

PRINCIPALES ASPECTOS EN MATERIA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

WWW.SPRI.EUS

WWW.SAYMA.COM



Sayma.

La normativa en España y País Vasco en materia laboral y de seguridad social ha experimentado diversas modificaciones durante los últimos años, encaminadas a flexibilizar y modernizar el mercado de trabajo.

Por su importancia y afectación, destaca la Ley 3/2012 de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, que tuvo por objeto establecer un marco jurídico-laboral que contribuyera a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilitara la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo.

Asimismo, cabe destacar también la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización, que estableció medidas relativas al fomento de la pluriactividad y el trabajo por cuenta propia, así como medidas de fomento a la entrada de inversión y talento en España.

No obstante, la legislación española en materia laboral y de seguridad social emana de un amplio conjunto de leyes que se refundan y corrigen unas a otras, cuyo contenido general, desde lo relativo a la contratación hasta las obligaciones existentes en materia de prevención de riesgos laborales, se resume en el presente capítulo de esta guía.

Es importante, antes de realizar una inversión en un sector productivo determinado, conocer y revisar la normativa existente y en vigor, por la que se ve afectado, ya que ésta determinará las condiciones y aspectos particulares propios de las relaciones laborales en dicho sector.

Con carácter general, las relaciones laborales de los trabajadores se rigen, en el marco de todo el Estado Español, por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el **ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES** (en adelante, ET), una ley básica, que regula materias de afectación general, como son: tipos de contratos existentes, derechos y obligaciones de cada una de las partes implicadas en una relación laboral..., pero que no contempla todas y cada una de las particularidades propias del mundo del trabajo en los distintos sectores productivos.

Por tanto, la concreción de la regulación de dichas particularidades, como son las retribuciones para los trabajadores, la jornada y la distribución del tiempo de trabajo, queda en manos de la negociación colectiva, que se lleva a cabo entre empresas y representantes de los trabajadores, y se materializa a través de los **CONVENIOS COLECTIVOS**, suscritos entre las partes, que pueden ser relativos al ámbito de la empresa, provincia o sector.

Además, estos convenios pueden ser de eficacia general, lo que supone una característica relevante propia del ordenamiento jurídico español, o sólo para los sujetos representados en la negociación, y quienes decidan libremente adherirse a ellos. En ambos casos se revisan periódicamente, de la forma que lo establezcan los propios negociadores.

Las modificaciones legislativas introducidas en los últimos años en esta materia, han ido adaptando y modernizando la regulación laboral vigente, en orden a su flexibilización, con el fin de dinamizar el mercado laboral y favorecer la empleabilidad y la inversión.

01.

CONTRATACIÓN

Las diferentes modalidades contractuales vigentes en la normativa actual se dividen en los siguientes grandes bloques:



CONTRATO INDEFINIDO

No establece límite de tiempo en cuanto a la duración de la prestación de servicios.



CONTRATO TEMPORAL

Tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral por un tiempo determinado.



CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE

Constituye un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes, en régimen de alternancia de actividad laboral y actividad formativa.



CONTRATO EN PRÁCTICAS

Tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

El empresario puede comprobar las aptitudes del trabajador pactando un **PERIODO DE PRUEBA** durante el cual cualquiera de ambas partes, tanto empresario como trabajador, pueden rescindir libremente el contrato de trabajo sin necesidad de alegar o probar causa alguna, preavisar con antelación o indemnizar.

Queda prohibida toda **discriminación** en la contratación, o en el lugar de trabajo, por razones de sexo, estado civil, edad, raza clase social, religión o ideología política, afiliación o no a un sindicato o derivada de las diferentes lenguas oficiales existentes en España.

Igualmente, queda **prohibido la contratación de menores de 16 años** para la realización de cualquier trabajo y existiendo ciertas limitaciones aplicables al trabajo de personas menores de 18 años (no realización horas extras, no trabajo nocturno, ...).

02.

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las empresas pueden modificar de forma sustancial las condiciones de trabajo de sus empleados siempre y cuando existan probadas **razones económicas, técnicas, organizativas o de producción** y se respete el procedimiento establecido legalmente al efecto, recogido por el artículo 41 del ET.

Igualmente, existe la posibilidad de no aplicar las condiciones de trabajo establecidas por convenio colectivo, mediante un procedimiento específico, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que exige el acuerdo de los representantes de los trabajadores y la determinación de las nuevas condiciones a aplicar en la empresa.

03.

EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

El contrato de trabajo, una vez superado el periodo de prueba, puede extinguirse por motivos que no suponen un conflicto entre empresario y trabajador, como mutuo acuerdo, expiración del tiempo de duración convenido por contrato, muerte o jubilación, tanto del empresario como del trabajador, pero para los casos en que el contrato se extingue por parte del empresario, la normativa laboral vigente comprende tres supuestos principales, cuyas características e implicaciones principales se enumeran a continuación:



DESPIDOS COLECTIVOS

Se dan por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter colectivo siempre que afecte, en un período de 90 días, a un número significativo de la plantilla de la empresa.



DESPIDO OBJETIVO

Se da por los siguientes supuestos:

- » Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- » Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo —antes de proceder al despido, el empresario debe ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones en su puesto—. No podrá procederse al despido hasta que no transcurra un mínimo de dos meses desde que se introdujera dicha modificación o haya finalizado el período de formación.
- » Cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (véase la definición de las causas en el supuesto del despido colectivo).
- » Faltas de asistencia, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un período de 12 meses.



DESPIDOS DISCIPLINARIOS

Se da por un incumplimiento grave y culpable del trabajador por la comisión de una o varias de las faltas de las recogidas en el convenio colectivo o norma legal que resulte de aplicación en la empresa.

A este respecto, un trabajador, despedido por cualquiera de las causas objetivas o disciplinarias expuestas anteriormente, puede recurrir la actuación de la empresa ante el órgano administrativo de mediación, arbitraje y conciliación, en primer lugar necesariamente, y ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en caso de no llegar a un acuerdo ante el órgano administrativo.

El despido puede ser calificado como:

PROCEDENTE o ajustado a derecho, quedando convalidada la extinción del contrato de trabajo en los términos planteados inicialmente y conforme a los cuales se ha seguido el procedimiento establecido.

IMPROCEDENTE, si no queda acreditada la causa legal del mismo, o se ha seguido un procedimiento incorrecto. En este caso, el empresario puede optar, salvo si el trabajador despedido es un representante de los trabajadores, en cuyo caso el derecho de opción es del trabajador, entre readmitir al trabajador despedido, abonándole los salarios dejados de percibir, o indemnizarle a razón de **33 días de salario** por año trabajado, con los límites establecidos legalmente.

NULO, si queda probado que la decisión extintiva obedece a alguna forma de discriminación, o supone una violación de los derechos fundamentales del trabajador, conllevando la inmediata readmisión del mismo y el abono de los salarios dejados de percibir.

Es muy recomendable contar con el asesoramiento especializado de un profesional conocedor de la legislación laboral española antes de acometer cualquier tipo de extinción de contratos de trabajo de las indicadas anteriormente, tanto para la valoración de las causas que sustentan la actuación extintiva, como para definir el procedimiento a seguir.

04.

CONTRATACIÓN DE ALTOS DIRECTIVOS Y OTRAS RELACIONES LABORALES EXCLUIDAS DEL ÁMBITO LABORAL

Dentro del ordenamiento laboral español existen diversos tipos de relaciones que, por su naturaleza o condiciones particulares específicas, tienen una regulación diferenciada a la aplicable a la mayoría de trabajadores por cuenta ajena.

Desde la perspectiva de la inversión extranjera, resulta interesante destacar:

a) Altos directivos

Las condiciones laborales de los **altos directivos** (R.D. 1382/1985 de 1 de Agosto), están sujetas a menos limitaciones que las del resto de trabajadores, y las partes

implicadas, empresa y directivo, tienen un amplio margen de negociación para definir su relación.

b) Trabajadores autónomos económicamente dependientes

Son trabajadores autónomos que realizan su actividad económica de forma habitual, personal, directa y predominantemente para una única persona física o jurídica que supone, al menos, el 75% de sus ingresos.

Su régimen jurídico viene regulado en la ley 20/2007 de 11 de julio, se trata de un colectivo que aunque son considerados trabajadores autónomos, tienen un nivel de protección superior.

05.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los trabajadores están representados por los **SINDICATOS**. En el ámbito de las empresas, dependiendo del número de trabajadores, esta representación se efectúa por la representación unitaria (los delegados de personal o comités de empresa, que pueden o no pertenecer a un sindicato) y la representación sindical (secciones sindicales y delegados sindicales que representan a un sindicato en la empresa).

No es obligatorio que las empresas cuenten con representación de los trabajadores, si los trabajadores no han promovido elecciones sindicales, pero si éstos las promueven, la empresa está obligada a permitir que se celebren elecciones sindicales y se nombre a dichos representantes en los términos legalmente previstos.

Con carácter general, la representación unitaria y la sindical tienen la función de recibir cierta información basada en el ET con el fin de velar por el cumplimiento de la normativa laboral.

Tienen el derecho de participar en la negociación previa a la ejecución de procedimientos colectivos (como por ejemplo, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo,

despidos colectivos, etc.) y a emitir informes previos a traslados totales o parciales de instalaciones, fusiones o cualquier modificación del estatus jurídico de la empresa, entre otros.

Determinados sindicatos y asociaciones empresariales, o las propias empresas, tienen la potestad de llegar a acuerdos con fuerza de ley para todos los sujetos que se encuentren dentro de su ámbito de aplicación, siempre que tales acuerdos se tramiten de acuerdo a un determinado procedimiento: es la llamada negociación colectiva estatutaria.

Además, las asociaciones empresariales, o las propias empresas, pueden llegar a acuerdos con sujetos colectivos en representación de los trabajadores que no cumplan dichos requisitos formales y/o de legitimación negocial: es la negociación colectiva extraestatutaria, y a diferencia de la anterior, se aplica a los sujetos individuales expresamente representados, y a quienes libremente decidan adherirse al acuerdo una vez firmado.

La negociación colectiva además puede tener lugar en diversos ámbitos territoriales (estatal, de comunidad

autónoma, provincial) y sectoriales, en razón del sector de actividad.

Finalmente, la negociación colectiva puede comprender los aspectos más importantes de la relación laboral (convenio colectivo) o referirse simplemente a determinados aspectos concretos (acuerdos o pactos).

En cuanto a la duración de dichos acuerdos, dependerá de lo acordado entre las partes. Lo habitual es que la vigencia acordada sea de uno, dos o tres años a lo sumo. Lo que

suceda al fin de la vigencia pactada también debe ser materia de acuerdo, siendo lo habitual la prórroga indefinida a falta de denuncia (promoción de la nueva negociación por una de las partes, o automática a determinada fecha), y la ultraactividad una vez producida la denuncia, por un año desde la finalización de la vigencia pactada salvo que las propias partes determinen otro plazo. Cada vez es más común que las partes acuerden una ultraactividad indefinida del acuerdo, hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya expresamente.



06.

VISADOS Y AUTORIZACIONES DE TRABAJO Y RESIDENCIA

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización, modificada por la Ley 25/2015, de 28 de julio de 2015, prevé, diferentes tipos de visados y autorizaciones de residencia y trabajo, para los extranjeros a los que no les sea de aplicación el Derecho de la Unión Europea:

- » Extranjeros no residentes que se propongan entrar en territorio español con el fin de realizar una inversión significativa de capital, en determinados supuestos estipulados por la propia Ley
- » Extranjeros no residentes, o que residan legalmente en España, que pretendan desarrollar una actividad emprendedora, entendiéndose como tal la que sea de carácter innovador con especial interés económico para España y a tal efecto cuente con un informe favorable emitido por la Administración General del Estado
- » Empresas que requieran la incorporación en territorio español de profesionales extranjeros para el desarrollo de una relación laboral o profesional, sea personal directivo o altamente cualificado, o bien graduados, postgraduados de universidades y escuelas de negocios de reconocido prestigio, en determinados supuestos estipulados por la propia Ley
- » Extranjeros no residentes, o que residan legalmente en España, extranjeros que deseen realizar actividades de formación, investigación, desarrollo e innovación en entidades públicas o privadas, en determinados supuestos estipulados por la propia Ley
- » Extranjeros no residentes que se desplacen a España en el marco de una relación laboral, profesional o por motivos de formación profesional, con una empresa o grupo de empresas establecida en España o en otro país

Es posible acceder a una información más detallada en la web de la Secretaría General de Inmigración y emigración, del ministerio del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, donde figura el procedimiento a seguir para solicitar cada uno de ellos, junto con los formularios necesarios

Links de interés.

<http://extranjeros.empleo.gob.es/es/UnidadGrandesEmpresas/index.html>

<http://extranjeros.empleo.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/index.html>

07.

SEGURIDAD SOCIAL

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 y 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 aquellos casos en los que el Régimen al que deban estar sujetos los trabajadores sea el General, 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.

Link de interés.

http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/index.htm

TIPOS DE COTIZACIÓN APLICABLES AL EMPRESARIO AL TRABAJADOR EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

	Regla General	Contratación de duración determinada
Empresario	29,9%	31,1%
Trabajador	6,35%	6,4%

08.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En cumplimiento de lo establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, por la que se aprueba la LEY de PREVENCIÓN de RIESGOS LABORALES en España, 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, lo cual supone, entre otras, la obligación de realizar evaluaciones de riesgos, adoptar medidas en casos de emergencia y establecer equipos de protección.

Ello implica que todos los empresarios deberán contar con un servicio de prevención para dar consejo y apoyo en estas tareas.

Para lo cual el empresario, dependiendo del tamaño de su empresa, puede designar uno o varios trabajadores que deberán ocuparse de dicha actividad, desarrollándolo directamente o acudiendo a un servicio de prevención ajeno.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales puede dar lugar a responsabilidad administrativa, laboral, penal y civil.

