer o fijar su residencia o, en su defecto, ante la Comisaría de Policía correspondiente, en el plazo de tres meses contados desde la de entrada en España.

Los miembros de la familia de un ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que no ostenten la nacionalidad de uno de dichos Estados deberán solicitar tarjeta de residencia de familiar ciudadano de la Unión. Podrán residir en España por un período superior a tres meses cuando acompañen al ciudadano comunitario o se reúnan con él.

Dicha tarjeta de residencia tendrá validez de cinco años a partir de la fecha de su expedición, o por el período de residencia del ciudadano de la Unión o de un Estado parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, si dicho período fuera inferior.

No obstante, será exigible a los citados familiares, a los efectos de su entrada en España, el correspondiente visado de estancia en caso de que sean nacionales de alguno de los Estados incluidos en el Anexo I del Reglamento (CE) 539/2001.

3.10.2 Extranjeros extracomunitarios

Los extranjeros mayores de 16 años que deseen ejercer en España una actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia o ajena, habrán de obtener previamente la correspondiente autorización administrativa para trabajar.

La *autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena* tendrá una duración máxima de un año y podrá limitarse a un ámbito geográfico y sector de actividad determinado. Habilitará al extranjero titular de la misma, previa obtención del correspondiente visado de residencia y trabajo, a iniciar una relación laboral por cuenta ajena, sin perjuicio de la obligación de afiliación y/o alta en la Seguridad en el plazo de un mes y la obtención del Tarjeta de Identidad de Extranjeros en el mismo plazo cuando la vigencia de la autorización sea superior a seis meses.

La autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena, una vez superado el periodo inicial puede renovarse por un periodo de dos años, deberá solicitarse dentro de los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización.

La concesión de las autorizaciones de trabajo está supeditada al cumplimiento de una serie de requisitos entre los que se encuentra que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero. Al respecto, el Servicio Público de Empleo Estatal elaborará, con periodicidad trimestral un catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, para cada provincia, tal calificación implica la posibilidad de tramitar la autorización para residir y trabajar dirigida al extranjero. En el caso de que la ocupación no esté incluida en el catálogo, el empleador deberá presentar una oferta en la oficina de empleo.

No se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo cuando el contrato de trabajo o la oferta de colocación vaya dirigido a extranjeros con especiales circunstancias tales como, la cobertura de puestos de confianza en las condiciones fijadas reglamentariamente, el cónyuge o hijo de extranjero residente en España con una autorización renovada, así como el hijo de español nacionalizado o de comunitario, los extranjeros nacidos y residentes en España, los hijos o nietos de español de origen, entre otras.

La *autorización de residencia y trabajo por cuenta propia* se concederá por un periodo inicial de un año y, una vez transcurrido este plazo, podrá ser renovado por periodos de dos años.

Tendrán derecho a obtener una *autorización de residencia permanente* los extranjeros que acrediten haber residido legalmente y de forma continuada en territorio español durante cinco años.

Los extranjeros titulares de una autorización de residencia permanente deberán solicitar la renovación de la misma cada cinco años, durante los sesenta días inmediatamente anteriores a la fecha de expiración de la vigencia de la misma.

El Gobierno podrá aprobar con carácter anual, por Acuerdo de Consejo de Ministros, un contingente de trabajadores extranjeros, que permitirá la contratación programada de trabajadores que no se hallan ni residen en España, llamados a desempeñar empleos con vocación de estabilidad y que serán seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas presentadas por los empresarios. El contingente de trabajadores extranjeros no comunitarios para el año 2009 ha sido aprobado por Resolución de 26 de diciembre del 2008 de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.

Es preciso mencionar la creación de la Unidad de Grandes Empresas, consecuencia de la 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.

La Unidad de Grandes Empresas es responsable de la gestión de las autorizaciones de residencia, residencia temporal y trabajo por cuenta ajena y residencia temporal y trabajo en el marco de una prestación transnacional de servicios, que se solicitan a favor de directivos y técnicos de alta cualificación, técnicos y científicos, profesores de universidades públicas españoles y artistas de reconocido prestigio internacional, en cuya contratación concurren razones de interés económico, social, laboral o cultural.

Existen otros tipos de autorizaciones entre las que destacamos:

Autorización de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos

Podrá ser concedida a los trabajadores que desarrollan actividades lucrativas, laborales o profesionales, por cuenta propia o ajena, en las zonas fronterizas de un Estado al tiempo que residan en la zona fronteriza de otro Estado limítrofe al que regresan diariamente.

Características:

Su validez estará limitada a este ámbito territorial, tendrá una vigencia máxima de cinco años y será renovable.

El extranjero deberá solicitar y obtener la correspondiente tarjeta que acredite la condición de trabajador transfronterizo y permitirá la entrada y salida de territorio nacional para la realización de la actividad a la que se refiera.

Esta autorización de trabajo se renovará a su expiración en tanto el titular continúe en activo y subsistan las circunstancias que motivaron su concesión.

Se denegarán las autorizaciones de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos, además de por la concurrencia de algunas de las causas generales de denegación establecidas en este reglamento para las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena, por la pérdida de la condición de trabajador transfronterizo.

Residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios.

Se halla en situación de residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios el trabajador extranjero que dependa, mediante expresa relación laboral, de una empresa establecida en un Estado no perteneciente a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo, en los siguientes supuestos:

- Cuando el desplazamiento temporal se produzca por cuenta y bajo la dirección de la empresa extranjera, en ejecución de un contrato celebrado entre ésta y el destinatario de la prestación de servicios que esté establecido o que ejerza su actividad en España en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- Cuando se trate de desplazamiento temporal de trabajadores desde centros de trabajo de empresas establecidas fuera de España a centros de trabajo en España de esta misma empresa o de otra empresa del grupo de que forma parte.
- Cuando se trate del desplazamiento temporal de trabajadores altamente cualificados para la supervisión o asesoramiento de obras o servicios que empresas radicadas en España vayan a realizar en el exterior.

Esta autorización de residencia y trabajo se limitará a una actividad y ámbito territorial concretos. Su duración coincidirá con el tiempo del desplazamiento del trabajador con el límite de un año, prorrogable por el mismo período si se acreditan idénticas condiciones.

Autorización de trabajos temporales

Esta autorización permite el desarrollo de las siguientes actividades: de temporada o campaña, de obras o servicios, alta dirección, deportistas profesionales, artistas y para formación y realización de prácticas profesionales.

Su duración se limita al tiempo que dure el contrato, con el plazo máximo de 1 año (salvo en contratos de temporada), no siendo susceptible de renovación.

3.11 Sistema de la Seguridad Social

Como regla general, todas las personas que desarrollen una actividad o presten un servicio con carácter laboral, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, en España, deben inscribirse y están obligados a cotizar al Sistema español de Seguridad Social.

Existen determinados Convenios Bilaterales sobre Seguridad Social entre España y otros países que regulan los efectos para las prestaciones públicas españolas de los períodos 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.

Según la normativa europea en materia de Seguridad Social hay que estar a las siguientes reglas:

- 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.

- 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 periodo de 12 meses puede ser prorrogado por un período adicional de la misma duración, pudiendo prorrogarse nuevamente por períodos 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 períodos de carencia exigidos para sus futuros prestaciones en su propio sistema nacional de Seguridad Social.

Existen diferentes regímenes de cotización a la Seguridad Social, el Régimen General de la Seguridad Social y una serie de regímenes especiales:

- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
- Régimen Especial de Empleados de Hogar
- Régimen Especial Agrario
- Régimen Especial de Trabajadores del Mar
- Régimen Especial de la Minería del Carbón
- Estudiantes
- Funcionarios públicos, civiles y militares

El encuadramiento en uno u otro régimen depende de la naturaleza, condiciones y características de las actividades desarrolladas en España.

En el Régimen General los sujetos obligados en la cotización son empresario y trabajador pero el sujeto responsable es el empresario. 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, revisadas anualmente. Los trabajadores cuya cotización total exceda de la base máxima, o que no alcancen 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 es 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.

Las bases y tipos de cotización para el 2009 son los siguientes:

BASES DE COTIZACIÓN

CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMAS	BASES MÁXIMAS
Ingenieros, Licenciado y altos directivos	1.016,40 euros/mes	3.166,20 euros/mes
Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	843,30 euros/mes	3.166,20 euros/mes
Jefes Administrativos y de Taller	733,50 euros/mes	3.166,20 euros/mes
Ayudantes no Titulados	728,10 euros/mes	3.166,20 euros/mes
Oficiales Administrativos	728,10 euros/mes	3.166,20 euros/mes
Subalternos	728,10 euros/mes	3.166,20 euros/mes
Auxiliares Administrativos	728,10 euros/mes	3.166,20 euros/mes
Oficiales de primera y segunda	24,27 euros/día	105,54 euros/día
Oficiales de tercera y Especialistas	24,27 euros/día	105,54 euros/día
Peones	24,27 euros/día	105,54 euros/día
Trabajadores menores de 18 años	24,27 euros/día	105,54 euros/día

TIPOS DE COTIZACIÓN

	EMPRESARIO (%)	TRABAJADOR (%)	TOTAL
Contingencias Comunes	23,6	4,7	28,3
Desempleo:			
- Regla General	5,5	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
Fondo de Garantía Salarial	0,2		0,2
Formación profesional	0,5	0,1	0,7

La cotización total de los empresarios se ve incrementada por unos porcentajes adicionales relativos a las contingencias por accidente de trabajo y enfermedades profesionales previstas en la Ley de Presupuesto Generales del Estado.

Por su parte, en cuanto a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, la base máxima y mínima de cotización para el año 2009 en el Régimen Especial de Autónomos es de 3.166,20 y 833,40 euros mensuales respectivamente.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social regula una serie de infracciones en materia de Seguridad Social que se tipifican como leves, graves y muy graves, sancionadas con multas que van desde los 60 euros hasta los 187.515 euros dependiendo de la gravedad de la infracción en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

La falta del ingreso en tiempo y forma de las cuotas a la Seguridad Social supone la comisión de una falta muy grave.

3.12 Prevención de riesgos laborales

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 desempeñe de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria para ello. No obstante, cabe la posibilidad de acudir a un servicio de prevención ajeno en determinados casos.

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