

# 5

## Régimen laboral



**SEKUENS**

Agencia de Ciencia, Competitividad Empresarial  
e Innovación del Principado de Asturias



**ontier**

Este documento es meramente informativo y su contenido no podrá ser invocado en apoyo de ninguna reclamación ni considerarse asesoramiento jurídico, financiero ni de cualquier otro tipo. Este documento ha sido redactado por el despacho ONTIER durante el primer trimestre de 2024. La Agencia de Ciencia, Competitividad Empresarial e Innovación Asturiana (Agencia SEKUENS) considera este documento correcto, a su leal saber y entender. No obstante, ha sido redactado como guía general orientativa con una finalidad muy concreta, por lo que no podrá entenderse en ningún caso como asesoramiento jurídico especializado.

Este documento resume los principales aspectos regulatorios que afectan a las inversiones en Asturias. Resulta especialmente útil no solo para aquellos inversores que se acercan por primera vez al entorno regulatorio asturiano, sino también para aquellos que quieran profundizar en los aspectos más relevantes relativos al establecimiento y el desarrollo de una empresa en nuestra región.

# 5 Régimen laboral

<b>5.1. Obligaciones previas al inicio de la relación laboral</b>	<b>4</b>
5.1.1. Alta como empleador en la Seguridad Social	4
5.1.2. Concierto de la cobertura de las contingencias profesionales	5
5.1.3. Alta de las personas trabajadoras en la Seguridad Social	6
<b>5.2. El contrato de trabajo</b>	<b>6</b>
5.2.1. Relación laboral ordinaria	6
5.2.2. Relaciones laborales especiales	7
5.2.3. La relación laboral especial de alta dirección	7
5.2.4. Modalidades de contratos de trabajo	8
5.2.5. Obligaciones formales	11
5.2.6. Pactos típicos en la relación laboral	12
<b>5.3. Retribución</b>	<b>13</b>
5.3.1. Concepto y cuantía	13
5.3.2. Liquidación y pago	14
<b>5.4. La jornada de trabajo</b>	<b>14</b>
5.4.1. El contrato de trabajo a tiempo parcial	14
5.4.2. Descansos, festivos y vacaciones	15
5.4.3. Calendario laboral	15
5.4.4. Registro de jornada	16
5.4.5. Horas extraordinarias	16
5.4.6. Desconexión digital	16
5.4.7. Permisos	16
<b>5.5. Teletrabajo</b>	<b>17</b>
<b>5.6. La representación de los trabajadores en la empresa</b>	<b>18</b>
5.6.1. Los representantes unitarios	18
5.6.2. Los representantes sindicales	19
<b>5.7. Vicisitudes de la relación laboral</b>	<b>20</b>
5.7.1. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo	20
5.7.2. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	22
5.7.3. Movilidad geográfica	23
5.7.4. Subrogación empresarial	24
5.7.5. Subcontratación y empresas de trabajo temporal	25
5.7.6. Prácticas que evitar	26
<b>5.8. La extinción del contrato de trabajo</b>	<b>28</b>
5.8.1. Causas	28
5.8.2. Calificación del despido	31

<b>5.9. La prevención de riesgos laborales</b>	<b>32</b>
<b>5.10. Desplazamiento internacional de trabajadores</b>	<b>33</b>
5.10.1. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios en el ámbito de la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo	33
5.10.2. Obligaciones formales	33
5.10.3. Legislación aplicable	34
5.10.4. Seguridad Social	34
5.10.5. Trabajadores extranjeros no comunitarios	35
<b>5.11. Igualdad en la empresa</b>	<b>39</b>
5.11.1. Obligaciones para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres	39
5.11.2. Personas con discapacidad	40
<b>5.12. Seguridad Social</b>	<b>41</b>
5.12.1. El Régimen General de la Seguridad Social	41
5.12.2. Regímenes especiales de la Seguridad Social	41
5.12.3. La cotización en el Régimen General de la Seguridad Social	41
<b>5.13. Legislación aplicable</b>	<b>44</b>

## 5.1. Obligaciones previas al inicio de la relación laboral

### 5.1.1. Alta como empleador en la Seguridad Social

Todo empleador, ya sea persona física o jurídica, ha de inscribirse en la Seguridad Social como empresario con carácter previo al inicio de su actividad. A efectos de la Seguridad Social se considera empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica, pública o privada, para la que presten servicios con la consideración de trabajadores por cuenta ajena o asimilados, las personas comprendidas en el campo de aplicación de cualquier régimen de los que integran el sistema de la Seguridad Social.

Se trata de un acto administrativo indispensable que tiene validez en todo el territorio nacional.

Las empresas que se den de alta han de introducir sus datos identificativos en la base de datos de la Seguridad Social. A cada empresa colectiva (entérminos estrictos del ramo) que se registre en esta base de datos se le asignará un número único denominado Número de Empresa ante la Tesorería General de la Seguridad Social (**NET**) al que se asociarán todos los códigos de cuenta de cotización de las empresas.

La solicitud de inscripción como empresario se dirigirá a través del modelo T.A.6., a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en cuyo ámbito territorial radique el domicilio empresarial, sin perjuicio de poder presentarlas también en los registros de otras Direcciones Provinciales y Administraciones o Dependencias de la Tesorería General de la Seguridad Social, así como en los registros administrativos.

Esta solicitud puede tramitarse de manera electrónica a través del certificado digital. El modelo oficial T.A. 6 se habrá de acompañar de la siguiente documentación:

#### Si es empresario individual:

- Modelo oficial de solicitud.
- Documento identificativo del titular de la empresa.
- Documento emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda asignando el Número de Identificación Fiscal en el que conste la Actividad Económica de la Empresa.

#### Empresario colectivo y sociedades españolas:

- Los documentos indicados con carácter general en los tres primeros puntos del epígrafe anterior (modelo oficial de solicitud, documento identificativo del titular de la empresa y documento emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda asignando el Número de Identificación Fiscal en el que conste la Actividad Económica de la Empresa).
- Escritura de Constitución debidamente registrada o certificado del Registro correspondiente.
- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad de quien firma la solicitud de inscripción, así como documento que acredite los poderes del firmante.

#### Empresario colectivo y sociedades extranjeras:

Si establecen centro de trabajo en España:

- Los documentos indicados en el párrafo anterior en los casos de sucursales y empresas que trasladan su domicilio a España.

Si no establecen centro de trabajo en España:

- Los documentos indicados con carácter general anteriormente (modelo oficial de solicitud, documento identificativo del titular de la empresa y documento emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda asignando el Número de Identificación Fiscal en el que conste la Actividad Económica de la Empresa) y fotocopia de las escrituras de constitución de la empresa extranjera con certificado de estar inscrita en el registro correspondiente o el equivalente exigido por su legislación para empresas de la Unión Europea.
- Los documentos indicados con carácter general anteriormente (modelo oficial de solicitud, documento identificativo del titular de la empresa y documento emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda asignando el Número de Identificación Fiscal en el que conste la Actividad Económica de la Empresa) y certificado expedido por el cónsul español de su autorización y constitución legal en su país (en el caso de países no pertenecientes a la Unión Europea).
- Nombramiento poder de representación de un representante legal con domicilio en España.

La Tesorería General de la Seguridad Social asignará al empresario un número para su identificación denominado código de cuenta de cotización. En el caso de que la actividad empresarial se extendiera a otras provincias, deberá solicitarse un código de cuenta de cotización vinculado a través del modelo T.A. 7.

### **El empresario está obligado a comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social las variaciones siguientes:**

- Cambio de nombre de la persona física o de la denominación de la persona jurídica.
- Cambio de domicilio.
- Cambio de entidad que cubre las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal.
- Cambio de actividad económica.
- Cualquier otra variación que afecte a los datos declarados con anterioridad respecto de la inscripción de la empresa o apertura de cuenta de cotización.

Igualmente, los empresarios comunicarán la extinción de la empresa o el cese temporal o definitivo de su actividad.

Tanto las variaciones de datos como la extinción o cese se comunicarán en el modelo T.A.7. en el plazo de tres días naturales siguientes a aquel en que se produzcan. El cambio de entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en su caso, la prestación por incapacidad temporal, se presentarán con una antelación de diez días naturales a su efectividad.

## **5.1.2. Concierto de la cobertura de las contingencias profesionales**

En la propia solicitud de inscripción como empresario se ha de hacer constar la entidad gestora y/o entidades colaboradoras por las que opta tanto para la protección de las contingencias profesionales como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

### 5.1.3. Alta de las personas trabajadoras en la Seguridad Social

El alta es el acto administrativo mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce a la persona que inicia una actividad su inclusión en el campo de aplicación del Régimen de la Seguridad Social que corresponda en función de la naturaleza de la actividad desarrollada. Es, por tanto, obligatoria para las personas comprendidas en el campo de aplicación el Régimen General de la Seguridad Social.

El empresario está obligado a tramitar el alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena con carácter previo al inicio de su actividad, pudiendo anticipar dicha solicitud de alta hasta 60 días antes del inicio del contrato. Para ello habrá de utilizar el modelo T.A. 2/S.

En el caso de los trabajadores autónomos es el propio trabajador quien ha de solicitar su alta en el Régimen de Trabajadores Autónomos con carácter previo al inicio de su actividad través del modelo T.A. 0521. Dicho trámite podrá realizar hasta 60 días antes del inicio de la actividad.

Tanto las variaciones de los datos personales o laborales de los trabajadores como las bajas por cese de su actividad habrán de ser comunicadas a la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de tres días naturales a través del modelo T.A.2/S.

## 5.2. El contrato de trabajo

Se prohíbe la contratación de menores de 16 años. Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos, trabajos de especial peligrosidad ni realizar horas extraordinarias.

### 5.2.1. Relación laboral ordinaria

Se entiende como relación laboral aquella en la que la prestación de servicios es llevada a cabo por un trabajador por cuenta ajena que se haya sometido al poder de dirección y organización de un empresario. En consecuencia, los elementos característicos de la relación laboral son la dependencia, ajenidad y el carácter personalísimo de la prestación.

Esta prestación de servicios se desarrollará a través de un contrato de trabajo, el cual estará sometido a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (el "**Estatuto de los Trabajadores**").

Ha de significarse la importancia del convenio colectivo en la regulación de la relación laboral, ya que estas normas concretan, y en ocasiones amplían, los derechos y obligaciones previstos en la ley adaptando el contenido del contrato de trabajo a la naturaleza de la actividad empresarial desarrollada, así como a las particularidades del ámbito geográfico en el que esta tiene lugar.

Se excluye de este concepto a quien realiza una actividad por cuenta propia, es decir, asumiendo los riesgos de la actividad empresarial y sin estar sometido a poder de dirección alguno.

Igualmente, se excluyen del concepto de relación laboral la actividad desarrollada por los funcionarios públicos, los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad y los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo.

## 5.2.2. Relaciones laborales especiales

En atención a las características personales de las personas trabajadoras, así como de la propia actividad desempeñada, se consideran como relaciones laborales especiales, y por tanto sometidas a su propia normativa, las siguientes:

- [La del personal de alta dirección](#)
- [La del servicio del hogar familiar](#)
- [La de los penados en instituciones penitenciarias](#)
- [La de los deportistas profesionales](#)
- [La de los artistas en espectáculos públicos](#)
- [La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas](#)
- [La de las personas con discapacidad que presten servicios en centros especiales de empleo](#)
- Las de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
- [La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud](#)
- [Las de abogados que presten servicios en despachos de abogados](#)

Al regirse por su normativa específica, estas relaciones laborales especiales quedan al margen de lo expuesto en el presente documento.

## 5.2.3. La relación laboral especial de alta dirección

Esta relación laboral especial merece una mención específica dado que es habitual formalizar este vínculo laboral con aquella persona que ocupa el puesto más alto del organigrama empresarial sin formar parte del órgano de administración. Esta relación se define por la amplitud de poderes de los que dispone el alto directivo quien ha de actuar en relación con los objetivos generales de la empresa, con plena autonomía y responsabilidad y únicamente vinculado a las directrices otorgadas por el órgano de gobierno de la sociedad.

Está regulada en el [Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección \(RD 1382/1985\)](#).

La especial confianza en la que se sustenta este vínculo laboral determina las siguientes especialidades:

### Regulación:

- Prima la voluntad de las partes, debiendo entenderse que lo previsto en el Real Decreto 1382/1985 es un mínimo de derecho necesario que puede ser mejorado por acuerdo de las partes.
- La legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, únicamente será aplicable cuando el RD 1382/1985 lo establezca expresamente o así lo pacten las partes.

- En lo no regulado, y ante la ausencia de acuerdo expreso de las partes, se estará a la legislación civil o mercantil y a sus principios generales.

### El contrato:

- Ha de formalizarse por escrito. No obstante, aunque el contrato no se haya celebrado formalmente como alta dirección los tribunales podrán reconocer dicha naturaleza si se acredita que el vínculo real existente se corresponde con el de un alto directivo.
- El contrato podrá tener la duración que las partes determinen.
- El período de prueba no podrá exceder de 9 meses si el contrato es indefinido.
- El alto directivo no podrá celebrar otros contratos de trabajo con otras empresas salvo autorización del empresario o pacto escrito.

### Promoción interna

En caso de que la persona trabajadora formara parte de la empresa como trabajador ordinario y promocionase a alto directivo deberá recogerse por escrito si el vínculo ordinario anterior es sustituido por el de alta dirección o si queda en suspenso. En defecto de acuerdo se entenderá que la relación laboral común queda suspendida.

### Extinción

Podrá extinguirse:

#### a. Por voluntad del alto directivo

- Deberá mediar un preaviso de 3 meses ampliable a 6 meses por acuerdo de las partes en contratos indefinidos o de duración superior a 5 años.
- Tendrá derecho a percibir las indemnizaciones pactadas, y en su defecto la equivalente a siete días de salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades.
- Ha de concurrir alguna de las siguientes circunstancias:
  - Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que perjudiquen notoriamente su formación profesional, menoscaben su dignidad o sean decididas con grave transgresión de la buena fe.
  - La falta de pago o retraso continuado en el abono del salario pactado.
  - Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, salvo fuerza mayor.
  - 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 de la actividad principal siempre que se produzca dentro de los tres meses siguientes a tales cambios.

#### b. Por voluntad del empresario

- Por desistimiento: sin necesidad de motivación alguna podrá comunicarse el desistimiento respetando el preaviso pactado y, en su defecto, con un mínimo preaviso de 3 meses (podrá ser ampliable por acuerdo entre las partes a 6 meses si el contrato es indefinido o de duración superior a 5 años). Se devengará la indemnización pactada en contrato y en su defecto la equivalente a siete días de salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades.
- Por despido disciplinario basado en un incumplimiento grave y culpable del alto



directivo. Si el despido se declarase improcedente la cuantía indemnizatoria a abonar será la pactada en el contrato. En defecto de pacto, será la equivalente a veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.

- c. Por las causas y procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

## 5.2.4. Modalidades de contratos de trabajo

Podemos diferenciar tres grandes modalidades de contratación: indefinida, temporal y para la formación.

La legislación laboral sobre la contratación se ha reformado reduciendo las posibilidades de contratación temporal. Es por ello que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido y la contratación temporal solamente podrá celebrarse por motivos tasados establecidos en la ley.

### El contrato indefinido

Es aquel contrato de trabajo que se concierta sin establecer límites de tiempo en la duración de la prestación de los servicios. El contrato podrá celebrarse a jornada completa o parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Como un subtipo del contrato indefinido el contrato fijo discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El Servicio Público de empleo dispone de un [modelo de contrato indefinido](#).

### El contrato temporal

Es aquel contrato de trabajo que se concierta por período temporal limitado. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

El incumplimiento de las normas establecidas para la contratación temporal determinará que las personas trabajadoras adquieran la condición de indefinidas.

Existen dos tipos de contrato temporal:

- Contrato por circunstancias de la producción:

Este contrato admite dos variantes:

- a. Para atender al incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere siempre que no respondan a actividades estacionales o cíclicas propias del fijo discontinuo.

Su duración máxima es de 6 meses, si bien el convenio colectivo sectorial podrá establecer su ampliación a un año máximo.

En caso de que se hubiera concertado por una duración inferior al máximo legal permitido, podrá prorrogarse por una única vez mediante el acuerdo de las partes.

- b. Para dar cobertura a las situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada derivadas del incremento de actividad.

Esta variante solo podrá ser utilizada por las empresas durante noventa días no continuos al año, y ello con independencia de las personas trabajadoras contratadas en dicho marco temporal.

La finalización del contrato por expiración del tiempo convenido otorga el derecho a la persona trabajadora a percibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por año de servicio o la establecida, en su caso, en el convenio colectivo de aplicación.

- Contrato para la sustitución de las personas trabajadoras:

Podrá concertarse este contrato para sustituir a las personas trabajadoras con reserva de puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. La prestación de servicios podrá iniciarse hasta quince días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora cuando dicha reducción se ampare en las causas legalmente establecidas o en las previstas en el convenio colectivo de aplicación.

La finalización de este contrato por su llegada a término no lleva asociado el devengo de indemnización alguna por ley.

Aunque existen dos tipos de contrato, el modelo contrato temporal del Servicio Público de Empleo es único.

- El contrato para la formación

Existen dos tipologías de contrato:

- Contrato para la formación en alternancia

Tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

En el caso de suscribirse en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 y programas que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, solo podrá concertarse con personas de hasta 30 años.

Entre otras obligaciones dirigidas a garantizar la adquisición de conocimientos, será necesario el nombramiento de un tutor, la elaboración de un plan formativo individual y la coordinación entre la empresa y el centro formativo.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% durante el primer año o al 85% durante el segundo año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación.

Las personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias, horas complementarias, trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

La retribución será la prevista en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, no podrá ser inferior al 60% en el primer año ni al 75% en el segundo año respecto de la fijada en el convenio para el grupo profesional

correspondiente a las funciones desempeñadas. En todo caso, no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

La duración del contrato se corresponderá con la prevista en el programa formativo con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

El Servicio Público de Empleo dispone de un [modelo de contrato para la formación en alternancia](#).

- Contrato para la adquisición de la práctica profesional

Se podrá concertar con quienes estén en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Es requisito imprescindible que el contrato se formalice dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La retribución será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa o, en su defecto, la del grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas. En todo caso, no podrá ser inferior a la establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al Salario Mínimo Interprofesional.

Su duración no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a un año.

La ley no prevé el devengo de indemnización alguna para la finalización de los contratos formativos por su llegada a término.

Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

El Servicio Público de Empleo dispone de un [modelo de contrato para la adquisición de la práctica profesional](#).

## 5.2.5. Obligaciones formales

A continuación, se recogen las obligaciones empresariales en materia de contratación:

- Deberán constar por escrito los contratos para la formación, los contratos a tiempo parcial, los fijos discontinuos y los contratos temporales. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.
- El empresario deberá comunicar a la oficina pública de empleo en el plazo de los diez días siguientes a su formalización, el contenido de los contratos que celebre o sus prórrogas. Esta comunicación se realizará de manera telemática a través de la aplicación Contrat@.
- - El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores en un plazo no superior a diez días desde su formalización, una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. Esta copia básica se enviará a la oficina de empleo.
- La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de

trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información. Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

## 5.2.6. Pactos típicos en la relación laboral

Es habitual que en los contratos de trabajo se establezcan las siguientes cláusulas:

### Período de prueba

Es posible pactar por escrito un período de prueba durante el que cualquiera de las partes puede declarar su voluntad de resolver la relación laboral sin alegar justa causa alguna y sin que se devengue indemnización para la persona trabajadora.

El objeto de este pacto es que ambas partes puedan comprobar el contenido de la relación laboral, por lo que están obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto del contrato.

Este período tendrá la duración máxima que prevea el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión en convenio colectivo la duración del período de prueba tendrá los siguientes límites máximos:

- 6 meses para los técnicos titulados.
- 2 meses para las demás personas trabajadoras.

En las empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En los contratos temporales concertados por tiempo no superior a seis meses el período de prueba no podrá exceder de un mes salvo que se disponga otra cosa en el convenio colectivo.

No se podrá establecer período de prueba en los contratos para la formación en alternancia. En los contratos para la adquisición de la práctica profesional el período de prueba no podrá ser superior a un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por el permiso de maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

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, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

## No concurrencia

En relación con la no concurrencia profesional es necesario hacer la siguiente distinción:

- Durante la vigencia del contrato

La no concurrencia se encuentra implícita en el contrato de trabajo, por lo que la persona trabajadora no podrá llevar a cabo actividades que supongan competencia desleal para su empleadora. El incumplimiento de esta obligación sería causa de despido disciplinario.

No obstante, se podrá ampliar la limitación de la actividad de la persona trabajadora a cualquier otro trabajo o actividad, aunque no sea concurrente, mediante la firma de un pacto de exclusividad que exige en todo caso el abono de una compensación económica a la persona trabajadora.

- Con posterioridad a la finalización del contrato

Siempre que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial, se podrá pactar la no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo mediante el abono a la persona trabajadora de una compensación económica adecuada.

Este pacto no podrá tener una duración superior a los dos años para los técnicos ni de seis meses para las demás personas trabajadoras.

## Permanencia

Cuando el empresario haya otorgado a la persona trabajadora una formación especializada podrá pactarse la permanencia de la persona trabajadora en la empresa durante un plazo no superior a dos años. En el caso de que la persona trabajadora abandone el trabajo antes del plazo pactado, el empresario tendrá derecho a ser indemnizado por los daños y perjuicios ocasionados.

## 5.3. Retribución

### 5.3.1. Concepto y cuantía

La retribución de las personas trabajadoras vendrá determinada por lo previsto en el convenio colectivo de aplicación el cual podrá ser mejorado por lo pactado en el contrato de trabajo entre las partes.

En todo caso, la retribución deberá alcanzar la cuantía mínima prevista como Salario Mínimo Interprofesional, la cual el [Real Decreto 145/2024, 6 de febrero, por la que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024](#), ha fijado para 2024 en 37,8 € diarios o 1.134 € mensuales en 14 pagas, es decir, 15.876 € brutos anuales.

Se considera salario tanto la retribución percibida en metálico como en especie si bien esta última no podrá superar el 30% de la retribución total del trabajador ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

Las personas trabajadoras tienen derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo. Asimismo, el convenio colectivo establecerá el importe de estas pagas extraordinarias y la posibilidad de su prorrateo mensual.

Se excluyen del concepto de salario las indemnizaciones y suplidos percibidos en compensación a los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral de la persona trabajadora.

### 5.3.2. Liquidación y pago

La liquidación y pago del salario se habrá de realizar puntualmente en un período temporal de referencia no superior al mes.

El empresario deberá entregar al trabajador un recibo de salarios o nómina en el que se desglosen con claridad los diferentes conceptos retributivos percibidos por el trabajador.

El retraso en el pago de salario conlleva el devengo de un interés anual del 10%.

## 5.4. La jornada de trabajo

La jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos de aplicación la cual regirá como límite máximo para los contratos de trabajo.

La ley determina que la duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. No obstante, mediante convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrá establecer 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.

Aun cuando no sea objeto de desarrollo en el presente documento, ha de tenerse en cuenta que determinadas actividades, por propia naturaleza, se excepcional del régimen general aquí expuesto, rigiéndose por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Se trata, en concreto, del transporte y trabajo en el mar; trabajo en el campo; en minas; empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios; comercio y hostelería. Asimismo, dicha norma contempla algunas particularidades por la propia forma en la que se lleva a cabo la prestación de los servicios, como el trabajo nocturno o a turnos.

### 5.4.1. El contrato de trabajo a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, haciendo figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán

reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos 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.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

## 5.4.2. Descansos, festivos y vacaciones

### Descanso semanal

Las personas trabajadoras tienen derecho como mínimo a un día y medio semanal de descanso ininterrumpido, el cual podrá acumular por períodos de hasta catorce días. Como regla general, este descanso comprenderá la tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes, y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

### Descanso diario

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

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario.

### Festivos

Las fiestas laborales que tendrán carácter retribuido y no recuperable no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las siguientes: 25 de diciembre, 1 de enero, 1 de mayo, y 12 de octubre.

### Vacaciones

Las personas trabajadoras tendrán derecho, al menos, a treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

El disfrute de este período no podrá ser sustituido por compensación económica.

Las fechas concretas de su disfrute serán fijadas de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora conforme a lo que establezca el convenio colectivo de aplicación. En todo caso, la persona trabajadora deberá conocer las fechas de sus vacaciones con una antelación de dos meses.

## 5.4.3. Calendario laboral

El empresario debe elaborar anualmente un calendario laboral que debe ser expuesto en un lugar visible del centro de trabajo. En este documento se concretarán los siguientes datos:

- Jornada anual.
- Distribución de los días laborables, festivos, descansos y otros días inhábiles.

#### **5.4.4. Registro de jornada**

El empresario deberá implementar, previa consulta a los representantes legales de las personas trabajadoras, un sistema que permita registrar diariamente la jornada de cada persona trabajadora, haciendo figurar tanto el horario concreto de inicio de la prestación de servicios como la finalización de la jornada.

Estos registros deberán ser conservados durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### **5.4.5. Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Mediante convenio colectivo se podrá optar entre su abono en la cuantía establecida en el propio convenio, la cual nunca podrá ser inferior a la hora ordinaria, o su compensación mediante tiempo de descanso retribuido. En defecto de pacto, se entenderá que las horas extraordinarias deben ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias compensadas mediante su retribución no podrá ser superior a 80 horas al año por cada persona trabajadora.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

#### **5.4.6. Desconexión digital**

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital debiendo el empresario, previa consulta a los representantes legales de las personas trabajadoras, establecer las pautas y protocolos que garanticen la efectividad de tal derecho.

#### **5.4.7. Permisos**

El convenio colectivo de aplicación establecerá los permisos retribuidos que tienen derecho a disfrutar las personas trabajadoras. No obstante, en defecto de regulación, la ley establece permisos retribuidos vinculados a las siguientes circunstancias:

- Matrimonio o Registro de pareja de hecho (15 días naturales).
- Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora requiera de su cuidado efectivo (5 días).



- Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (2 días).
- Traslado del domicilio habitual (1 día).
- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (el tiempo indispensable).
- Para la realización de funciones sindicales.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación y realización de informes psicológicos y sociales en caso de adopción o acogimiento.
- Derecho de ausencia por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, relacionados con familiares o convivientes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora (equivalente a 4 días de trabajo al año que se computarán por horas).

A mayores de lo expuesto, ha de tenerse en cuenta el permiso parental de 8 semanas de duración que el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores reconoce para el cuidado de menores de 8 años. No obstante, en este caso no se trata de un permiso retribuido sino de una causa de suspensión del contrato por lo que la persona trabajadora en esta situación no devengará salario.

## 5.5. Teletrabajo

La prestación de servicios a través de teletrabajo con carácter regular queda sometida a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. A estos efectos, se entiende que el teletrabajo tiene carácter regular cuando en un período de referencia de tres meses esta modalidad de prestación de servicios supere el 30% de la jornada.

La prestación de servicios que no supere el porcentaje indicado queda al margen de la regulación legal, estando sometido a lo que pacten las partes o lo que, en su caso, prevea el convenio colectivo de aplicación.

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos para la formación y el aprendizaje se habrá de garantizar que al menos el 50% de la prestación de servicios se desarrolla presencialmente.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma de un acuerdo individual de teletrabajo. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y para la persona trabajadora.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

El desarrollo del teletrabajo deberá ser sufragado por la empresa y no podrá suponer la asunción por la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

El empresario deberá garantizar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo de las personas que presten servicios a través del teletrabajo para lo cual habrá de cumplir las previsiones legalmente establecidas a tal efecto.

## 5.6. La representación de los trabajadores en la empresa

Las personas trabajadoras podrán estar representadas en la empresa a través de dos cauces:

- Los representantes unitarios.
- Los representantes sindicales.

### 5.6.1. Los representantes unitarios

Se elegirán representantes unitarios mediante la celebración de elecciones en las empresas de más de 10 personas trabajadoras. Por decisión mayoritaria de la plantilla, también se podrá elegir un representante unitario en las empresas de entre 6 y 10 personas trabajadoras.

La elección se realizará mediante sufragio libre, personal y secreto.

#### Número:

El número de representantes dependerá de la dimensión de la plantilla según la siguiente escala:

- Hasta 30 personas trabajadoras: 1 Delegado de Personal.
- De 31 a 49 personas trabajadoras: 3 Delegados de Personal.
- De 50 a 100 personas trabajadoras: Comité de Empresa de 5 miembros.
- De 101 a 250 personas trabajadoras: Comité de Empresa de 9 miembros.
- De 251 a 500 personas trabajadoras: Comité de Empresa de 13 miembros.
- De 501 a 750 personas trabajadoras: Comité de Empresa de 17 miembros.
- De 751 a 1.000 personas trabajadoras: Comité de Empresa de 21 miembros.
- De 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción con el máximo de 75 miembros.

#### Funciones:

Tienen competencias en materia de información, participación, y consulta.

En concreto, deberán ser informados por el empleador sobre las cuestiones más relevantes de la empresa las cuales se encuentran específicamente recogidas en la ley. Igualmente, se les atribuye una función de vigilancia en el cumplimiento por el empleador de las normas aplicables y el deber de informar a sus representados de todas aquellas cuestiones que tengan incidencia en las relaciones laborales.

El empresario deberá solicitar su informe en determinadas materias siendo asimismo los representantes los legitimados para desarrollar la negociación colectiva de ámbito empresarial y para convocar la huelga u otras medidas de conflicto colectivo.

### Garantías:

El desempeño de estas tareas está protegido por el ordenamiento jurídico a través del reconocimiento de las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
- No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar, con libertad sus opiniones.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
  - 1.º Hasta 100 personas trabajadoras: 15 horas.
  - 2.º De 101 a 250 personas trabajadoras: 20 horas.
  - 3.º De 251 a 500 personas trabajadoras: 30 horas.
  - 4.º De 501 a 750 personas trabajadoras: 35 horas.
  - 5.º De 751 en adelante: 40 horas.

## 5.6.2. Los representantes sindicales

La representación sindical se articula a través de la doble vía de las secciones y los delegados sindicales.

Las secciones sindicales en la empresa podrán ser constituidas por los trabajadores afiliados a un sindicato.

En las empresas, o centros de trabajo, de más de 250 personas trabajadoras, las secciones sindicales estarán representadas por un delegado sindical que será elegido por y entre los afiliados.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas para los representantes unitarios de las personas trabajadoras, así como los siguientes derechos:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.
- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene con voz, pero sin voto.
- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo

que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

## 5.7. Vicisitudes de la relación laboral

### 5.7.1. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo

Dentro de las facultades empresariales para adecuar de forma temporal el volumen de plantilla a una situación coyuntural desfavorable se encuentra la medida de suspensión de contratos de trabajo y la de reducción de la jornada de trabajo, que obligatoriamente deberán ser implementadas a través del Expediente de Regulación Temporal de Empleo (**ERTE**). Se priorizará, siempre que ello sea viable, la medida de reducción de jornada frente a la de suspensión de contratos.

#### Causas: ERTE por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o Productivas (ERTES ETOP):

Estos expedientes deben estar justificados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- **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 de su nivel de ingresos ordinario o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos 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 producen cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Organizativas:** Cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Productivas:** Cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretenda colocar en el mercado.

#### Clases de expedientes en función de la medida a adoptar:

- **Suspensión de contratos de trabajo:** Consiste en interrumpir temporalmente, de forma completa, la prestación de servicios de toda o una parte de la plantilla, no devengándose salarios durante el período de suspensión.
- **Reducción de jornada:** Se reduce la jornada de trabajo de cada persona trabajadora afectada, entre un 10% y un 70%, en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

#### Efectos comunes:

- La aplicación de la medida requiere que previamente se comunique la intención de la empresa a la Dirección General de Empleo y Formación de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica del Principado de Asturias y que, de forma simultánea a dicha comunicación, se inicie un período de consultas con la representación legal de los trabajadores, de una duración no superior a 15 días naturales -7 días naturales si la

empresa tuviera una plantilla inferior a 50 personas-, en la que deberá negociarse de buena fe para intentar llegar a un acuerdo. Finalizado dicho período de consultas haya o no acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, la empresa comunicará a la autoridad laboral y a la comisión negociadora, la decisión que haya adoptado, no requiriéndose de autorización administrativa para la aplicación de la medida.

- Se ha de tramitar esta medida colectiva con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.
- La empresa debe seguir ingresando la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social, si bien tendrá la facultad de solicitar voluntariamente una exención del 20% de la aportación empresarial por contingencias comunes, que quedará condicionada al desarrollo de acciones formativas y al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses siguientes a la finalización del período de vigencia del expediente. Su incumplimiento dará lugar a la obligación de reintegro de las cotizaciones exoneradas en relación con las personas trabajadoras respecto de las cuales se haya incumplido este compromiso.
- La persona trabajadora podrá percibir prestaciones de desempleo durante el período de afectación.
- No se genera a favor de la persona trabajadora ningún tipo de indemnización o compensación, ello sin perjuicio de lo que pudiera acordarse dentro del período de consultas.
- La empresa deberá establecer al inicio del ERTE la duración de la medida a aplicar, sin que haya una limitación legal a la duración máxima -ello sin perder de vista el carácter necesariamente temporal de la medida- y con posibilidad de aplicar una única prórroga, cuya necesidad deberá ser tratada previamente con la representación de las personas trabajadoras.
- La empresa podrá afectar o desafectar a las personas trabajadoras incluidas en el ERTE, en función de la alteración de las circunstancias que hayan motivado el expediente.
- Durante el período de vigencia del expediente, no se podrán realizar horas extraordinarias, ni establecerse nuevas externalizaciones de servicios ni hacer nuevas contrataciones, salvo por causas debidamente justificadas.

### ERTES por fuerza mayor

Las empresas podrán también suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada de las personas trabajadoras –debiendo comprenderse la reducción entre un mínimo de un 10% y un máximo de 70%- por causa derivada de fuerza mayor, previa solicitud de la empresa dirigida a la Dirección General de Empleo y Formación de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica del Principado de Asturias y con simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

La resolución por dicho organismo deberá dictarse en un plazo máximo de 5 días desde la solicitud, -siendo estimativa en caso de silencio- limitándose dicha resolución a constatar si concurre o no la fuerza mayor alegada por la empresa, surtiendo efectos, de ser favorable, desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Los efectos sobre los contratos de trabajo son los mismos ya expuestos en el apartado 7.1.3., si bien con la diferencia de que, en los ERTES por fuerza mayor, la exención de la cotización a la Seguridad Social –en relación a la aportación empresarial por contingencias comunes- será del 90%, siempre condicionada a los mismos requisitos ya descritos.

## 5.7.2. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Otra de las facultades de la empresa para organizar el trabajo en función de las necesidades y situación de la misma es la de poder modificar las condiciones de trabajo que vinieran rigiendo la relación contractual laboral.

Además de las alteraciones y cambios no sustanciales que la empresa puede introducir de manera unilateral y sin necesidad de procedimiento previo alguno dentro de su poder de organización y dirección, cabe también la posibilidad de modificar de forma sustancial las condiciones más relevantes del contrato de trabajo, si bien requiriéndose ya en este caso una serie de formalidades previas y de justificación de la medida.

La determinación de si la medida es o no sustancial no depende de la condición contractual objeto de variación sino de la importancia o relevancia que dicha modificación le suponga a la persona trabajadora y del mayor o menor perjuicio que pudiera derivarse para la misma.

### Condiciones contractuales susceptibles de modificación:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Movilidad funcional para la realización de forma permanente de funciones de otro grupo profesional.
- Cualesquiera otras condiciones contractuales que supongan una modificación sustancial.

### Causas justificativas de la modificación sustancial de condiciones:

Al igual que lo previsto para las suspensiones de contratos de trabajo y las reducciones de jornada, la medida deberá necesariamente venir justificada por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que estén relacionadas con la competitividad, productividad y organización técnica o del trabajo en la empresa.

### Procedimiento:

A diferencia de lo que ocurre con las medidas de suspensión y reducción, debe diferenciarse entre modificaciones sustanciales de condiciones de carácter individual y de carácter colectivo.

Solo se consideran de carácter colectivo las modificaciones que en un período de **90 días** – contado, tanto hacia adelante como hacia atrás— afecten a:

- 10 personas trabajadoras, en empresas que ocupen a menos de 100.
- 10% de las personas trabajadoras, en empresas de entre 100 y 300.
- 30 personas trabajadoras, en empresas que ocupen más de 300.

Teniendo en cuenta la diferenciación anterior, el procedimiento es el siguiente:

- Si es individual, basta con entregar una comunicación escrita a la persona afectada y a los representantes legales, en la que deberán explicarse los motivos y los efectos de la modificación, con un preaviso mínimo de 15 días naturales a la fecha prevista de modificación.
- Si es colectiva, con carácter previo a la entrega de comunicación individual –en este caso con preaviso mínimo de 7 días naturales- deberá sustanciarse un período de consultas de duración no superior a 15 días naturales con la representación legal de los trabajadores. Este proceso es interno y por tanto no debe comunicarse a la autoridad laboral, a diferencia de lo previsto para los ERTES.

### Efectos

La decisión empresarial tiene efectos inmediatamente ejecutivos y debe ser cumplida por la persona trabajadora afectada desde la misma fecha de efectos de la medida, ello sin perjuicio de las acciones legales que pueda interponer la persona afectada, y que son las siguientes:

- Acatamiento y aceptación de la modificación sustancial, que pasa por tanto a ser definitiva.
- Impugnación judicial dentro del plazo de 20 días hábiles a contar desde la notificación de la decisión empresarial, para lo que se prevé un proceso ante la jurisdicción social de carácter urgente y de tramitación preferente, sin necesidad de conciliación administrativa previa.
- Resolución unilateral del contrato por la persona trabajadora, pero únicamente en los supuestos de modificaciones que afecten al tiempo de trabajo (jornada, horario, distribución y régimen de trabajo a turnos), sistema de remuneración, cuantía salarial y funciones, y siempre que en estos casos se acredite un perjuicio para la persona trabajadora. En este caso, se devengaría una indemnización por importe de 20 días de salario por año trabajado, con el límite de 9 mensualidades. Esta opción de resolución también puede ejercitarse, siempre en estos mismos supuestos, cuando el trabajador hubiera optado previamente por impugnar judicialmente la modificación y la sentencia hubiera desestimado su demanda.

### 5.7.3. Movilidad geográfica

Además de los supuestos específicos de modificación sustancial de condiciones, se prevé también la facultad empresarial de variar geográficamente el lugar de prestación de servicios de la persona trabajadora. Si la movilidad geográfica no implica la necesidad de cambio de residencia, la modificación no requiere de ninguna formalidad ni justificación –salvo previsión en el convenio colectivo específico-, enmarcándose la misma dentro del poder de dirección y organización de la empresa.

En caso de suponer cambio de residencia, la medida de movilidad geográfica implica una serie de formalidades y requisitos y deberá venir justificada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, variando el procedimiento en función de si se trata de un traslado (carácter definitivo) o de un desplazamiento (temporal):

- En el caso de traslados, considerados estos los de carácter permanente o con una duración superior a 12 meses en un período de referencia de 3 años, habrá que distinguir a su vez si es colectivo o individual (ver apartado 7.2.3.). Será considerado colectivo cuando el traslado afecte a la totalidad de la plantilla del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de 5 trabajadores.

- Si es colectivo, deberá seguirse un período de consultas de duración no inferior a 15 días naturales con la representación legal de los trabajadores, transcurrido el cual deberá notificarse la medida a la persona afectada, con un preaviso mínimo de 30 días naturales.
  - Si es individual, deberá entregarse directamente una comunicación escrita a la persona trabajadora y a la representación legal, con un preaviso mínimo de 30 días naturales respecto de la fecha de efectos.
  - En ambos casos, una vez notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora podrá optar por las opciones previstas para la modificación sustancial de las condiciones (ver apartado 7.2.4), si bien en este la indemnización resultante es la de 20 días de salario por año trabajado, con el límite de 12 mensualidades.
- Para el supuesto de desplazamientos, siempre de carácter temporal pero que también exijan cambios de residencia de la persona trabajadora, la empresa deberá informar a esta con antelación suficiente, que al menos deberá ser de 5 días laborables cuando el desplazamiento sea por un período superior a 3 meses, y ello con independencia del número de personas afectadas, al no hacerse distinción entre carácter individual y colectivo.

### 5.7.4. Subrogación empresarial

Dentro de las operaciones más cotidianas en la vida de la empresa se encuentra la adquisición o venta de otras empresas o de unidades de negocio. La simple transmisión de acciones o participaciones de una sociedad no supone formalmente un supuesto de subrogación empresarial desde el punto de vista laboral, al no producirse realmente una sustitución de la empleadora frente a la persona trabajadora, sino únicamente un cambio de la titularidad del capital social de esa sociedad.

Por el contrario, cuando se trata de la adquisición de un negocio o de una unidad productiva autónoma, entendida como la transmisión de un conjunto de medios organizados para seguir llevando a cabo una actividad económica, se produce realmente una sustitución de la empresa empleadora para la plantilla de personas trabajadoras incluidas en dicha unidad productiva o negocio objeto de transmisión.

En estos casos, por tanto, hay un cambio de titularidad del empresario frente a la persona trabajadora que no debe verse afectada en las condiciones de trabajo de las que ya disfrutaba en la anterior empresa.

Ambas empresas, tanto la cedente como la cesionaria, deben informar a sus respectivos órganos de representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación y en todo caso, antes de la realización de la transmisión, de los extremos siguientes:

- Fecha prevista de la transmisión.
- Motivos de la transmisión.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para las personas trabajadoras como consecuencia de la transmisión.
- Medidas previstas a adoptar, en su caso, respecto de las personas trabajadoras afectadas.

En el supuesto de no existir representantes de las personas trabajadoras, esta información deberá facilitarse directamente a los que pudieren resultar afectados por la transmisión.

Los efectos que se derivan de la subrogación empresarial son los siguientes:

- El nuevo empresario se subroga en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.



- El cedente y el cesionario responderán solidariamente durante un período de 3 años de las obligaciones laborales pendientes nacidas con anterioridad a la transmisión.
- También responderán solidariamente ambos de las obligaciones nacidas con posterioridad, cuando la cesión fuese declarada delito.
- Las relaciones laborales de las personas trabajadoras afectadas seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que fuera de aplicación en la empresa cedente en el momento de la transmisión, salvo pacto en contrario.
- En caso de que, con motivo de la transmisión, se quieran adoptar medidas laborales, deberá iniciarse un período de consultas previo en todo caso a la fecha de efectos de dichas medidas.

## 5.7.5. Subcontratación y empresas de trabajo temporal

### Subcontratación

Las empresas podrán subcontratar aquellos servicios o trabajos que resulten necesarios para realizar su actividad. La regulación diferencia según el tipo de servicios.

- Contrata de servicios auxiliares, definidos aquellos como los que no se corresponden con la propia actividad de la empresa, siendo un ejemplo de ellos los de seguridad o de limpieza. En estos casos, se establece solo una responsabilidad subsidiaria de la empresa principal -que deberá ser declarada previo expediente instruido al efecto y exclusivamente cuando la subcontrata hubiera sido declarada insolvente-, respecto de las deudas de prestaciones de Seguridad Social contraídas por aquella subcontrata.
- Contratas de servicios de la propia actividad de la empresa principal. En estos casos, se producen una serie de efectos y obligaciones:
  - La empresa principal deberá comprobar que las contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de Seguridad Social, liberándose de responsabilidad si la Tesorería General no emite certificación negativa en el plazo improrrogable de 30 días desde la presentación de la solicitud.
  - La principal responderá solidariamente, durante un período de 3 años desde la terminación del encargo, de las obligaciones de Seguridad Social contraídas por la contrata y las subcontratas durante el período de vigencia de la contrata.
  - También responderá la principal, durante el plazo de 1 año desde la finalización del encargo, de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las contratistas y subcontratistas durante el período objeto de contrata y respecto del personal empleado en la misma.
  - Las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito de la identidad, domicilio social y número de identificación fiscal de la empresa principal para la que estén prestando servicios en cada momento.
  - Tanto la empresa principal como las contratas y subcontratas deberán además informar a sus respectivos órganos de representación legal de las personas trabajadoras de la realización de tales contratos, con la información detallada del objeto de los mismos.
  - El convenio colectivo de aplicación a la contratista y subcontratistas será el correspondiente al sector de la actividad desarrollada, salvo que hubiera otro convenio sectorial aplicable.

### Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

La contratación de personas trabajadoras a través de empresas de trabajo temporal, debidamente autorizadas y registradas, es la única forma de cesión temporal de personas trabajadoras entre empresas.

La cesión se formalizará a través de un contrato de puesta a disposición a suscribir entre la empresa que requiere el servicio (empresa usuaria) y la empresa de trabajo temporal, que será la que a su vez formalice el contrato laboral directamente con la persona trabajadora que posteriormente cederá a la empresa usuaria.

Esta prestación de servicios tendrá las siguientes características:

- Solo podrá celebrarse para la realización de un trabajo bajo los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada (circunstancias de la producción, interinidad, prácticas o para la formación y aprendizaje).
- En ningún caso podrá celebrarse para sustituir a trabajadores en huelga o para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo.
- Tampoco podrá utilizarse para cubrir el mismo puesto de trabajo que hubiera sido amortizado, en los 12 meses inmediatamente anteriores, por despido objetivo improcedente, despido colectivo o por resolución del contrato a instancia del trabajador, excepto que hubiera concurrido causa de fuerza mayor.
- La empresa usuaria deberá garantizar a las personas trabajadoras objeto de cesión los mismos derechos laborales y las mismas condiciones de trabajo (duración de jornada, remuneración, horas extraordinarias, períodos de descanso, vacaciones y días festivos) que les hubieran correspondido de ser contratados directamente.

## 5.7.6. Prácticas que evitar

### Cesión ilegal de trabajadores

Fuera de lo previsto para las Empresas de Trabajo Temporal, la cesión de personas trabajadoras entre empresas es considerada ilegal por la normativa laboral, partiendo de la premisa principal de que las personas trabajadoras solo pueden estar bajo la dirección y organización de la empresa empleadora para la que directamente prestan servicios a través de un contrato de naturaleza laboral.

Conviene por tanto que la subcontratación entre empresas a la que se hace referencia en el epígrafe 5.7.5 no implique la confusión de su personal, debiendo conservar en todo caso la entidad empleadora la dirección de la actividad desarrollada por su plantilla.

Bajo esta premisa principal, se considera por tanto que se incurre en cesión ilegal de trabajadores cuando se produce alguna de las siguientes situaciones:

- Cuando el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a la mera puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa cedente a la cesionaria.
- Que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de la actividad.
- Que la empresa cedente no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Las consecuencias de la declaración de cesión ilegal son las siguientes:

- Responsabilidad solidaria de ambas empresas, cedente y cesionaria, respecto de las obligaciones contraídas con las personas trabajadoras y con la Seguridad Social.
- Sanciones administrativas (se considera infracción laboral muy grave con multa de entre 7.501 € y 225.018 €).
- Puede considerarse además un delito contra los derechos de los trabajadores.
- De declararse la existencia de cesión ilegal, las personas trabajadoras afectadas tendrán el derecho a adquirir la condición de fijos, en la empresa cedente o en la cesionaria. De optar por la segunda, que es lo habitual, tendrán derecho a disfrutar de las mismas condiciones que tuvieran las personas trabajadoras de la cesionaria que presten servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de dicha cesión ilegal.

### Grupo laboral de empresas

Debe diferenciarse la consideración de grupo empresarial a nivel mercantil y a nivel laboral.

La agrupación de empresas desde el punto de vista mercantil no tiene ninguna incidencia o relevancia para el derecho laboral, no derivándose ningún tipo de incumplimiento o extensión de responsabilidades entre unas y otras por la mera pertenencia o inclusión de las empresas en un mismo grupo o holding empresarial o por tener una dirección unitaria, siempre que cada una de ellas tenga una personalidad jurídica propia y funcionen en el tráfico laboral como empresas empleadoras autónomas y diferenciadas.

Por el contrario, cuando se utilice de forma abusiva y fraudulenta esa agrupación empresarial, en perjuicio de los derechos de las personas trabajadora, surge la figura del denominado grupo laboral patógeno.

Esta figura de grupo laboral, proscrita por la normativa, concurre cuando se dan algunas o todas las situaciones siguientes:

- Confusión de plantillas por la prestación indiferenciada de servicios para varias empresas por parte de las mismas personas trabajadoras, que únicamente podrían prestar su trabajo para la empresa que sea su empleadora conforme al contrato laboral formalizado.
- Existencia de caja única o confusión de patrimonios entre las distintas empresas.
- Confusión de la dirección de las empresas que implique un uso abusivo de la personalidad jurídica.
- Confusión de la identidad externa de las empresas, apareciendo como una única empresa, siempre que se den además algunas de las situaciones anteriores.

La declaración de existencia de grupo laboral de empresas, ya sea por propio reconocimiento de las mismas, por sentencia judicial o por resolución administrativa firme, despliega un haz de importantes consecuencias a nivel laboral al considerarse en ese caso que todas las sociedades funcionan como una única empresa, con la consiguiente extensión a todas de las respectivas responsabilidades y obligaciones de cada una de ellas.

## 5.8. La extinción del contrato de trabajo

### 5.8.1. Causas

El contrato de trabajo se extinguirá por las siguientes causas:

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c. Por expiración del tiempo convenido.

Si el contrato ha tenido una duración superior a un año el empresario ha de comunicar la llegada a término del contrato con una antelación mínima de quince días.

La llegada a término del contrato por circunstancias de la producción otorgará el derecho a percibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio, computándose por meses los períodos inferiores a un año, o cualquier otra que mejorando este mínimo legal prevea el convenio colectivo de aplicación.

- d. Por dimisión del trabajador.

Deberán mediar el preaviso establecido en el convenio colectivo de aplicación.

- e. Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio del derecho a reserva de puesto durante dos años en caso de que se prevea la mejoría de la persona trabajadora.
- f. Por jubilación del trabajador.
- g. Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.

En estos casos la persona trabajadora tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

- h. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido constatada por la autoridad legal competente.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades.

- i. Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicios, computándose por meses los períodos inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

La ley establece dos cauces procedimentales diferenciados en función del número de trabajadores afectados por la extinción con relación al total de la empresa y centro de trabajo.

- i.i. Despido colectivo

Habrà de tramitarse un expediente de regulación de empleo cuando el número de afectados, en un período de 90 días, supere los siguientes umbrales:

- 10 personas trabajadoras en empresas que ocupen menos de 100 personas trabajadoras.
- Al 10% de las personas trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientas personas trabajadoras.
- 30 personas trabajadoras en las empresas que ocupen a más de 300 personas trabajadoras.
- Al total de la plantilla siempre que el número de afectados sea superior a 5 cuando se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial.

Atendiendo al criterio establecido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea este cómputo ha de entenderse referido tanto a la empresa como al centro de trabajo.

El procedimiento de despido colectivo se halla profusamente regulado en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en el cual cobra especial importancia tanto la información y documentación que el empleador ha de entregar a los representantes legales de los trabajadores para justificar la medida de extinción propuesta, como el período de consultas a desarrollar entre empresario y representantes legales de los trabajadores durante el cual ambas partes han de negociar de buena fe con el fin de determinar las causas del despido y las medidas para reducir su negativo impacto en la plantilla. El período de consultas puede finalizar con o sin acuerdo. En este último caso, el empresario habrá de notificar a la representación legal de las personas trabajadoras su decisión respecto del despido colectivo.

#### i.ii. Despido individual

En el caso de que no se superen los umbrales establecidos para el despido colectivo, la extinción se realizará de manera individual debiendo cumplirse los siguientes requisitos formales:

- Comunicación escrita en la que se detallan las causas en las que se justifica la extinción.
- Preaviso de 15 días, si bien podrá sustituirse el preaviso mediante el abono de una indemnización equivalente al salario de los días de preaviso omitido.
- Puesta a disposición de la indemnización prevista para estas extinciones con carácter simultáneo a la entrega de la carta. Únicamente podrá exonerarse de esta obligación si basándose la extinción en causas económicas la empresa no dispone de liquidez para hacer frente a su pago.
- Otorgar a la persona trabajadora una licencia de seis horas semanales durante el preaviso con el fin de que pueda buscar nuevo empleo.
- Entrega de una copia de la carta de despido a los representantes legales de las personas trabajadoras.

#### j. Causas objetivas vinculadas al trabajador

Se recogen como causas objetivas que justifican el despido las siguientes:

- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- Falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo cuando dichos cambios sean razonables y siempre que se haya facilitado la formación necesaria.
- Insuficiencia presupuestaria en el caso de contratos formalizados por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas (en el caso de que se superen los umbrales antes mencionados para el despido por causas económicas, objetivas técnicas o de producción será necesario seguir el cauce del despido colectivo).

En estos casos las personas afectadas tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio computándose por meses los períodos inferiores a un año, con el límite de doce mensualidades.

El empresario deberá cumplir con todos los requisitos expuestos en el apartado i) precedente para el despido individual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- k. Por voluntad de la persona trabajadora fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador.

Son incumplimientos empresariales que justifican la extinción indemnizada de la relación laboral las siguientes:

- Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en la ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo cuando una sentencia judicial haya declarado la modificación sustancial o la movilidad geográfica injustificadas.

Esta extinción ha de solicitarse ante el Juzgado de lo Social mediante la interposición de la correspondiente demanda. Será el juez quien de apreciar el incumplimiento empresarial declarará la extinción del contrato mediante el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicios con el límite de veinticuatro mensualidades.

- l. Por despido disciplinario del trabajador

El empleador deberá ejercer su facultad disciplinaria de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo de aplicación en el que se suele detallar la graduación de las faltas y sus correspondientes sanciones.

No obstante, la ley recoge como incumplimientos contractuales de la persona trabajadora las siguientes conductas:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ello.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y acoso sexual, o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.

El despido disciplinario ha de ser comunicado por escrito, debiendo detallarse los hechos en los que se justifica tal decisión, así como su fecha de efectos.

En el caso de que la persona trabajadora tuviera la condición de representante legal de las personas trabajadoras, habrá de tramitarse con carácter previo a su despido un expediente contradictorio en el que serán oídos, además de la persona interesada, los restantes miembros del órgano de representación al que perteneciera. Si al empresario le constara la afiliación sindical del trabajador, deberá dar audiencia previa a los delegados

de la sección sindical a la que pertenezca.

- m. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

## 5.8.2. Calificación del despido

La extinción del contrato de trabajo a instancias del empleador puede ser impugnada ante el orden jurisdiccional social mediante la interposición de una demanda por la persona afectada. La demanda deberá ser interpuesta en el plazo de caducidad de veinte días hábiles exigiéndose la presentación previa de la correspondiente papeleta de conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Asturias.

En el Principado de Asturias existen Unidades de Mediación, Arbitraje y Conciliación en las siguientes localidades: Oviedo, Gijón, Avilés, La Felguera y Mieres.

Por lo que se refiere al orden jurisdiccional social, nos encontramos con juzgados de lo social en Oviedo, Gijón, Avilés y Mieres.

El despido será calificado por el juez competente como:

- Procedente: se declarará la procedencia del despido cuando se acrediten las causas en las que el empleador justificó la extinción y el cumplimiento de los requisitos formales previstos en la ley.
- Improcedente: cuando no se hayan respetado los requisitos formales previstos en la ley o en el convenio colectivo o no se haya acreditado la causa en la que se justificó la extinción.

Efectos: el empresario tendrá que optar en el plazo de 5 días entre

- Readmitir a la persona trabajadora y abonarle los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta su readmisión.
- Abonar una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, computándose por meses los períodos inferiores al año, con un límite de 24 mensualidades.

(\*) De acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria Undécima del Estatuto de los Trabajadores, la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de treinta y tres días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a setecientos veinte días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este importe como máximo sin que dicho importe pueda ser superior en ningún caso a cuarenta y dos mensualidades.

La elección la realizará la persona trabajadora cuando tenga la condición de representante legal de las personas trabajadoras.

- Despido nulo: cuando tenga por móvil una causa de discriminación prohibida por la Constitución o la ley, o se hubiera producido con violación de los derechos fundamentales o libertades públicas de la persona trabajadora. Igualmente será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- La de las personas trabajadoras durante los períodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos períodos.
- La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión.
- La de las personas trabajadoras que hayan solicitado el permiso de lactancia, el permiso por nacimiento de hijo prematuro o que deba permanecer hospitalizado tras el parto, una reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar o estén disfrutando de ellos o hayan solicitado o estén disfrutando una excedencia por cuidado de hijo o familiar.
- La de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de sus derechos.
- El de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando los permisos por accidente, hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiares o convivientes.
- El de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando del derecho a la adaptación de jornada por cuidado de familiares o convivientes previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.
- El de las personas trabajadoras durante el disfrute del permiso parental previsto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, las anteriores presunciones no serán aplicables cuando se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio de los permisos y excedencia señalados.

Efectos de la nulidad: el empresario deberá readmitir a la persona trabajadora y abonarle los salarios que hubiera debido percibir desde la fecha del despido hasta la readmisión. Es habitual que a mayores se solicite el abono de una indemnización por los daños morales derivados de la vulneración de los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

## 5.9. La prevención de riesgos laborales

El empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Para ello habrá de desarrollar una actividad de evaluación de los riesgos profesionales con el fin de evitar o cuando menos reducir los riesgos asociados a la actividad empresarial.

Igualmente, deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, contiene las obligaciones empresariales en la materia, las cuales han de ser completadas con la normativa de desarrollo que se ha dictado en función del sector de actividad o de la naturaleza de los riesgos profesionales.

Para el apoyo y la ejecución de estas tareas todos los empresarios han de contar con un servicio de prevención de riesgos laborales.

Son instrumentos básicos de la actividad preventiva la evaluación de riesgos laborales y el plan de prevención. Es importante tener en cuenta que las personas trabajadoras tienen derecho a participar en las medidas preventivas lo que implica su derecho de acceso a la documentación, así como la consulta, planificación y organización de las medidas necesarias.

El incumplimiento por el empresario de la normativa en materia de prevención de riesgos podrá determinar que le sea exigida responsabilidad laboral, administrativa, penal y civil.



## 5.10. Desplazamiento internacional de trabajadores

### 5.10.1. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios en el ámbito de la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo

Las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE) que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, con exclusión de las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante, quedarán sujetas a lo establecido en la [Ley 45/1999](#), de 20 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Conforme a esta normativa, se entiende por «Desplazamiento en el marco de una prestación de servicios transnacional» el efectuado a España por empresas establecidas en un Estado de la UE o del EEE durante un período limitado de tiempo en cualquiera de los siguientes supuestos:

- El desplazamiento de un trabajador por cuenta y bajo la dirección de su empresa en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios, que esté establecido o que ejerza su actividad en España.
- El desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra empresa del grupo del que forme parte.
- El desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España.

### 5.10.2. Obligaciones formales

Debe comunicarse el desplazamiento, antes de su inicio y con independencia de su duración, a la autoridad laboral española competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios.

En el Principado de Asturias el órgano gestor de esta comunicación es el Servicio de Relaciones Laborales, el cual dispone de un formulario específico de solicitud.

La comunicación de desplazamiento contendrá los siguientes datos:

- Identificación de la empresa que desplaza al trabajador.
- El domicilio fiscal de la empresa y su número de identificación a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido.
- Los datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.
- La identificación de la empresa o empresas y, en su caso, del centro o centros de trabajo donde los trabajadores desplazados prestarán sus servicios.
- La fecha de inicio y la duración previstas del desplazamiento.
- La determinación de la prestación de servicios que los trabajadores van a desarrollar en España.

- Los datos identificativos y de contacto de una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa prestadora de servicios en los procedimientos de información y consulta de los trabajadores, y negociación, que afecten a los trabajadores desplazados a España.

No obstante, se excluyen de esta obligatoriedad los desplazamientos con una duración inferior a 8 días siempre que no sean llevados a cabo por una Empresa de Trabajo Temporal.

### **5.10.3. Legislación aplicable**

Con independencia de la ley que resulte aplicable al contrato de trabajo, se habrán de respetar las condiciones de trabajo previstas por la legislación española relativas a:

- Tiempo de trabajo.
- Cuantía salarial y dietas, gastos de alojamiento y manutención.
- Igualdad de trato y no discriminación.
- Trabajo de menores.
- Prevención de riesgos laborales.
- No discriminación de trabajadores temporales y a tiempo parcial.
- Respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras.
- Libre sindicación y derecho de huelga y reunión.

Todo ello sin perjuicio de que las personas trabajadoras desplazadas tuvieran reconocidas condiciones más beneficiosas en su país de origen en cuyo caso regirán estas últimas.

En el caso de que el desplazamiento tuviera una duración superior a 12 meses, las empresas habrán de garantizar la aplicación del resto de normativa laboral española con la única excepción de las siguientes materias:

- Procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de extinción del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia.
- Régimenes complementarios de jubilación.

No obstante, cuando la empresa prestadora de servicios estime que la duración efectiva del desplazamiento va a ser superior a doce meses, podrá dirigir a la autoridad laboral competente antes del transcurso del plazo indicado una notificación motivada que ampliará hasta un máximo de dieciocho meses el período durante el cual únicamente ha de aplicar la legislación laboral española sobre las materias concretas antes referidas.

### **5.10.4. Seguridad Social**

En virtud de lo establecido en los Reglamentos (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social y n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, las personas trabajadoras que sean desplazadas a España según lo expuesto seguirán sujetas a la legislación de Seguridad Social del primer Estado miembro, a

condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona.

En el caso de que el desplazamiento no sea temporal, sino que tenga vocación de permanencia, el empleador deberá suscribir un contrato de trabajo al amparo de la normativa española.

### **5.10.5. Trabajadores extranjeros no comunitarios**

Los extranjeros a los que no se aplica el régimen comunitario necesitan una autorización administrativa para residir y trabajar en España.

Existen los siguientes cauces para acceder a las autorizaciones administrativas de trabajo:

- Contrataciones en origen.
- Procedimiento general.
- El arraigo social y laboral.
- El proceso de regularización.
- Procedimiento para inversores, emprendedores, trabajadores que efectúen movimientos intraempresariales dentro de la misma empresa o grupo de empresas, profesionales altamente cualificados, investigadores y teletrabajadores de carácter internacional. Este específico cauce motivado en razones de interés económico, social o laboral se encuentra regulado en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

#### **Visado de residencia para inversores**

Los extranjeros no residentes que se propongan entrar en territorio español con el fin de realizar una inversión significativa de capital podrán solicitar el visado de estancia, o, en su caso, de residencia para inversores.

Se entenderá como inversión significativa de capital aquella que cumpla con alguno de los siguientes supuestos:

- Una inversión inicial por un valor igual o superior a 2 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 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:
  - 1º. Creación de puestos de trabajo.
  - 2º. Realización de una inversión con impacto socioeconómico de relevancia en el ámbito geográfico en el que se vaya a desarrollar la actividad.
  - 3º. Aportación relevante a la innovación científica y/o tecnológica.

Se entenderá igualmente que el extranjero solicitante del visado ha realizado una inversión significativa de capital cuando la inversión la lleve a cabo una persona jurídica domiciliada en

un territorio que no tenga la consideración de paraíso fiscal y el extranjero posea, directa o indirectamente, la mayoría de sus derechos de voto y la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros de su órgano de administración.

La concesión del visado de residencia para inversores constituirá título suficiente para residir en España durante, al menos, un año. Los inversores que deseen residir en España durante un período superior a un año podrán solicitar una autorización de residencia previo cumplimiento de determinados requisitos establecidos en la ley. Esta autorización tendrá una duración de dos años prorrogables por otros dos.

### Visado y autorización de residencia para emprendedores

Los extranjeros podrán solicitar un visado para entrar y permanecer en España por un período de un año con el fin único o principal de llevar a cabo los trámites previos para poder desarrollar una actividad emprendedora.

Los titulares del visado previsto podrán acceder a la situación de residencia para emprendedores prevista sin necesidad de solicitar visado y sin que se requiera un periodo previo mínimo de permanencia, cuando se justifique que se ha producido previamente el inicio efectivo de la actividad empresarial para la que se solicitó el visado.

Se entenderá como actividad emprendedora aquella que sea de carácter innovador con especial interés económico para España y a tal efecto cuente con un informe favorable de la Administración General del Estado. Para su valoración se tendrá especialmente en cuenta la creación de puestos de trabajo en España, así como:

- 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.

### Visado y autorización de residencia para profesionales altamente cualificados

Podrán solicitarla las empresas que requieran la incorporación en territorio español de profesionales extranjeros para el desarrollo de una relación laboral o profesional incluida en alguno de los siguientes supuestos:

- Personal directivo o altamente cualificado cuando la empresa o grupo de empresas reúna alguna de las siguientes características:
  - 1º. Promedio de plantilla durante los tres meses inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud superior a 250 trabajadores en España, en alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.
  - 2º. Volumen de 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.
  - 3º. Inversión bruta media anual, procedente del exterior, no inferior a 1 millón de euros en los tres años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud.
  - 4º. Empresas con un valor del stock inversión o posición según los últimos datos del Registro de Inversiones Exteriores del Ministerio de Economía y Competitividad superiores a 3 millones de euros.
  - 5º. Pertenencia, en el caso de pequeñas y medianas empresas establecidas en España a un sector considerado estratégico.
- Personal directivo o altamente cualificado que forme parte de un proyecto empresarial que suponga, alternativamente y siempre que la condición alegada en base a este supuesto sea considerada y acreditada como de interés general:

- 1º. Un incremento significativo en la creación de puestos de trabajo directos por parte de la empresa que solicita la contratación.
- 2º. Mantenimiento del empleo.
- 3º. 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.
- 4º. Una inversión extraordinaria con impacto socioeconómico de relevancia en el ámbito geográfico en el que se vaya a desarrollar la actividad laboral.
- 5º. La concurrencia de razones de interés para la política comercial y de inversión de España.
- 6º. Una aportación relevante a la innovación científica y/o tecnológica.

### **Graduados, postgraduados de universidades y escuelas de negocios de reconocido prestigio.**

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

Los extranjeros que pretendan entrar en España, o que, siendo titulares de una autorización de estancia y residencia, deseen realizar actividades de formación, investigación, desarrollo e innovación en entidades públicas o privadas, deberán estar provistos del correspondiente visado o de una autorización de residencia para formación o investigación que tendrá validez en todo el territorio nacional, en los siguientes casos:

- El 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.
- El 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.
- Los investigadores acogidos en el marco de un convenio por organismos de investigación públicos o privados, en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.
- Los profesores contratados por universidades, órganos o centros de educación superior e investigación, o escuelas de negocios establecidos en España, de acuerdo con los criterios que se establezcan reglamentariamente.

### **Visado y autorización de residencia por traslado intraempresarial**

Aquellos extranjeros que se desplacen a España en el marco de una relación laboral, profesional o por motivos de formación profesional, con una empresa o grupo de empresas establecida en España o en otro país deberán estar provistos del correspondiente visado de acuerdo con la duración del traslado y de una autorización de residencia por traslado intraempresarial, que tendrá validez en todo el territorio nacional.

Deberán quedar acreditados, los siguientes requisitos:

- 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.

## Visado y autorización de residencia de los teletrabajadores de carácter internacional

Podrán solicitar el visado o la autorización de teletrabajo los profesionales cualificados que acrediten ser graduados o postgraduados de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio o bien con una experiencia profesional mínima de tres años.

Se halla en situación de residencia por teletrabajo de carácter internacional el nacional de un tercer Estado, autorizado a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En el caso de ejercicio de una actividad laboral, el titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional solo podrá trabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional. En el supuesto de ejercicio de una actividad profesional, se permitirá al titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional trabajar para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20 % del total de su actividad profesional.

Deberán quedar acreditados los siguientes requisitos:

- La existencia de una actividad real y continuada durante al menos un año de la empresa o grupo de empresas con la que el trabajador mantiene relación laboral o profesional.
- Documentación acreditativa de que la relación laboral o profesional se puede realizar en remoto.
- En el supuesto de una relación laboral, se deberá acreditar la existencia de la misma entre el trabajador y la empresa no localizada en España durante al menos, los últimos tres meses anteriores a la presentación de la solicitud, así como documentación que acredite que dicha empresa permite al trabajador realizar la actividad laboral a distancia.
- En el supuesto de la existencia de una relación profesional, se deberá acreditar que el trabajador tiene relación mercantil con una o varias empresas no localizadas en España durante, al menos, los tres últimos meses, así como documentación que acredite los términos y condiciones en los que va a ejercer la actividad profesional a distancia.

El visado para teletrabajo de carácter internacional tendrá una vigencia máxima de un año, salvo que el período de trabajo sea inferior, en cuyo caso el visado tendrá la misma vigencia que este.

La autorización de residencia tendrá una vigencia máxima de tres años salvo que se solicite por un período de trabajo inferior. Los titulares de esta autorización podrán solicitar su renovación por períodos de dos años siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

Además, como se ha recogido ya con motivo del tratamiento del IRPF, a efectos del régimen fiscal especial de trabajadores desplazados (art. 93 LIRPF), el requisito del traslado de residencia como consecuencia del trabajo a distancia por medios telemáticos (introducido tras la aprobación de la conocida como Ley de Startups) se entenderá cumplido cuando el sujeto se halle en posesión de este visado, por lo que sirve como medio para aplicar, en cumplimiento del resto de requisitos, determinados beneficios fiscales (tributación de la renta más favorable).

En particular, la Agencia SEKUENS ha creado el Programa “Asturias, Nomad Paradise” para potenciar la atracción de talento a nuestra región, en cuya web se puede obtener información relativa a cómo obtener el visado, así como los beneficios fiscales asociados al mismo, entre otras cuestiones de interés (i.e. Asturias como lugar ideal para vivir o espacios de coworking en la región).

## Requisitos generales

Además de los requisitos específicos expuestos, para la concesión de la autorización de residencia han de cumplirse las siguientes condiciones:

- No encontrarse irregularmente en territorio español.
- Ser mayor de 18 años.
- Carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento jurídico español.
- No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- Contar con un seguro público o un seguro privado de enfermedad concertado con una Entidad aseguradora autorizada para operar en España.
- Contar con recursos económicos suficientes para sí y para los miembros de su familia durante su periodo de residencia en España.
- Abonar la tasa por tramitación de la autorización o visado.

Los visados serán expedidos por las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de España.

La tramitación de las autorizaciones de residencia se efectuará por la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos a través de medios telemáticos y su concesión corresponderá a la Dirección General de Migraciones.

El plazo máximo de resolución será de veinte días desde la presentación de la solicitud. Si no se resuelve en dicho plazo, la autorización se entenderá estimada por silencio administrativo.

## 5.11. Igualdad en la empresa

Todas las empresas están vinculadas por la prohibición de discriminación en las relaciones laborales, entendiéndose nulas y sin efecto cuantas normas, pactos y decisiones unilaterales del empresario generen una situación de desigualdad basada en la edad, discapacidad, sexo, origen racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical de la persona trabajadora, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

### 5.11.1. Obligaciones para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres

Con el fin de evitar la discriminación de las personas trabajadoras, tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como la normativa que se ha dictado en desarrollo de la misma han establecido una serie de obligaciones en el ámbito laboral dirigidas a evitar la desigualdad de trato por razón de sexo. En concreto, se han previsto las siguientes medidas:

## Plan de igualdad

Las empresas con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras deberán elaborar un plan de igualdad dirigido a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. En su elaboración participarán las personas trabajadoras a través de sus representantes legales.

El plan de igualdad ha de contener un conjunto de medidas ordenadas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva en la empresa de hombres y mujeres. A tal efecto se habrá de realizar un previo diagnóstico de la situación de la empresa en materia de igualdad con el fin de negociar posteriormente las medidas que corrijan las deficiencias detectadas.

Igualmente, se habrán de establecer medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo siendo obligatorio establecer procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, ha establecido la obligación de las empresas de más de 50 personas trabajadoras de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra estas personas. La ley ha otorgado un plazo de 12 meses a contar desde el 2 de marzo de 2023 para dar cumplimiento a esta obligación.

## Registro retributivo

A efectos de evitar la discriminación salarial por razón de sexo, todas las empresas, con independencia de su dimensión, tienen la obligación de tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluidos el personal directivo y los altos cargos en el que se desglosarán por sexo los datos salariales.

La representación de las personas trabajadoras deberá ser consultada con una antelación de al menos diez días con carácter previo a la elaboración del registro.

## Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva en la que se contenga una evaluación de los puestos de trabajo con el fin de garantizar el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

## 5.11.2. Personas con discapacidad

Con el fin de facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad se establece una cuota de reserva del 2% de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad en aquellas empresas cuya plantilla sea de 50 o más personas trabajadoras.

Excepcionalmente, la empresa se podrá eximir de esta obligación mediante la aplicación de medidas sustitutorias expresamente previstas en la normativa de aplicación.



## 5.12. Seguridad Social

El sistema español de Seguridad Social se estructura en dos niveles básicos de protección, el contributivo y el no contributivo. A su vez, dentro del nivel contributivo existe un Régimen General y varios regímenes especiales.

### 5.12.1. El Régimen General de la Seguridad Social

Están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena, así como los consejeros y administradores de las sociedades que realicen funciones de dirección y gerencia cuando sean retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la sociedad siempre que no posean el control efectivo de la misma.

### 5.12.2. Regímenes especiales de la Seguridad Social

- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
- Régimen Especial de los Trabajadores del Mar
- Régimen Especial de la Minería del Carbón
- Estudiantes
- Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado
- Régimen Especial de las Fuerzas Armadas
- Régimen Especial de Funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

### 5.12.3. La cotización en el Régimen General de la Seguridad Social

El empresario está obligado a ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social las cuotas correspondientes tanto a la cotización a su cargo como aquella otra sea a cuenta del trabajador y que ha de ser deducida de su retribución.

La liquidación de estas cuotas se ha de realizar de manera telemática a través del sistema RED mediante la liquidación directa.

Las cuotas de la Seguridad Social se han de ingresar dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo. El ingreso de las cuotas fuera de los plazos establecidos dará lugar a la aplicación de intereses y recargos.

#### Cálculo de las cotizaciones

El importe por ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social se calculará en función de la base de cotización y el tipo de cotización.

La base de cotización por contingencias está constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación que, con carácter mensual, tenga derecho a percibir la persona trabajadora por razón del trabajo que realice por cuenta ajena. No

obstante, anualmente se establecen unas bases mínimas y máximas de cotización, siendo las correspondientes a 2024 las que se exponen a continuación:

COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMAS EUROS/MES	BASES MÁXIMAS EUROS /MES
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.759,50 €	4.720,50 €
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.459,20 €	4.720,50 €
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.269,30 €	4.720,50 €
4	Ayudantes no Titulados	1.260,00 €	4.720,50 €
5	Oficiales Administrativos	1.260,00 €	4.720,50 €
6	Subalternos	1.260,00 €	4.720,50 €
7	Auxiliares Administrativos	1.260,00 €	4.720,50 €
		BASES MÍNIMAS EUROS/DÍA	BASES MÁXIMAS EUROS /DÍA
8	Oficiales de primera y segunda	42,00 €	157,35 €
9	Oficiales de tercera y Especialistas	42,00 €	157,35 €
10	Peones	42,00	157,35
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	42,00	157,35

El tipo de cotización es el porcentaje que aplicado a la base de cotización da como resultado la cuota o importe a pagar. Se exponen a continuación los tipos aplicables durante el 2024:

#### TIPOS DE COTIZACIÓN (%)

CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30
Mecanismo Equidad Intergeneracional	0,58	0,12	0,67

El tipo de cotización aplicable durante el año 2024 por Incapacidad Temporal por contingencias comunes serán del 1,55%, del cual el 1,30% será a cargo de la empresa y el 0,25% a cargo del trabajador.

Los contratos de duración determinada por tiempo inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario que se abonará a su finalización, equivalente a multiplicar por 3 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 RGSS para Contingencias Comunes el tipo general de cotización a cargo de la empresa. Durante el año 2024, 29,74 €. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos por sustitución, a los contratos para la formación y el aprendizaje ni a los contratos de formación en alternancia.

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General: Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, contratación de duración determinada en las modalidades de contrato para la formación en alternancia, formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada, de relajo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad, realizados con personas que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33%	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	6,70	1,60	8,30

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL</b>	0,60	0,10	0,70

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
<b>FOGASA</b>	0,20		0,20

La cotización por contingencias profesionales será a cargo exclusivo del empresario. La base de cotización por contingencias profesionales se calculará añadiendo a la base de cotización por contingencias comunes el importe que le hubiera sido abonado al trabajador en concepto de horas extraordinarias. Sobre dicho importe se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la D.A. 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, (en redacción dada por la Disposición Final Quinta del RDL 28/2018 de 28 de diciembre).

La cotización a la Seguridad Social por los contratos de formación consistirá en una cuota única mensual distribuida de la siguiente forma:

- Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes no supere la base mínima mensual se cotizará en los siguientes importes:

CONCEPTO	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Por Contingencias Comunes	51,06 €	10,18 €	61,24 €
Por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	3,64 € IT (Incapacidad Temporal) 3,39 € IMS (Incapacidad, Muerte y Supervivencia)		7,03 €

CONCEPTO	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Desempleo (*)	69,30 €	19,53 €	88,83 €
Fondo de Garantía Salarial	3,88 €		3,88 €
Formación Profesional	1,90 €	0,25 €	2,15 €

(\*) Cuando proceda cotizar por desempleo en los contratos para la formación, la base de cotización será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidente de trabajo y enfermedades profesionales para el año 2024, a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, distribuido conforme al siguiente detalle: 5,50% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo del trabajador.

b. Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes supere la base mínima mensual, a las cuotas únicas previstas en el apartado a) se le adicionará la cuota resultante de aplicar al importe en que la base de cotización exceda de la base mínima los tipos ordinarios de cotización.

Desde el 1 de enero de 2024, las personas que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica se realice a bordo de embarcaciones en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Atendiendo al carácter remunerado o no de las prácticas, las normas de cotización serán las siguientes:

a) Prácticas formativas remuneradas

CONCEPTO	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Por Contingencias Comunes	51,06 €/mes	10,18 €	61,24 €
Por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	3,64 € IT (Incapacidad Temporal) 3,39 € IMS (Incapacidad, Muerte y Supervivencia)		7,03 €

Esta cotización se aplicará también respecto de las prácticas realizadas al amparo del Real Decreto 1493/2011, por los que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

a) Prácticas formativas no remuneradas

CONCEPTO	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Por Contingencias Comunes	2,54 €/mes		2,54 €/día
Por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	0,16 €/día IT 0,15 €/día IMS		0,31 €/día

En el año 2024, para ambos tipos de prácticas, a las cuotas por contingencias comunes les será de aplicación una reducción del 95%.

## 5.13. Legislación aplicable

- Constitución Española.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-Ley 17/1997, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- Ley 456/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.
- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a empresas de cincuenta o más años.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
- Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.
- Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.
- Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.
- Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.
- Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (Ley de Startups).

- La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado.
- Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palama y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

