GUÍA DE NEGOCIOS EN ESPAÑA 2021

GARRIGUES ICEX INVESTIN SPAIN

GUÍA DE NEGOCIOS EN ESPAÑA 2021

Junio 2021

© **Garrigues**

© **ICEX España Exportación e Inversiones, E.P.E.**
Pº de la Castellana, 278 – 28046 Madrid
Tel: 902 34 90 00
Fax: 914 31 61 28
Email: icex@icex.es
desarrollo@investinspain.org

www.icex.es
www.investinspain.org

Administración General del Estado (AGE)
http://administracion.gob.es

Catálogo de publicaciones de la AGE
http://cpage.mpr.gob.es

NIPO (PDF): 114210449

Diseño, maquetación y realización:
Intelligenia, S.A.

Esta obra tiene carácter exclusivamente informativo y su contenido no podrá ser invocado en apoyo de ninguna reclamación en curso.

El ICEX no asume la responsabilidad de la información, opinión o acción basada en dicho contenido, con independencia de que haya realizado todos los esfuerzos posibles para asegurar la exactitud de la información que contienen sus páginas.

Esta publicación ha sido redactada por el despacho Garrigues en febrero de 2020, basándose en una investigación realizada por esta misma Firma, a petición del ICEX.

Esta guía es correcta, a nuestro leal saber y entender. No obstante, ha sido redactada como guía general, por lo que es necesario solicitar asesoramiento profesional específico antes de emprender ninguna acción.

Madrid, Junio 2021

5

Legislación laboral y de seguridad social

En los últimos años, la normativa laboral española ha ido evolucionando para flexibilizarse y modernizarse. Las principales adaptaciones normativas han ido encaminadas a 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 y el fomento de la actividad emprendedora.

Asimismo, y como constante en los últimos años, se han seguido aprobando medidas enfocadas al fomento de la entrada de inversión y talento en España y se ha modernizado la normativa sobre desplazamientos transnacionales adaptándola al derecho comunitario.

Al mismo tiempo, la normativa laboral española ha venido incluyendo importantes avances en derechos sociales, y en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y sobre el trabajo a distancia.

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE (“Impatriación”)
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

5
Legislación laboral y de seguridad social

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE (“Impatriación”)
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

1 Introducción

Las relaciones laborales de los trabajadores se regulan, con carácter general, 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 característica relevante del ordenamiento jurídico español en materia laboral es la posibilidad de que la negociación colectiva regule también cuestiones importantes relativas a las relaciones laborales de los trabajadores: ello se efectúa a través de los convenios colectivos, esto es, acuerdos suscritos entre la representación de los trabajadores y la empresarial para la regulación de las condiciones de empleo en el ámbito escogido (infra-empresarial, empresarial o sectorial).

En los últimos años, la normativa laboral española se ha ido adaptando y modernizando a través de modificaciones legislativas que la han ido flexibilizando con el fin de dinamizar el mercado laboral para favorecer la empleabilidad y la inversión. Asimismo, dicha normativa ha incluido importantes avances en derechos sociales y en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE ("Impatriación")
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

2 Contratación

2.1 CUESTIONES GENERALES

En este epígrafe se explican cuestiones básicas que han de tenerse en cuenta a la hora de contratar a trabajadores en España.

Con carácter general, queda prohibida la 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 de España.

La edad mínima de contratación es 16 años y existen ciertas normas especiales aplicables al trabajo de menores de 18 años (quienes, por ejemplo, no pueden realizar horas extraordinarias o trabajar por la noche).

2.2 MODALIDADES CONTRACTUALES

Los contratos se pueden celebrar por escrito o verbalmente, salvo en los casos en que expresamente se establezca que es obligatoria la forma escrita del contrato (por ejemplo, es el caso de los contratos temporales, los contratos a tiempo parcial, o los contratos formativos). De no observarse esta exigencia formal, el contrato se entiende formalizado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se demuestre lo contrario.

Las empresas deben entregar a la representación legal de los trabajadores (de existir la misma) una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (con excepción de los altos directivos). Asimismo, las contrataciones deben comunicarse a los servicios públicos de empleo en el plazo de diez días desde su concertación.

Existen diferentes tipos de contratos, entre los que cabe citar los siguientes: indefinidos, temporales o de duración determinada, formativos, a distancia o a tiempo parcial.

En la página web del Servicio Público de Empleo Estatal[1] se puede acceder a un asistente virtual de contratos de trabajo que, partiendo de cuatro bloques básicos de contratos de trabajo (indefinido, temporal, de formación y de prácticas), sugiere y confecciona el modelo de contrato de trabajo que mejor se adapte a las peculiaridades de cada contratación.

A continuación, se explican las características principales de dichas modalidades contractuales.

2.2.1 Contratos de duración determinada

En el ordenamiento español existen causas legalmente tasadas para la suscripción de contratos de duración determinada o temporales.

Todos los contratos temporales han de formalizarse por escrito y deberán especificar suficientemente la causa que motiva el carácter temporal de la contratación. En caso contrario, o cuando la modalidad contractual temporal no corresponda realmente a una causa legalmente establecida, 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.

1 https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html

DENOMINACIÓN	OBJETO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Contrato de obra o servicio determinado	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, con un máximo de 3 años, ampliable por 12 meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o de ámbito inferior.	El contrato de trabajo debe consignar con la suficiente precisión y claridad la causa temporal de los contratos. Actualmente, su extinción genera para el empleado una indemnización de 12 días de salario por año de servicio. En el caso en que se superasen los periodos máximos establecidos para cada tipo de contrato de duración determinada, el trabajador adquirirá la condición de fijo. Cuando en un período de 30 meses los trabajadores hayan estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, 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 el contrato se convierte automáticamente en indefinido.
Contrato eventual por circunstancias de la producción	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).	
Contrato de interinidad	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.

2.2.2 Contratos formativos

CONTRATO	OBJETO	DURACIÓN	OTROS ASPECTOS DE INTERÉS
Contrato en prácticas	Contratación con quienes posean título universitario o de formación profesional de grado medio o superior (títulos de grado, máster o doctorado) o título oficialmente reconocido como equivalente, o que estén en posesión de certificado de profesionalidad, que habilite para el ejercicio profesional.	Mínimo de 6 meses y máximo de 2 años. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.	Como regla general no pueden haber transcurrido más de 5 años desde la terminación de los correspondientes estudios o 7 cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad. 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).
Contrato para la formación y el aprendizaje	Contrato dirigido a jóvenes que carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.	Mínimo de 1 año y máximo de 3 años, aunque se podrán modificar por convenio sin que la duración sea inferior a 6 meses ni superior a 3 años. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.	Si bien existen supuestos excepcionales, como regla general, la modalidad está destinada a trabajadores de entre 16 y 25 años. Esta limitación de edad no aplicará cuando el contrato se concierte con discapacitados o colectivos en situación de exclusión social. Se precisa la alternancia de la actividad laboral retribuida en empresa con la actividad formativa en un centro de formación profesional o del sistema educativo. No puede celebrarse a tiempo parcial. No cabe la realización de horas extraordinarias (salvo para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes), el trabajo nocturno o el trabajo a turnos.

2.2.3 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, esto es, 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, si bien, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

No obstante, sí podrán realizar horas complementarias, es decir, horas realizadas en adición a las horas pactadas en el contrato y cuya realización haya sido previamente acordada, las cuales no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo (salvo que por convenio se eleven como máximo hasta el 60%).

Se permite al empresario ofrecer al trabajador contratado a tiempo parcial por tiempo indefinido y con jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15% de las horas ordinarias del contrato de trabajo (30% si así lo dispone el convenio aplicable).

La suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

2.2.4 Trabajo a distancia (teletrabajo)

El Real Decreto-ley 28/2020 define el trabajo a distancia regular, entendiéndose que es regular cuando este, en un periodo de referencia de 3 meses, suponga, al menos, un 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. El trabajo a distancia se define como la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

El acuerdo de trabajo a distancia será por escrito, voluntario y reversible para la persona trabajadora y la empresa, pudiendo firmarse al principio de la relación laboral o en un momento posterior.

La representación legal recibirá una copia de cada acuerdo de trabajo a distancia en un plazo máximo de 10 días desde la formalización, que posteriormente se enviará a la oficina de empleo correspondiente.

El contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia es:

a. Inventario de los medios, equipos, y herramientas proporcionados.
b. Los gastos en los que pueda incurrir por trabajar a distancia, así como la compensación económica, el momento y la forma en que la empresa la abonará.
c. Horario de trabajo y reglas de disponibilidad.
d. Porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y a distancia.
e. Centro de trabajo en el que esté adscrito.
f. Lugar de trabajo a distancia.
g. Preaviso para comunicar la reversibilidad.
h. Medios de control empresarial de la actividad.
i. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan trabajar a distancia.
j. Instrucciones de la empresa (con participación de la representación legal) en materia de protección de datos.
k. Instrucciones de la empresa (previa información a la representación legal) sobre seguridad de la información.
l. Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Cualquier modificación de lo convenido deberá ser objeto de nuevo acuerdo por escrito.

2.3 PERÍODO DE PRUEBA

El empresario puede comprobar las aptitudes del trabajador mediante el pacto de 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.

No obstante, la rescisión por parte del empresario será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde su fecha de inicio hasta el comienzo de la suspensión por nacimiento, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

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 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.
- Un mes para los supuestos de contratos temporales de duración determinada concertados por un tiempo no superior a seis meses.

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

2.4 JORNADA LABORAL

En el siguiente cuadro-resumen, se recogen los aspectos fundamentales de la regulación legal en materia de jornada laboral:

CONCEPTOS	REGULACIÓN
Duración máxima de la jornada laboral	La jornada máxima es la pactada en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo (sin que pueda contravenir la dispuesta en el convenio colectivo de aplicación). Con carácter general, la duración máxima es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, pudiendo pactarse la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo. La empresa debe garantizar el registro diario de jornada, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada empleado, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establezca, debiendo conservar estos registros durante cuatro años (deben estar a disposición de los trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social). Además, los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital para garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
Horas extraordinarias	Las horas extraordinarias son aquellas que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Si no se compensa con descanso, no pueden exceder de 80 horas al año. La compensación mediante tiempo equivalente de descanso, en ausencia de pacto, debe realizarse dentro de los 4 meses siguientes a su realización. Con carácter general, la realización de horas extraordinarias es voluntaria.
Descansos/ días festivos/ vacaciones/ permisos retribuidos	Es obligatorio un descanso mínimo de un día y medio ininterrumpido a la semana, acumulable por periodos de hasta 14 días. Los días festivos oficiales no pueden exceder de 14 días al año. Los trabajadores tienen derecho a vacaciones como mínimo de 30 días naturales, sin que se puedan sustituir por compensación económica, salvo en los supuestos de extinción del contrato con vacaciones pendientes de disfrute. Los trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos en ciertas circunstancias como matrimonio, realización de funciones sindicales, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, lactancia, , traslado del domicilio habitual, accidente o enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, etc.
Reducciones de jornada y derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada	Los trabajadores pueden tener derecho a la reducción de su jornada laboral en determinados supuestos, como por ejemplo: para el cuidado directo de menores de 12 años o de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos así como durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, hasta que el menor cumpla 18 años. Por otro lado, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En el caso de que tengan hijos, el derecho existirá hasta que estos cumplan doce años.

2.5 SUELDOS Y SALARIOS

El salario mínimo interprofesional se fija anualmente por el Gobierno, ascendiendo, en el año 2021, a 31,66 €/día o 950 €/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses. Sin embargo, normalmente los salarios mínimos para cada grupo 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 ordinarias.

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE (“Impatriación”)
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

Los empresarios pueden modificar de forma sustancial las condiciones laborales de los empleados (jornada, horario, salario, funciones, entre otras) siempre y cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y se respete el procedimiento legal previsto (pre-aviso de 15 días en caso de modificación individual o periodo de consultas con la representación de los trabajadores en caso de modificaciones colectivas).

Adicionalmente, existe un procedimiento específico para no aplicar condiciones laborales establecidas en el convenio colectivo vigente (ya sea de sector o de empresa) cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Tratándose de condiciones establecidas mediante la negociación colectiva, su no aplicación exige mantener un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y sólo se podrán dejar de aplicar las condiciones si se alcanza un acuerdo o se recurre a los procedimientos legalmente previstos (arbitraje, por ejemplo, o a través de la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos). El acuerdo deberá determinar las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE ("Impatriación")
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

4 Extinción de los contratos de trabajo

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.

Para el caso de extinción por parte del empleador, existen 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:

DESPIDO	REGULACIÓN	OBSERVACIONES
Colectivo	**Supuestos:** Razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter colectivo siempre que afecte, en un período de 90 días, al menos a: A toda la plantilla si el número de afectados es superior a 5 y se produce el cese total de la actividad empresarial. • Al menos a 10 trabajadores, en empresas con menos de 100. • Al 10% de los trabajadores, en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores. • A 30 trabajadores, en empresas que ocupen a 300 o más trabajadores. Según la interpretación realizada por el Tribunal Supremo, siguiendo la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, los anteriores umbrales se refieren a la empresa en su conjunto y a cada centro de trabajo con más de 20 empleados. **Definición de las causas legales:** • **Económicas:** Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entiende que la disminución es persistente si durante 3 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. • **Técnicas:** Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. • **Organizativas:** Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. • **Productivas:** Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.	• Para proceder a un despido colectivo, deberá seguirse el procedimiento legal establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. • El empresario deberá comunicar su intención de iniciar un despido colectivo con una antelación de 7 o 15 días, dependiendo de si la comunicación es a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores (en caso de que no existan aquéllos). • Este procedimiento implica la negociación con la representación de los trabajadores durante no más de 30 días naturales, o de 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores, de cuyo resultado y decisión final será informada la autoridad laboral. • Una vez comunicada la decisión final a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, debiendo haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido. • Cuando el despido colectivo afecte a más de 50 trabajadores –a excepción de las empresas en concurso- deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas, por un período mínimo de 6 meses, debiendo incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo. • 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. • Con carácter general -a excepción de las empresas en concurso- cuando se despida a empleados de 55 años o más, se deberán suscribir convenios especiales con la Seguridad Social. • En determinados supuestos, cuando se despida a empleados de 50 años o más, se deberá efectuar una aportación económica al Tesoro Público.

CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA >

< VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR

DESPIDO	REGULACIÓN	OBSERVACIONES
Objetivo	• 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 dos meses desde que se introdujera dicha modificación o haya finalizado el período de formación. • Cuando concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (véase la definición de las causas en el supuesto del despido colectivo). • 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.	• Se exige un preaviso al trabajador de al menos 15 días (que puede ser sustituido por el abono de los salarios correspondientes) y notificación por escrito. • 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.
Disciplinario	Incumplimiento grave y culpable del trabajador: • Faltas repetidas e injustificadas de asistencia. • Indisciplina o desobediencia. • Ofensas físicas o verbales al empresario. • Trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza. • Disminución voluntaria del rendimiento de trabajo. • Embriaguez habitual o toxicomanía si afectan al trabajo. • 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.	• El despido disciplinario ha de comunicarse por escrito, indicando las causas y la fecha de efectos. • 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. • 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.

Además de los supuestos de extinción indicados, los convenios colectivos pueden establecer cláusulas que posibiliten la extinción obligatoria del contrato de trabajo cuando el trabajador alcanza la edad ordinaria de jubilación y tiene derecho a acceder al 100% de la pensión ordinaria en su modalidad contributiva, siempre que la medida esté vinculada a objetivos coherentes de política de empleo previstos en el convenio colectivo.

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, arbitraje y conciliación.

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

CALIFICACIÓN	SUPUESTOS	EFECTOS
Procedente	Ajustado a derecho.	Despido disciplinario: Convalidación de la extinción, por lo que el trabajador no tiene derecho a indemnización. Despido objetivo: Abono de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 meses.
Improcedente	Si no concurre causa legal para el despido o la forma seguida es incorrecta.	El empresario puede optar entre: • Readmisión del trabajador, devengándose salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia. • Extinción con indemnización de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades con el límite de 720 días (en los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, se calculará a razón de 45 días salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha y a razón de 33 días salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior; en este caso, el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso). Si se trata de un representante de los trabajadores o de un delegado sindical, la opción le corresponde a éste y se devengan salarios de tramitación en todo caso.
Nulo	• Su causa es alguna forma de discriminación. • Supone una violación de derechos fundamentales. • Afecta a las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de un menor de hasta 9 meses, por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia. También afecta a trabajadoras embarazadas, desde el inicio del embarazo hasta el comienzo de los períodos de suspensión del contrato de trabajo mencionados previamente. Asimismo, respecto de las personas trabajadoras que hayan solicitado un permiso de lactancia, por hijo prematuro, por reducción de jornada por cualquiera de las causas mencionadas en el apartado de reducción de jornada, por solicitud de excedencia por cuidado de un menor de 3 años o familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como a trabajadoras víctimas de violencia de género en determinados supuestos. También afecta a las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda con fines de adopción o acogimiento del hijo o del menor.	• Readmisión inmediata del trabajador. • Percepción de los salarios dejados de percibir.

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE (“Impatriación”)
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

5 Contratación de altos directivos

Existen normas laborales especiales aplicables a ciertos tipos 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 y, como regla general, las partes (empresario y alto directivo) tienen un amplio margen de maniobra para definir su relación contractual.

En relación con la extinción de los contratos de alta dirección, se establecen las siguientes previsiones:

- 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.

- 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.

- 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.

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

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

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE (“Impatriación”)
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)

De acuerdo con la legislación española, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa (empresa usuaria) sólo puede efectuarse a través de empresas de trabajo temporal (en adelante, ETT), debidamente autorizadas y en los mismos supuestos en que se pueden suscribir contratos temporales o de duración determinada, incluidos los contratos de prácticas o para la formación y el aprendizaje.

Así, sólo en supuestos tasados, se puede recurrir a la contratación de trabajadores a través de ETT, quedando expresamente prohibido en los siguientes casos:

- 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 (entendiéndose, a título de ejemplo, por trabajos de especial peligrosidad aquellos trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, a agentes biológicos).
- 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 objetivas.
- Para ceder trabajadores a otras ETT.

Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo (entre otras, la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos) que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria y que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo.

Las ETT, además de ceder temporalmente trabajadores a otras empresas, pueden actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos legalmente para ello.

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE (“Impatriación”)
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva

Los trabajadores están representados por los sindicatos. En el ámbito de las empresas, 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 por 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. No obstante, si los empleados promueven esta representación, 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 tasada 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.) así como tienen derecho a la emisión de informes previos a traslados totales o parciales de instalaciones, fusiones o cualquier modificación del estatus jurídico de la empresa, entre otros.

Asimismo, los sindicatos (en el ámbito supra-empresarial) o la representación unitaria o sindical, podrán negociar convenios colectivos con la asociación de empresarios (en el primer caso) o con la empresa (en el segundo).

Los convenios colectivos son acuerdos suscritos entre la representación de los trabajadores y la empresarial para la regulación de las condiciones de empleo y trabajo, siendo de obligado cumplimiento entre las partes.

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE (“Impatriación”)
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

8 Relaciones excluidas de la esfera laboral

8.1 TRABAJADORES AUTÓNOMOS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES

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 incluye la regulación de la figura del 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.

8.2 PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

Existen distintos supuestos en que una persona puede desarrollar una actividad en una empresa, sin que la misma sea considerada como laboral:

- Prácticas académicas externas de estudiantes universitarios, que se definen como una actividad de naturaleza formativa, realizada por los estudiantes universitarios, y supervisada por las universidades, con el objetivo de permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica.
- Prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes (personas entre 18 y 25 años) que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad. Estas prácticas pueden realizarse por las personas comprendidas en el rango de edad indicado que no hayan tenido una relación laboral y otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad, y podrán tener una duración de entre tres y nueve meses. Las personas participantes en dichas prácticas recibirán de la empresa una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80% del IPREM vigente en cada momento (en la actualidad el IPREM mensual asciende a 564,90 €).

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE (“Impatriación”)
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

9 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. 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.

En caso de sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma, que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, 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.

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE ("Impatriación")
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España

Con carácter general, desde el punto de vista laboral y de Seguridad Social, para la apertura de una empresa o centro de trabajo en España, se deberán llevar a cabo los siguientes trámites esenciales:

TRÁMITE	CUESTIONES BÁSICAS
Inscripción de la empresa en la Seguridad Social española (obtención de código de cuenta de cotización a la Seguridad Social)	Debe realizarse antes del inicio de la actividad. Con carácter general, este trámite se efectuará ante la Tesorería General de la Seguridad Social presentando el modelo oficial correspondiente[2] y la documentación que identifique a la empresa (escrituras de constitución, documento emitido por el Ministerio de Hacienda asignando el Número de Identificación Fiscal en el que conste la Actividad Económica de la Empresa, poderes del representante legal de la empresa, en su caso documento de Asociación a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, entre otros).
Alta de empleados en la empresa	Antes del inicio de la actividad del trabajador, y tras la Inscripción de la Empresa ante la Seguridad Social, deberá darse de alta a los empleados en la Seguridad Social. El alta se tramitará, con carácter general, de manera electrónica, a través del denominado sistema RED.
Comunicación de apertura del centro de trabajo	En el plazo de 30 días desde el inicio de la actividad, debe comunicarse a la Autoridad Laboral, a través del modelo habilitado al efecto en cada Comunidad Autónoma, el inicio de la actividad del centro de trabajo. Normalmente se ha de adjuntar el plan de prevención de riesgos laborales.

2 http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/Inscripcion/1227

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE ("Impatriación")
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE ("Impatriación")

11.1 DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES O CONTRATACIÓN LOCAL

Con carácter general, los trabajadores extranjeros que sean desplazados temporalmente a España pueden mantener el contrato de trabajo suscrito en el país de origen.

Tanto el Reglamento nº 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I), como el artículo 10.6 del Código Civil, permite a las partes elegir el derecho aplicable, salvo en aquellas materias indisponibles bajo el derecho laboral español.

La Ley 45/1999, de 29 de noviembre, establece que en determinados desplazamientos temporales deberán respetarse una serie de condiciones mínimas de trabajo.

Esta normativa es de aplicación a desplazamientos efectuados por empresarios de países de la Unión Europea, así como del Espacio Económico Europeo (formado por los países de la Unión Europea, Noruega, Islandia y Liechtenstein) en el marco de una prestación de servicios transnacional, por un período limitado de tiempo, entendiéndose por tal los desplazamientos producidos:

- Dentro de la misma empresa o en el seno del grupo de empresas.
- En virtud de contratos de prestación internacional de servicios.
- Por una ETT para la puesta a disposición de trabajadores a una empresa usuaria en España.

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 y, con independencia de la ley aplicable al contrato de trabajo, 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 deben comunicar el desplazamiento a la autoridad laboral española antes del

inicio de la prestación de servicios y con independencia de su duración (salvo para desplazamientos inferiores a 8 días), designando un representante en España. Esta comunicación se debe realizar por la empresa extranjera desplazante, ante la autoridad de la Comunidad Autónoma donde vaya a prestar servicios el empleado desplazado[3] (se encuentra pendiente la creación de un registro electrónico central de comunicaciones). El contenido básico de esta comunicación es: la identificación de la empresa desplazante y la destinataria, la identificación del trabajador, la fecha de inicio y la duración prevista, y la identificación del supuesto concreto de desplazamiento.

Además, existe la obligación de tener disponible en el centro de trabajo donde preste servicios el desplazado la siguiente documentación traducida al español o lengua cooficial en el lugar donde radique dicho centro: los contratos de trabajo o elementos esenciales del contrato; los recibos de salario y los comprobantes del pago a los trabajadores; los registros horarios que se hayan efectuado, con la indicación del comienzo, el final y la duración de la jornada de trabajo diaria; la autorización para trabajar de los nacionales de terceros países conforme a la legislación del Estado de establecimiento.

Finalmente, los empresarios tienen la obligación de notificar a la autoridad laboral española de los daños para la salud de los trabajadores desplazados que se hubieran producido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute en España.

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 o no informar de los accidentes leves de trabajo y enfermedades profesionales de los empleados desplazados; mientras que se considera infracción grave la presentación de dicha comunicación con posterioridad al inicio del desplazamiento, no tener disponibles los citados documentos durante el desplazamiento, no comunicar a la autoridad laboral los accidentes graves, muy graves o mortales de los empleados desplazados o no cumplir con el requerimiento de la Inspección de presentación de documentación o presentar algún documento sin traducir. 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.

Cuando no se trate de un desplazamiento temporal, sino que la prestación de servicios en España tenga vocación de permanencia, el empleador suscribirá un contrato de trabajo con el trabajador conforme a la normativa española ("contratación local"). Las empresas extranjeras sin establecimiento en España pueden realizar contrataciones locales sin necesidad de constituir una sociedad española. La empresa extranjera, no obstante, tendrá que seguir los pasos indicados en el apartado 10 anterior, pero referidos a la empresa extranjera.

11.2 SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE

Los Reglamentos comunitarios 883/2004 y 987/2009, sobre coordinación de los Sistemas de Seguridad Social son de aplicación en el seno de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y Suiza. Estos Reglamentos garantizan que los trabajadores a los que son de aplicación no se verán adversamente afectados desde el punto de vista de la Seguridad Social por desplazarse de un Estado Miembro a otro.

Existen, además, 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.

Los siguientes convenios bilaterales[4] se encuentran vigentes actualmente:

CONVENIOS BILATERALES CON ESPAÑA	ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN
Andorra	Cualquier nacionalidad
Argentina	Cualquier nacionalidad
Australia	Cualquier nacionalidad
Brasil	Cualquier nacionalidad
Cabo Verde	Cualquier nacionalidad
Canadá	Cualquier nacionalidad
Chile	Españoles y chilenos
China	Cualquier nacionalidad
Colombia	Españoles y colombianos
República de Corea	Cualquier nacionalidad
República Dominicana	Españoles y dominicanos
Ecuador	Cualquier nacionalidad
Estados Unidos	Cualquier nacionalidad
Filipinas	Españoles y filipinos
Japón	Cualquier nacionalidad
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

3 http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/datoscontacto-autlaborales/index.htm

4 http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253

Por último, en España está vigente el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, que constituye un instrumento de coordinación de las legislaciones de Seguridad Social, en materia de pensiones de los diferentes Estados Iberoamericanos que lo ratifiquen y que, además, suscriban el Acuerdo de Aplicación (actualmente, además, de España, lo han hecho Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay, Perú, Portugal y Uruguay).

Los desplazados a España que, en virtud de los correspondientes Reglamentos o Convenios de Seguridad Social, sigan sometidos a la normativa de su Estado de origen, y lo acrediten conforme el certificado correspondiente, de forma general no se encontrarán de alta en la Seguridad Social española durante el periodo de vigencia previsto en el mismo, en los términos previstos en el correspondiente Convenio.

Cuando, por el contrario, se realice una contratación en España para trabajar en este país de forma permanente, aplicará la regla general de alta en la Seguridad Social española con independencia de la nacionalidad de la empresa que actúe como empleador.

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE ("Impatriación")
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia [5] [6]

Los nacionales de Estados de la Unión Europea y sus familiares pueden residir y trabajar (por cuenta propia y ajena) en España, sin necesidad de obtener autorización de trabajo, aunque sí deberán obtener, con carácter general, el correspondiente certificado de registro de ciudadanos de la Unión o la tarjeta de familiar de comunitario.

Los extranjeros a los que no se les aplica el régimen comunitario necesitarán contar con una autorización administrativa previa para residir y trabajar en España.

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, entre otros, los siguientes tipos de visados y autorizaciones de residencia y trabajo:

- Visado y autorización de residencia para inversores:

  Los extranjeros no residentes en España podrán solicitar un visado de estancia, o en su caso, residencia, siempre y cuando realicen una inversión significativa de capital en España. Se entenderá como inversión significativa de capital alguno de los siguientes supuestos:

  - Una inversión inicial por un valor igual o superior a dos millones de euros en títulos de deuda pública española, o por un valor igual o superior a un millón de euros en acciones o participaciones sociales de empresas españolas, o un millón de euros en fondos de inversión, fondos de inversión de carácter cerrado o fondos de capital riesgo constituidos en España, o un millón de euros en depósitos bancarios en entidades financieras españolas.
  - La adquisición de bienes inmuebles en España con una inversión de valor igual o superior a 500.000 € por cada solicitante.
  - Un proyecto empresarial que vaya a ser desarrollado en España y que sea considerado y acreditado como de interés general, para lo cual se valorará el cumplimiento de al menos una de las siguientes condiciones:
    - Creación de puestos de trabajo.
    - Realización de una inversión con impacto socioeconómico de relevancia en el ámbito geográfico en el que se vaya a desarrollar la actividad.
    - Aportación relevante a la innovación científica y/o tecnológica.

- Visado y autorización de residencia para emprendedores:

  Se prevé un supuesto de visado de entrada y residencia durante un año, para todos aquellos que realicen en España una actividad emprendedora de carácter innovador con especial interés económico para el país, debiéndose contar con un informe favorable de la Administración General del Estado.

  A los efectos de emitir la valoración correspondiente por parte de la Administración General del Estado, se tendrá en cuenta especialmente, y con carácter prioritario, la creación de puestos de trabajo en España. Asimismo, se tendrá en cuenta:

  - El perfil profesional del solicitante.
  - El plan de negocio, incluyendo el análisis de mercado, servicio o producto, y la financiación.
  - El valor añadido para la economía española, la innovación u oportunidades de inversión.

5 https://prie.comercio.gob.es/es-es/Paginas/index.aspx

6 (Nos remitimos al epígrafe 3 sobre Número de Identificación Fiscal (NIF) y Número de Identidad de Extranjero (NIE) del Capítulo 2, en cuanto a los trámites para la obtención del NIF de Administradores que no residan en nuestro país).

- Visado y autorización de residencia para profesionales altamente cualificados:

  Podrán solicitar esta autorización las empresas que precisen de la incorporación en territorio español de profesionales extranjeros para el desarrollo de una relación laboral o profesional, y que se encuentre dentro de alguno de los siguientes supuestos:

  - Personal directivo o altamente cualificado, cuando la empresa o grupo de empresas reúna alguna de las características indicadas en el artículo 71 a) de la Ley 14/2013 (promedio de plantilla durante los tres meses anteriores a la solicitud superior a los 250 trabajadores en España; volumen de la cifra neta anual de negocios superior, en España, a 50 millones de euros o volumen de fondos propios o patrimonio neto superior, en España, a 43 millones de euros; inversión bruta media anual, procedente del exterior, no inferior a un millón de euros en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud; empresas con un valor del stock inversor o posición superior a tres millones de euros; o pertenencia, en caso de PYMES españolas, a un sector considerado como estratégico).

  - Personal directivo o altamente cualificado que forme parte de un proyecto empresarial que suponga, alternativamente y siempre que la condición alegada sea considerada y acreditada como de interés general:

    - Un incremento significativo en la creación de puestos de trabajo directos por parte de la empresa que solicita la contratación.

    - Mantenimiento del empleo.

    - Un incremento significativo en la creación de puestos de trabajo en el sector de actividad o ámbito geográfico en el que se vaya a desarrollar la actividad laboral.

    - Una inversión extraordinaria con impacto socioeconómico de relevancia en el ámbito geográfico en el que se vaya a desarrollar la actividad laboral.

    - La concurrencia de razones de interés para la política comercial y de inversión de España.

    - Una aportación relevante a la innovación científica y/o tecnológica.

  - Graduados, postgraduados de universidades y escuelas de negocio de reconocido prestigio.

- Visado y autorización de residencia para actividades de formación, investigación, desarrollo e innovación.

  Aquellos extranjeros que pretendan entrar en España o que siendo titulares de una autorización de estancia, deseen realizar actividades de formación, investigación, desarrollo e innovación en entidades públicas o privadas, podrán solicitar el correspondiente visado de entrada o autorización de residencia siempre y cuando se encuentren en alguno de los siguientes casos:

  - Personal investigador al que se refieren el artículo 13 y la disposición adicional primera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

  - Personal científico y técnico que lleve a cabo trabajos de investigación científica, desarrollo e innovación tecnológica, en entidades empresariales o centros de I+D+i establecidos en España.

  - Investigadores acogidos en el marco de un convenio por organismos de investigación públicos o privados.

  - Profesores contratados por universidades o centros de educación superior e investigación, o escuelas de negocios establecidos en España.

  La autorización de residencia para investigación tendrá dos modalidades:

  - Autorización de residencia para investigación UE: En el supuesto de extranjeros incluidos en el primero de los casos citados que sean titulares de un doctorado o de una cualificación de educación superior adecuada que le permita acceder a programas de doctorado, y hayan sido seleccionados por la entidad de investigación con el fin de realizar una actividad investigadora.

  - Autorización de residencia para investigación nacional: En los supuestos de extranjeros en alguno de los casos citados que no estén contemplados en el apartado anterior.

  El periodo de validez de esta autorización será de dos años o igual a la duración del convenio de acogida o contrato, en caso de ser inferior. Una vez cumplido dicho plazo, podrá solicitarse su renovación por periodos sucesivos de dos años, siempre y cuando se mantengan las condiciones.

- Visado y autorización de residencia por traslado intra-empresarial:

  Se podrá solicitar el correspondiente visado y autorización de residencia, para aquellos supuestos de extranjeros desplazados 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, siempre y cuando se acrediten los siguientes extremos:

  - La existencia de una actividad empresarial real y, en su caso, la del grupo empresarial.

  - Titulación superior o equivalente o, en su caso, experiencia mínima profesional de 3 años.

  - La existencia de una relación laboral o profesional, previa y continuada, de 3 meses con una o varias de las empresas del grupo.

  - Documentación de la empresa que acredite el traslado.

La autorización de residencia por traslado intra-empresarial tendrá dos modalidades:

- Autorización de residencia por traslado intra-empresarial ICT UE: En el supuesto de desplazamientos temporales para trabajar como directivo, especialista o para formación, desde una empresa establecida fuera de la Unión Europea a una entidad perteneciente a la misma empresa o grupo de empresas establecida en España.

  La duración máxima del traslado será de tres años en el caso de directivos o especialistas y de uno en el caso de trabajadores en formación.

- Autorización nacional de residencia por traslado intra-empresarial: En los supuestos no contemplados en el apartado anterior o una vez haya transcurrido la duración máxima del traslado prevista en el apartado anterior.

Por último, en cuanto se refiere a los permisos por traslados intra-empresariales, es de destacar que la Ley 25/2015 prevé expresamente un procedimiento simplificado para solicitar la tramitación colectiva de autorizaciones para el desplazamiento de grupos de trabajadores, la cual estará basada en la gestión planificada de un cupo temporal de autorizaciones presentadas por la empresa o grupos de empresas.

Como regla general, los visados aludidos tendrán validez por un año, debiendo ser expedidos por las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de España.

Las autorizaciones de residencia asimismo contempladas, se efectuarán por la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos, correspondiendo su concesión a la Dirección General de Migraciones. El plazo máximo para resolver la solicitud será de veinte días, entendiéndose estimada la autorización por silencio administrativo.

El plazo de las autorizaciones por residencia será, como regla general, de un año, pudiéndose solicitar su renovación por periodos de dos años siempre y cuando se mantuviesen las condiciones que generaron el derecho; debe tenerse en cuenta que, en el caso del visado para inversores, el plazo inicial será de dos años y podrá prorrogarse por periodos de cinco años.

Además, existen las siguientes autorizaciones administrativas explicadas en el siguiente cuadro:

PRINCIPALES AUTORIZACIONES ADMINISTRATIVAS

TIPO DE AUTORIZACIÓN	SUPUESTO	PLAZO DE DURACIÓN/REQUISITOS
Autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena	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.	Tendrá una duración de un año y se limitará a un determinado territorio y ocupación. Una vez transcurrido dicho plazo, la autorización inicial puede renovarse por un periodo de dos años. Tras su renovación, la autorización permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional.
Autorización de residencia y trabajo por cuenta propia	Los nacionales de países no comunitarios que pretenda ejercer una actividad lucrativa por cuenta propia deben obtener una autorización de residencia y trabajo por cuenta propia y el visado correspondiente.	Se concederá, asimismo, por un periodo de un año y, una vez transcurrido este plazo, podrá ser renovada por periodos de dos años. Cuando el extranjero ha residido legalmente de forma continuada en España durante cinco años renovando sus autorizaciones de trabajo y residencia, puede obtener una autorización de residencia de larga duración.
Trabajadores transfronterizos	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 de la Comunidad o Ciudad Autónoma en cuya zona limítrofe resida el trabajador.	La duración inicial tendrá un límite mínimo de tres meses y un máximo de un año. Podrá ser prorrogada a su expiración, siendo el límite de las sucesivas prórrogas de un año.
Autorizaciones de trabajo por cuenta ajena de duración determinada	Esta autorización permite el desarrollo de las siguientes actividades: • De temporada o campaña: duración máxima de 9 meses, dentro de un período de 12 meses consecutivos. • De obras o servicios (montaje de plantas industriales, infraestructuras, etc.). • Alta dirección, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos y otros colectivos que se determinen normativamente. • Formación y realización de prácticas profesionales.	El tiempo que dure el contrato de trabajo, o la actividad, con el límite de 1 año (salvo en el caso de las autorizaciones de campaña o temporada, que no podrá superar 9 meses en un periodo de 12 meses consecutivos), no siendo susceptible de prórroga, salvo circunstancias excepcionales.
Residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados titulares de una tarjeta azul-UE	Se concede a quienes acrediten cualificaciones de enseñanza superior (entendida como aquella derivada de una formación de enseñanza superior de duración mínima de tres años), o excepcionalmente, tengan un mínimo de cinco años de experiencia profesional que pueda considerarse equiparable. Puede obtener la autorización el extranjero titular de la tarjeta azul de la UE que haya residido al menos dieciocho meses en otro Estado miembro de la UE.	Duración de un año renovable por periodos bianuales, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración.

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE ("Impatriación")
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

13 Seguridad Social [7]

13.1 INTRODUCCIÓN

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 (salvo en supuestos específicos de desplazamiento temporal de trabajadores, según lo indicado en el apartado 11.2 anterior).

Existen diferentes regímenes de cotización a la Seguridad Social en España:

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 y demás deportistas profesionales.
- Trabajadores por cuenta ajena agrarios.
- Empleados de hogar.

c. Regímenes especiales de Seguridad Social para:

- Trabajadores del mar.
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Funcionarios públicos, civiles y militares.
- 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.

13.2 ASPECTOS BÁSICOS DEL RÉGIMEN GENERAL

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. 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 2021, la base máxima de cotización será de 4.070,10 € mensuales para todos los grupos y categorías profesionales. En concreto, la situación para el año 2021, y en cuanto se refiere al Régimen General de la Seguridad Social (en el que se encuadra la gran mayoría de los trabajadores) queda configurada de la siguiente manera[8]:

7 http://www.seg-social.es/
8 En 2021, se ha prorrogado la Orden TMS/83/2019, de 31 de enero.

CATEGORÍA	BASE MÍNIMA (€/MES)	BASE MÁXIMA (€/MES)
Ingenieros y licenciados	1.466,40	4.070,10
Ingenieros técnicos y Ayudantes	1.215,90	4.070,10
Jefes Administrativos y de Taller	1.057,80	4.070,10
Ayudantes no titulados	1.050,00	4.070,10
Oficiales administrativos	1.050,00	4.070,10
Subalternos	1.050,00	4.070,10
Auxiliares administrativos	1.050,00	4.070,10
CATEGORÍA	**BASE MÍNIMA(€/DÍA)**	**BASE MÁXIMA (€/DÍA)**
Oficiales de primera y segunda	35,00	135,67
Oficiales de tercera y Especialistas	35,00	135,67
Peones	35,00	135,67
Trabajadores menores de 18 años	35,00	135,67

Los tipos de cotización aplicables al empresario y al trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social en 2021 son los siguientes:

	EMPRESARIO (%)	TRABAJADOR (%)	TOTAL
Contingencias Comunes	23,60	4,7	28,30
DESEMPLEO			
Regla General[9]	5,50	1,55	7,05
Duración determinada (a tiempo completo y a tiempo parcial)	6,7	1,6	8,3
Formación Profesional	0,6	0,1	0,7
Fondo de Garantía Salarial	0,2	-	0,2
Total Regla General	**29,9**	**6,35**	**36,25**
Total Duración determinada	**31,1**	**6,4**	**37,5**

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 que dependerán, de forma general, de la actividad de la empresa, sin perjuicio de que en determinadas ocupaciones o situaciones el porcentaje sea común a todos los sectores.

El empresario deduce de los recibos salariales de los trabajadores las cuotas a cargo de éstos e ingresa, junto con las cuotas a su cargo, las cotizaciones totales a la Seguridad Social. Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

Se incluyen a continuación tres ejemplos prácticos del cálculo de la cuota de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes que han de abonar las empresas respecto de trabajadores sujetos al Régimen General.

9 Incluye: contratación indefinida, contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de relevo, de interinidad y los contratos realizados, cualquiera que sea la modalidad utilizada, con trabajadores discapacitados que tengan reconocida una discapacidad no inferior al 33%.

Supuesto práctico 1: Una persona que trabaja como auxiliar administrativo para una empresa con la que tiene suscrito un contrato indefinido a tiempo completo y que percibe como salario 13.300 € anuales.

- Datos para el cálculo de la cuota de cotización por contingencias comunes:

  i. La base de cotización que debe tenerse en cuenta será la mínima para los auxiliares administrativos, esto es, 1.050,00 € mensuales, puesto que el salario mensual percibido por el trabajador es inferior a dicha cuantía.

  ii. El tipo de cotización aplicable a la cuantía citada será de 29,9% para el empresario y de 6,35% para el trabajador, teniendo en cuenta que el contrato es de duración indefinida.

- Cuota de cotización mensual (contingencias comunes):

	BASE (€)	TIPO DE COTIZACIÓN (%)	CUOTA DE COTIZACIÓN MENSUAL (€)
Empresario	1.050,00	29,9	313,95
Trabajador	1.050,00	6,35	66,67
			380,62

Supuesto práctico 2: Una persona que trabaja como ingeniero técnico para una empresa con la que tiene suscrito un contrato temporal a tiempo completo y que percibe como salario 24.996 € anuales.

- Datos para el cálculo de la cuota por contingencias comunes:

  i. La base de cotización que debe tenerse en cuenta es el salario mensual percibido por el trabajador, esto es, 2.083 €.

  ii. El tipo de cotización aplicable a la cuantía citada será de 31,1% para el empresario y de 6,4% para el trabajador, teniendo en cuenta que el contrato es de duración determinada.

- Cuota de cotización mensual (contingencias comunes):

	BASE (€)	TIPO DE COTIZACIÓN (%)	CUOTA DE COTIZACIÓN MENSUAL (€)
Empresario	2.083	31,1	647,81
Trabajador	2.083	6,4	133,312
			781,12

Supuesto práctico 3: Una persona que trabaja con categoría de licenciado para una empresa con la que tiene suscrito un contrato indefinido a tiempo parcial y que percibe como salario 56.981,40 € anuales.

- Datos para el cálculo de la cuota de cotización por contingencias comunes:

  i. La base de cotización que debe tenerse en cuenta será la máxima para los licenciados, esto es, 4.070,10 € mensuales, habida cuenta que el salario mensual del trabajador supera dicha cifra.

  ii. El tipo de cotización aplicable a la cuantía citada será de 29,9% para el empresario y de 6,3% para el trabajador, teniendo en cuenta que el contrato es de duración indefinida.

- Cuota de cotización mensual (contingencias comunes):

	BASE (€)	TIPO DE COTIZACIÓN (%)	CUOTA DE COTIZACIÓN MENSUAL (€)
Empresario	4.070,10	29,9	1.216,95
Trabajador	4.070,10	6,35	258,45
			1.475,40

En todos los supuestos, además, el empresario deberá cotizar por contingencias profesionales por los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

13.3 RÉGIMEN APLICABLE A ADMINISTRADORES O MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Los administradores o miembros del consejo de administración de una sociedad podrán estar encuadrados en el Régimen General ("RGSS"), en el Régimen General como "asimilados" o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos ("RETA"). En el siguiente cuadro se explican los distintos supuestos:

COLECTIVO	CONDICIONES Y CARACTERÍSTICAS		RÉGIMEN DE COTIZACIÓN	OBSERVACIONES
Administradores o miembros del consejo de administración que reciben una remuneración	Poseen el control efectivo de la sociedad		RETA	Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el administrador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias: i. Que, al menos, la mitad del capital social para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad, o adopción, hasta segundo grado. ii. Que su participación en el capital de la sociedad sea igual o superior a la tercera parte del mismo. iii. Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.
	No poseen el control efectivo de la sociedad	Son trabajadores de la compañía y el desempeño de su cargo como administrador no implica la realización de funciones de dirección y gerencia.	RGSS	
		El desempeño de su cargo como administrador conlleva el ejercicio de funciones de dirección y gerencia, siendo retribuidos por su condición de administrador o de trabajador.	RGSS como asimilados a trabajadores por cuenta ajena (no cuentan con protección por desempleo ni cobertura del Fondo de Garantía Salarial).	
		No son trabajadores de la compañía ni realizan funciones de dirección y gerencia.	No afiliación en el sistema de la seguridad social.	

Estas normas aplican siempre y cuando el administrador o miembro del consejo de administración resida en España. En caso de que resida en el extranjero, no quedaría encuadrado en la Seguridad Social española.

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE (“Impatriación”)
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

14 Igualdad en la empresa

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral para lo que deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- Las empresas de 50 o más trabajadores han de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos legislativamente, que debe ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores.
- Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras disponen hasta marzo de 2022 para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas con más de 100 trabajadores ya deben contar con dicho plan.

Los planes de igualdad deben contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Antes de elaborar el plan, se debe elaborar, un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a. Proceso de selección y contratación.

b. Clasificación profesional.

c. Formación.

d. Promoción profesional.

e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g. Infrarrepresentación femenina.

h. Retribuciones.

i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, las empresas deben llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo, grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de igual valor. Los empleados tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. Cuando no hay representantes de los trabajadores, las personas trabajadoras podrán tener acceso únicamente a las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario debe incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. El registro salarial tiene especialidades en las empresas que cuentan con plan de igualdad, y por tanto realizan auditoría retributiva (que requiere la evaluación de puestos y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas).

El periodo de vigencia de los planes de igualdad no podrá ser superior a cuatro años y son objeto de inscripción obligatoria en el Registro Público de Convenios y Acuerdos Colectivos.

1 Introducción
2 Contratación
3 Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
4 Extinción de los contratos de trabajo
5 Contratación de altos directivos
6 Contratación con empresas de trabajo temporal (ETT)
7 Representación de los trabajadores y negociación colectiva
8 Relaciones excluidas de la esfera laboral
9 Adquisición de un negocio
10 Cuestiones prácticas a tener en cuenta para la constitución de una empresa en España
11 Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el ámbito de la UE y el EEE (“Impatriación”)
12 Visados y autorizaciones de trabajo y residencia
13 Seguridad Social
14 Igualdad en la empresa
15 Prevención de riesgos laborales

15 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, lo cual 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 diez 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 acudirse a un servicio de prevención ajeno en determinados casos.

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

GUÍA DE NEGOCIOS EN ESPAÑA 2021

Junio 2021 / **NIPO (PDF)**: 114210449

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

ICEX

INVESTIN SPAIN

GARRIGUES