

# **CURSO PRÁCTICO SOBRE EXTRANJERÍA Y CONDICIONES LABORALES EN ESPAÑA**

**Quito, 2005**

**Proyecto Participación Sindical en los Procesos Migratorios**

**CTC      ISCOD      UGT      AECI**

## **Contenido:**

### **Conceptos básicos**

- I. Derechos de los extranjeros en España**
- II. Migración**
- III. Contenido Laboral**

## **CONCEPTOS BÁSICOS**

### **Derechos**

Los extranjeros gozarán en España de los derechos y deberes reconocidos por la Constitución española de 1978, en los términos que establezcan los tratados internacionales y la Ley de extranjería.

Por ello, la titularidad y el ejercicio de los derechos dependerán, en ciertos casos, de la situación administrativa del extranjero en España, es decir, si son titulares o no de una autorización para residir en España.

### **Autorización de residencia y trabajo**

Existe por un lado, la autorización de residencia que habilita para residir de forma regular en España, por otro lado, la autorización de residencia y trabajo, que habilita para residir y trabajar, y que sólo puede concederse a los mayores de dieciséis años, para ejercer una actividad lucrativa en España, por cuenta ajena o por cuenta propia, cuando se cumplan los mecanismos establecidos en la ley.

### **Tarjeta de Identidad de Extranjeros**

Es un documento único y exclusivo destinado a dotar de documentación a los extranjeros en situación de permanencia legal en España. Es decir, es un documento de identidad personal de los extranjeros, análogo al Documento Nacional de Identidad para los españoles.

La tarjeta de identidad se solicita una vez el extranjero haya sido autorizado a residir o haya sido autorizado a residir y a trabajar, o se haya procedido a renovar su residencia en España.

## **I. DERECHOS DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA**

Derecho a la documentación

Derecho a la libertad de circulación

Participación pública

Libertad de reunión

Libertad de asociación

Derecho a la educación

Derecho al trabajo y a la Seguridad Social

Libertad de sindicación y de huelga

Asistencia sanitaria

Derecho en materia de vivienda

Derecho a Seguridad Social y a los servicios sociales

## **Derecho a la documentación**

Los extranjeros que se encuentren en territorio español, independientemente de su situación administrativa regular o irregular, tienen el derecho y la obligación de conservar la documentación que acredite su identidad, expedida por las autoridades competentes del país de origen.

## **Derecho a la libertad de circulación**

Los extranjeros en **situación administrativa regular**, es decir, con autorización de estancia y/o residencia, tienen derecho a circular libremente por el territorio español y a elegir su residencia sin más limitaciones que las establecidas con carácter general por los tratados y las leyes, o las acordadas por la autoridad judicial en situaciones tales como un proceso penal o de extradición.

## **Participación pública**

Los extranjeros residentes en España, es decir, titulares de una autorización de residencia, podrán ser titulares del derecho de sufragio en las elecciones municipales atendiendo a criterios de reciprocidad (es decir, si en los países de origen respectivos se reconoce este derecho a los españoles).

Los extranjeros residentes, empadronados en un municipio, tienen todos los derechos que les reconoce la ley española que regula el régimen local o municipal, pudiendo ser oídos en los asuntos que les afecten.

*(El empadronamiento en un municipio español da lugar a una serie de derechos, para los extranjeros en situación administrativa irregular. Pero el hecho de estar empadronado no implica que estén en situación regular, que se obtiene con una autorización de residencia o con una autorización de residencia y trabajo.)*

## **Libertad de reunión**

Los extranjeros sólo podrán ejercer el derecho de reunión cuando obtengan autorización de estancia o residencia en España.

## **Libertad de asociación**

Al igual que el anterior sólo podrán ejercer este derecho, los extranjeros cuando obtengan autorización de estancia o residencia en España.

## **Derecho a la educación**

La Ley de extranjería española diferencia entre:

Enseñanza básica, gratuita y obligatoria que incluye el acceso a la misma, a la obtención del título correspondiente y el acceso al sistema público español de becas y ayudas: corresponde este derecho a todos los extranjeros menores de dieciocho años, independientemente de su situación administrativa regular o irregular.

Educación no obligatoria en las mismas condiciones que los españoles: sólo los extranjeros en situación administrativa regular.

## **Derecho al trabajo y a la Seguridad Social**

Los extranjeros mayores de 16 años que obtengan una autorización de residencia y trabajo, tendrán derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como al acceso al Sistema de la Seguridad Social. Además, los extranjeros residentes podrán acceder, en igualdad de condiciones que los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, como personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, pudiendo presentarse a las ofertas de empleo público que convoquen las Administraciones públicas.

## **Libertad de sindicación y de huelga**

Sólo los extranjeros que obtengan una autorización de estancia o residencia en España tendrán derecho a sindicarse libremente o afiliarse a una organización profesional, en las mismas condiciones que los trabajadores españoles. También, cuando estén autorizados a trabajar, podrán ejercer el derecho de huelga.

## **Asistencia sanitaria**

Los extranjeros en situación administrativa irregular o extranjeros sin recursos que no tienen derecho a la prestación sanitaria de Seguridad Social, pero empadronados en un municipio, tienen derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los españoles.

Asistencia sanitaria pública de urgencia y a la continuidad de dicha atención hasta la situación de alta médica.

Si el extranjero es menor de dieciocho años tiene derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los españoles.

Las extranjeras embarazadas que se encuentren en España tendrán derecho a la asistencia sanitaria durante el embarazo, parto y postparto.

### **Derecho en materia de ayudas a vivienda**

Sólo los extranjeros autorizados a residir en España tienen derecho a acceder al sistema público de ayudas en materia de vivienda en las mismas condiciones que los españoles.

### **Derecho a Seguridad Social y a los servicios sociales**

Cualquier extranjero que se encuentre en España, cualquiera que sea su situación administrativa, tendrá derecho a los servicios y prestaciones sociales básicas.

Por último, los extranjeros estarán en España sujetos, con carácter general, a los mismos impuestos que los españoles, y tendrán derecho a transferir sus ingresos y ahorros obtenidos en España a su país, o a cualquier otro, conforme a los procedimientos establecidos en la legislación española y según los acuerdos internacionales aplicables.

También, en el ámbito laboral, el Estatuto de los Trabajadores español establece como principio el derecho de los extranjeros a no ser discriminados directa o indirectamente en el acceso al empleo o una vez empleados, quedando nulos y sin efecto, los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de los empresarios que contengan discriminaciones directas o indirectas en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.

### **III.- Migración**

## **1. ENTRADA EN TERRITORIO ESPAÑOL**

La entrada, bien sea para una situación de estancia o para residir en España, deberá efectuarse por los puestos habilitados al efecto, y se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Ser titular de un **pasaporte**, o título de viaje válidamente expedido y en vigor, o documento nacional de identidad, o cédula de identificación o cualquier otro documento en vigor que acredite su identidad. El pasaporte puede ser individual, familiar o colectivo, válidamente expedido y en vigor. Los menores de 16 años podrán figurar en el pasaporte de su padre, madre o tutor, siempre que tengan la misma nacionalidad.
- Ser titular de un **visado** válidamente expedido y en vigor extendido en el pasaporte, documento de viaje o en un documento separado.  
*(Sobre los requisitos del visado, nos referiremos a ellos posteriormente)*

No necesitan visados para estancia (es una situación que se define en otro apartado) de tres meses en un período de seis o para tránsitos de menos de cinco días:

- o Los nacionales de países con los que se haya acordado su supresión. Es decir, con los que exista Convenio en esta materia.
- o Los extranjeros que tengan la condición de refugiados y estén documentados como tales por un país signatario del Acuerdo Europeo n. 31 sobre exención de visados para refugiados.
- o Los miembros de tripulaciones de barcos de pasaje y comerciales con documento de identidad de la gente del mar en vigor, durante la escala del barco o cuando se encuentre en tránsito para embarcar hacia otro país.
- o Los miembros de tripulaciones de aviones comerciales documentados con la tarjeta de miembro de la tripulación, durante la escala de su aeronave o entre dos escalas de vuelos regulares consecutivos de la misma compañía aérea.
- o Los titulares de una autorización de residencia, una autorización provisional de residencia o una tarjeta de acreditación diplomática de otro Estado con los que se haya firmado un acuerdo internacional que contemple esta posibilidad.

Tampoco precisan visado, los titulares de una tarjeta de identidad de extranjero, de una tarjeta de estudiante extranjero, de una tarjeta de acreditación diplomática, o de la autorización de regreso, o de una tarjeta de trabajador transfronterizo, siempre que las autorizaciones previstas en estos documentos hayan sido expedidas por las autoridades españolas y estén vigentes en el momento de solicitar la entrada.

- Acreditar **medios económicos suficientes** para su sostenimiento durante el periodo de permanencia en España, o de estar en condiciones de obtenerlo, así como el traslado a su país o el retorno al de procedencia.
- Presentar un **certificado médico** expedido en el país de procedencia por los servicios médicos que designe la misión diplomática o la oficina consular española, o someterse a su llegada, en la frontera, a un reconocimiento médico por parte de los servicios sanitarios españoles competentes, para acreditar que no padecen ninguna de las enfermedades susceptibles de cuarentena prevista en el Reglamento sanitario internacional y la normativa comunitaria.
- No estar sujeto a una **prohibición de entrada**.  
Quienes tienen prohibición de entrada:
  - o Los que hayan sido expulsados de España y se encuentren en el plazo de prohibición de entrada establecido en la orden de expulsión, o haya recaído sobre ellos una orden de expulsión, salvo caducidad del procedimiento o prescripción de la infracción o sanción.
  - o Los que hayan sido objeto de una devolución y se encuentren en el plazo de prohibición de entrada determinado en la orden de devolución.
  - o Si se encuentran reclamados, en relación con causas criminales derivadas de delitos comunes graves, por las autoridades de otros países, siempre que los hechos constituyan delito en España.
  - o Hayan sido objeto de prohibición expresa de entrada por resolución del Ministro del Interior
  - o Tengan prohibida la entrada en virtud de convenio internacional en que España sea parte, salvo excepciones por motivos humanitarios o de interés nacional.
- **No suponer un peligro para la salud pública, el orden público, la seguridad nacional o las relaciones internacionales de España con otros Estados con los que se tenga convenio en tal sentido.**

Ahora bien, se puede autorizar la entrada de los extranjeros que no reúnan estos requisitos por razones excepcionales de orden humanitario, interés público o cumplimiento de compromisos adquiridos por España.

En resumen, la entrada en España, para cualquier situación, ya sea estancia, de residencia, de trabajo, etc, necesita:

- Efectuarse por los puestos habilitados al efecto, es decir, por las fronteras establecidas
- Ser titular de un pasaporte
- Ser titular de un visado estampado en el pasaporte
- Tener medios económicos suficientes
- Presentar un certificado médico
- No estar sujeto a prohibición de entrada, como por ejemplo, haber sido expulsado del territorio español y estar aun en el plazo establecido en la orden de expulsión

- No ser un peligro para la salud pública, orden público o seguridad nacional.

## **2. SITUACIONES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA**

- Estancia
- Residencia

### **2.1 ESTANCIA**

Es por ejemplo, cuando se entra en España por motivos turísticos, o con un visado para la búsqueda de empleo. Se encuentra en esta situación, el extranjero autorizado por visado, o por resolución por prórroga de la estancia, a permanecer en España por un período ininterrumpido o suma de períodos sucesivos cuya duración total no exceda de noventa días por semestre a partir de la fecha de la primera entrada.

Por lo tanto, para venir a España en situación de estancia hay que obtener un visado, que puede ser:

- Visado de corta duración: para un máximo de tres meses con una, dos o varias entradas.
- Visado de estancia múltiple: autoriza para múltiples estancias, cuya suma no podrá exceder de noventa días por semestre, durante un año.

La solicitud del visado deberá efectuarse en la misión diplomática u oficina consular española de la demarcación de residencia o excepcionalmente en cualquier misión diplomática u oficina consular española, y también excepcionalmente se podrán expedir visados de estancia en la frontera española.

La solicitud deberá ir acompañada de los **documentos** que acrediten:

- Pasaporte o documento de viaje del solicitante válido durante la totalidad del período para el que solicita la estancia.
- Objeto del viaje y condiciones de estancia prevista.
- Disposición de medios de subsistencia suficientes para el período que solicita.
- Seguro médico.
- Alojamiento durante la estancia.
- Garantías de retorno al país de procedencia (billete de ida y vuelta dentro del período máximo autorizado)

- Si el extranjero es menor, autorización de quien ejerza la patria potestad o la tutela.

En el supuesto de concesión del visado, el extranjero o representante debidamente acreditado deberán recogerlo en el plazo de un mes, aportando el pasaporte o documento de viaje cuya vigencia deberá ser superior a la del visado concedido.

La Ley de Extranjería dispone en este sentido que si el sujeto legitimado se encuentra en territorio extranjero, la presentación de solicitudes de visado y su recogida se realizarán personalmente ante la misión diplomática u oficina consular donde resida. Excepcionalmente, cuando el interesado no resida en la población que tenga su sede la misión diplomática u oficina consular y se acrediten razones que obstaculicen el desplazamiento, como la lejanía de la misión u oficina o dificultades de transporte que hagan el viaje especialmente gravoso, podrá acordarse que la solicitud de visado pueda presentarse por representante debidamente acreditado. Tampoco se requerirá la comparecencia personal en los procedimientos de contratación colectiva de trabajadores, en los supuestos contemplados en un convenio o acuerdo internacional, y se estará a lo dispuesto en el mismo.

Se puede conceder una prórroga de estancia, que en ningún caso podrá ser superior a tres meses en un período de seis, a solicitud del extranjero que deberá ser solicitada personalmente por el extranjero en oficina de extranjeros, jefatura superior o comisaría de policía.

Existen dos supuestos excepcionales de estancia:

- A los que hubieran entrado con documentación defectuosa o sin ella o por lugares no habilitados al efecto, el Ministro del Interior o el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales podrá autorizar su estancia por motivos humanitarios, de interés público u obligaciones internacionales.
- Visados de cortesía concedidos por el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. Se otorga a:
  - Agentes diplomáticos y funcionarios consulares y demás miembros de misiones diplomáticas y oficinas consulares acreditadas en España y a sus familiares.
  - Los representantes, delegados y demás miembros y sus familiares de Organismos Internacionales o de Conferencias Internacionales que se vayan a celebrar en España.
  - Los funcionarios de Organizaciones Internacionales o intergubernamentales con sede en España, y a sus familiares.Estas personas están excluidos del ámbito de la ley de extranjería.

## **2.2 RESIDENCIA**

Puede ser temporal o permanente. Los residentes podrán trabajar siempre que obtengan una autorización para ello.

La residencia temporal es aquella en la que se encuentra el extranjero autorizado a permanecer en España por un período superior a 90 días e inferior a cinco años.

La residencia permanente autoriza a residir indefinidamente en España y a trabajar en igualdad de condiciones que los españoles.

### **2.2.1 RESIDENCIA TEMPORAL**

Para residir temporalmente en España sin trabajar es necesario solicitar personal o, excepcionalmente, por representante, un visado, según modelo oficial, en la misión diplomática española u oficina consular española de la demarcación de residencia. Se acompañarán los siguientes documentos:

- Pasaporte en vigor o título de viaje, reconocido como válido en España, con una vigencia mínima de un año.
- Certificado de antecedentes penales expedido por las autoridades de origen o de los países donde el solicitante haya residido en los últimos cinco años, donde no consten condenas por delitos existentes en el ordenamiento español.
- Certificado médico.
- Documentos que acrediten medios de vida suficientes para residir durante todo el período de residencia.

Puede requerirse por parte de la misión diplomática u oficina consular ante la que se sustancie el visado, la comparencia del solicitante a los efectos de realizar una entrevista personal para comprobar su identidad, la validez de la documentación aportada y la veracidad del motivo de solicitud del visado.

Trámites del procedimiento: La misión diplomática u oficina consular donde se solicitó el visado dará traslado de la misma al Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación en España y a la Delegación o Subdelegación del Gobierno de la demarcación donde se solicite la residencia, que tendrá un mes para resolver la misma, y puede resolver:

- Desfavorablemente o no contestar, en este caso, la misión diplomática u oficina consular resolverá también la denegación del visado,
- Favorablemente, en este caso, la misión diplomática u oficina consular resolverá y expedirá el visado, notificándose al interesado para que en el plazo de un mes lo recoja personalmente, y podrá efectuar ya válidamente la entrada en España y solicitar también personalmente en el plazo de un mes, ante la oficina correspondiente en territorio español, la tarjeta de identidad de extranjero (*Se analiza en otro epígrafe*).

Importante: El visado de residencia incorpora la autorización inicial de residencia válida desde la fecha de entrada en España, la cual constará en el pasaporte o título de viaje, y tendrá la duración de un año.

**Renovación de esta autorización de residencia inicial:** Se solicitará en el modelo oficial, personalmente por el interesado, durante los sesenta días naturales previos a la fecha de expiración de su vigencia, o dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que hubiere finalizado la vigencia del anterior resolución (en este último caso, puede incurrirse en infracción y es posible que se imponga una sanción), en ambos casos, la vigencia de la autorización inicial que se pretende renovar se prorroga hasta la resolución del procedimiento.

La solicitud de renovación deberá acompañarse de los siguientes documentos:

- Pasaporte en vigor o título de viaje, y la tarjeta de identidad de extranjero en vigor.
- Documentos que acrediten recursos económicos, medios de vida suficientes para la manutención sin necesidad de desarrollar ninguna actividad laboral y seguro médico.

Si la administración no resuelve en el plazo de tres meses, aquí a diferencia de la primera concesión, se entenderá concedida la renovación. La autorización renovada tendrá la duración de dos años.

## **RESIDENCIA TEMPORAL POR REAGRUPACIÓN FAMILIAR**

Para ejercer este derecho es necesario **ser residente legal al menos desde un año y tener una autorización para residir un año más.**

### **Familiares que puede reagrupar el residente:**

- El cónyuge no separado de hecho o de derecho y que el matrimonio no se haya celebrado en fraude de ley.
- Los hijos o los de su cónyuge, incluidos los adoptados, siempre que sean menores de dieciocho años o estén incapacitados, y no se encuentren casados.
- Los menores de dieciocho años o incapaces cuando el residente sea su representante legal.
- Los ascendientes o los de su cónyuge, cuando estén a su cargo y existan razones para autorizar su residencia.

¿Qué se entiende por familiares a cargo del residente reagrupante? Que haya transferido, al menos durante el último año, fondos o soportado gastos del familiar, que pretende reagrupar, en una proporción que permita inferir una dependencia económica efectiva.

**¿Pueden los reagrupados ejercer la reagrupación de sus familiares?** Si, siempre que cuenten con una autorización de residencia y trabajo obtenidos de forma independiente de la autorización del reagrupante y reúnan los requisitos establecidos para ejercer la reagrupación. En el caso de ascendiente, se requiere que hayan obtenido una autorización permanente de forma independiente y acrediten solvencia económica para atender las necesidades del familiar que pretendan reagrupar.

### **¿Cómo obtiene el familiar reagrupado una autorización de residencia independiente?**

#### **El cónyuge:**

Cuando obtenga una autorización para trabajar.

En todo caso, el cónyuge reagrupado que no se encuentre separado, podrá solicitar una autorización de residencia independiente cuando haya residido en España durante cinco años.

Si se rompe el vínculo conyugal debido a una separación de derecho o divorcio, si se acredita la convivencia en España con el cónyuge reagrupante durante al menos dos años.

Cuando fuera víctima de violencia de género, una vez dictada a su favor una orden judicial de protección.

Por causa de muerte del reagrupante.

**Los hijos y menores sobre los que el reagrupante ostente la representación legal:**

- Al alcanzar la mayoría de edad (la mayoría de edad en España se obtiene a los 18 años) y obtengan una autorización para trabajar o bien,
- hayan residido en España durante cinco años y también sean mayores de edad.

**Los ascendientes:**

Cuando obtengan una autorización para trabajar.

**La solicitud se presenta por el reagrupante en la Oficina de Extranjeros, las Delegaciones o las Subdelegaciones del Gobierno y se acompañará de los siguientes documentos:**

- Copia de los **documentos que acrediten el parentesco**, en su caso, la edad y la **dependencia legal y económica**, como son: certificado de matrimonio (cónyuge), certificado de nacimiento (hijos), certificado de reagrupante (ascendientes), resguardos de los giros o de envíos de remesas de dinero.
- Copia del **pasaporte**, documento de viaje o cédula de inscripción en vigor.
- Copia de la **autorización de residencia o de residencia y trabajo ya renovada**, o copia de la autorización inicial y resguardo de la solicitud de renovación.
- Acreditar el empleo y/o **recursos económicos suficientes** para atender las necesidades de la familia incluyendo la asistencia sanitaria, en el supuesto de no estar cubierta por la Seguridad Social.
- Acreditar documentalmente de la **disponibilidad de una vivienda** adecuada para atender a sus necesidades y a las de su familia.
- Si se trata de reagrupar al cónyuge, **declaración jurada que no reside con él en España otro cónyuge**.

En el plazo de dos meses desde la notificación al reagrupante de la concesión de la autorización, el familiar que va a ser reagrupado deberá solicitar personalmente el visado en la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida, siendo motivo de denegación el hecho que el extranjero se halle en España en situación irregular.

Vigencia de la autorización de residencia de los familiares reagrupados:

- Si el reagrupante tiene una autorización de residencia temporal: hasta la fecha de la vigencia del reagrupante.
- Si el reagrupante tiene una autorización de residencia permanente: hasta la fecha de validez de la tarjeta de identidad de extranjero del reagrupante. Ahora bien, cuando se procede a la renovación de la autorización de residencia del reagrupado se le concederá una de carácter permanente.

La solicitud de visado por parte del reagrupado se efectuará en la misión diplomática u oficina consular española del lugar de residencia y se acompañará:

- Pasaporte ordinario o título de viaje, reconocido como válido en España y con una vigencia mínima de cuatro meses.
- Certificados de antecedentes penales o documento equivalente expedido por las autoridades del país de origen o en que haya residido durante los últimos cinco años y en el que no conste condenas por delitos existentes en el ordenamiento español.
- Copia de la autorización de residencia notificada al reagrupante.
- Documentos originales que acrediten los vínculos familiares y, en su caso, la edad y la dependencia legal o económica.
- Certificado médico.

La notificación se producirá en el plazo máximo de dos meses y deberá ser recogido por el solicitante personalmente, salvo en el caso de menores que podrá ser recogido por su representante. La entrada en territorio español se efectuará en los tres meses siguientes a la concesión , y al mes de la entrada se deberá solicitar la tarjeta de identidad de extranjero.

## **2.2.2 RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO**

*La autorización de residencia y trabajo es la que autoriza para trabajar en España, si el extranjero es mayor de 16 años. La autorización inicial tiene la duración de un año y podrá limitarse a un ámbito geográfico y sector de actividad determinado.*

### **¿CÓMO SE OBTIENE UNA AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR?**

Los mecanismos principales son:

- El conocido como Régimen General
- El Contingente
- Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada

#### **1) RÉGIMEN GENERAL**

### **¿Cuáles son los requisitos para obtener una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena?:**

- Que la **situación nacional de empleo** permita la contratación.  
Para que sea posible tramitar la autorización para residir y trabajar es necesario que la ocupación para la que se solicita dicha autorización haya sido calificada como de difícil cobertura por el Servicio Público de Empleo previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, de la que formamos parte los sindicatos.  
También se considerará que la situación nacional de empleo permite la contratación en las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite la dificultad de contratación del puesto que pretende cubrirse, mediante la gestión de la oferta de empleo concluida con resultado negativo.
- Garantizar al trabajador una **actividad continuada** durante el tiempo de vigencia de la autorización.
- **Inscripción** de la empresa en el sistema de **Seguridad Social** y **cumplan sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.**
- Que las **condiciones de la oferta de empleo** se ajusten a las establecidas por la normativa para la misma actividad, categoría y localidad.
- Poseer la **titulación necesaria**, en su caso homologada, para el desempeño de la profesión.
- Que el trabajador **carezca de antecedentes penales** en España y en los países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- Que el trabajador **no se encuentre irregularmente en España.**

**Importante:** Por tanto, para obtener una autorización de residencia y trabajo en España es necesario tener una oferta de empleo, que la situación de empleo lo permita, y que el trabajador no se encuentre en situación irregular en España.

Ahora bien, la situación nacional de empleo no se tendrá en cuenta:

- Cobertura de puestos de confianza.
- Para el cónyuge o hijo de residente en España con una autorización renovada, ni para el hijo de español nacionalizado o de comunitario, si estos últimos llevan un año residiendo legalmente en España y al hijo no le sea de aplicación el régimen comunitario
- Los que pretendan la renovación de una autorización anterior.
- Para los trabajadores necesarios para el montaje por renovación de una instalación o equipos productivos.
- Los que hubieran tenido la condición de refugiado durante el año siguiente a la cesación de la aplicación de la Convención de Ginebra de 1951.
- Los reconocidos como apartidas y lo que hubieran perdido esta condición durante el año siguiente a la terminación de este estatuto.
- Los que tengan a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española.
- Los extranjeros nacidos y residentes en España.
- Los hijos y nietos de español de origen.
- Los menores extranjeros mayores de 16 años con autorización de residencia que sean tutelados por una entidad de protección de menores, para actividades que favorezcan su integración social, y acreditada la imposibilidad de retorno con su familia o al país de origen.
- Los extranjeros que obtengan una autorización de residencia por circunstancias excepcionales. (Art. 31.3 LO 14/2004)
- Los que hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante cuatro años naturales, y hayan retornado a su país.
- Para los nacionales de Estados con lo que se haya firmado la supresión de este requisito, y los extranjeros enrolados en buques españoles.

### **¿Quién presenta la solicitud de autorización de residencia y trabajo?**

El empleador o empresario que pretenda contratar al trabajador extranjero, en el órgano competente de la provincia donde se vaya a ejercer la actividad que es en la Oficinas de extranjeros, el Área de Trabajo de las Delegaciones o de las Subdelegaciones del Gobierno de la provincia.

**Visado:** En el plazo de un mes desde la notificación al empleador o empresario, el trabajador deberá solicitar personalmente el visado en la misión diplomática u oficina consular en cuya demarcación resida, u otra autorizada. Puede permitirse presentarse el visado por medio de representante legalmente acreditado si existen motivos fundados que obstaculicen el desplazamiento del solicitante, como la lejanía de la misión u oficina, dificultades de transporte que hagan el viaje especialmente

gravoso o razones acreditadas de enfermedad o condición física que dificulten sensiblemente su movilidad, o cuando se trate de un menor (Igual que en los demás casos de solicitud de visado). A la solicitud de visado se acompañará:

- Pasaporte ordinario o título de viaje, válido en España, con una vigencia mínima de cuatro meses.
- Certificados de antecedentes penales expedido por las autoridades de origen o de los países en lo que haya residido en los últimos cinco años, en el que no deben constar condenas por delitos existentes en el ordenamiento español.
- Certificado médico
- Copia de la autorización de residencia y trabajo condicionada.

Notificada la concesión del visado, el trabajador deberá recogerlo en el plazo de un mes desde la notificación, y deberá entrar en España durante la vigencia del visado que no será superior a tres meses. A partir de la entrada legal en España, el trabajador podrá comenzar su actividad y se producirá su afiliación, alta y posterior cotización en la Seguridad Social. En el plazo de un mes desde la entrada, el extranjero solicitará la tarjeta de identidad de extranjero que tendrá el mismo plazo de validez que la autorización de residencia temporal y será retirada por el extranjero.

Si no existiera constancia de que el trabajador autorizado inicialmente a residir y trabajar en España ha sido afiliado y/o dado de alta en la Seguridad Social en el momento de la solicitud de la tarjeta de identidad de extranjero, o transcurrido un mes desde la entrada en España, se podrá resolver la extinción de la autorización.

El visado de residencia y trabajo incorporará la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena y la vigencia de ésta comenzará desde la entrada en España, la cual constará en el pasaporte o título de viaje.

La denegación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena ha de ser motivada y expresará los recursos que contra la misma puedan interponerse y el órgano y el plazo en el que han de interponerse. Las causas de denegación son:

- Si constan antecedentes penales del trabajador en España o en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.
- Cuando lo exija la situación nacional de empleo

- Cuando las condiciones del contrato u oferta de empleo fueran inferiores a las establecidas por la normativa vigente para la misma actividad, categoría profesional y localidad.
- Si en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que pretende cubrir por despido improcedente o nulo o por las causas previstas en el artículo 50, 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- Si el empleador ha sido sancionado en los últimos 12 meses por infracción calificada como muy graves en la Ley de extranjería, o por infracciones en materia de extranjería calificadas como graves o muy graves en la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social.
- Si el empleador no garantiza al trabajador una actividad continuada durante la vigencia de la autorización, o no acredite medios económicos, materiales y personales de los que dispone para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones del contrato de trabajo.
- Si se han presentado documentos falsos o formulado alegaciones inexactas, y medie mala fe.
- Si el trabajador carece de titulación especial exigida para el ejercicio de la profesión o de la homologación o de la colegiación exigida.
- Si consta informe gubernativo previo desfavorable.
- Si consta causa prevista legalmente de inadmisión a trámite que no hubiera sido apreciada en el momento de la recepción de la solicitud.
- Si el empresario ha sido condenado por sentencia firme por delitos contra los derechos de los trabajadores o contra ciudadanos extranjeros, salvo que los antecedentes penales hubieran sido cancelados.

### **Renovación de la autorización de residencia y trabajo:**

**¿Cuándo puede solicitarse la renovación?** 60 días naturales previos a la fecha de expiración de la vigencia de la autorización, o dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior. En ambos casos, la presentación de la solicitud prorroga la validez de la anterior autorización hasta la resolución del procedimiento de renovación.

**Supuestos que han de acreditarse para que proceda la renovación:**

- Continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende,
- o la realización habitual de la actividad para la que se concedió la autorización durante un mínimo de seis meses por año y:

- haya suscrito un contrato con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación
- o disponga de una de nueva oferta de trabajo con los requisitos para la concesión de una autorización inicial de residencia y trabajo.
- Si el período de actividad es de al menos tres meses por año, que la relación laboral se haya interrumpido por causas ajenas a su voluntad, que ha buscado activamente empleo, participando en las acciones que se determinen por el servicio público de empleo o bien en programas de inserción sociolaboral de entidades públicas o privadas que cuenten con subvenciones públicas, que en el momento de solicitar la renovación tenga un contrato de trabajo en vigor.

Por último, también procede la renovación:

- cuando por la autoridad competente, se hubiera otorgado una prestación contributiva por desempleo, por el tiempo de duración de dicha prestación.
- cuando sea beneficiario de una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr su inserción social o laboral durante el plazo de duración de la misma.

Importante: La renovación se concede durante un periodo de 2 años siempre que no proceda una autorización permanente y permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional. En un plazo de un mes desde la notificación de la resolución favorable, se solicitará la tarjeta de identidad de extranjero y transcurrido el plazo para resolver sobre una solicitud de renovación de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, ésta se entenderá estimada.

También hay en cuenta que la afiliación a la Seguridad Social, en situación de alta o asimilada al alta es importante para la renovación de la autorización de residencia y trabajo.

## **2) CONTINGENTE**

Es el procedimiento por el que se permite la contratación programada de trabajadores que no se hallen ni residan en España, seleccionados en sus países de origen a partir de las ofertas genéricas presentadas por los empresarios, aunque también se aceptan ofertas nominativas.

### **¿Qué es una oferta genérica?**

En términos generales, son las que dependen de las ocupaciones que demande la empresa, es decir, la empresa solicitante presentará tantas ofertas como ocupaciones demande, y tanto contratos como trabajadores pretenda contratar.

### **¿Qué es una oferta nominativa?**

Es la que se hace para un trabajador determinado.

Los contratos que firmen los trabajadores seleccionados a través de este procedimiento de contingente deberán contener información sobre:

- La identidad de las partes del contrato de trabajo
- La fecha de comienzo de la relación laboral, y la duración de la misma.
- Domicilio social del empresario o empleador y del centro de trabajo donde se presten los servicios.
- La categoría o grupo profesional del puesto de trabajo o la descripción resumida del mismo.
- Cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, así como la duración y determinación de las vacaciones.
- El preaviso en el caso de extinción del contrato
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral

Es decir, se deberá informar en los contratos de trabajo sobre sus elementos esenciales y una previsión del salario neto que percibirá el trabajador.

Se podrán realizar cursos de formación, en España o en los países que hayan sido seleccionados o preseleccionados, y se les informará sobre sus derechos y deberes.

Existe una peculiaridad en cuanto al visado en este procedimiento que es la admisión de las solicitudes de visado para los trabajadores seleccionados se realice a través del organismo de selección de manera conjunta para los trabajadores cuya contratación se pretende para el mismo periodo.

El visado concedido incorporará la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena con un año de duración, contado desde la fecha de entrada en España, la cual se hará constar en el pasaporte o título de viaje, y dicha autorización está limitada a un ámbito territorial y sector de actividad determinado y permitirá la incorporación inmediata de los trabajadores a la

empresa, así como su afiliación y/o alta en la Seguridad Social. En el plazo de un mes de la entrada del trabajador en España, está obligado a solicitar personalmente la tarjeta de identidad de extranjero, que tendrá la misma vigencia que la autorización y será retirada personalmente, salvo excepciones, por el extranjero.

### **Visados para la búsqueda de empleo.**

Son los que autorizan a desplazarse a territorio español, para buscar trabajo durante un periodo de estancia de tres meses. Si en este período no se obtiene un contrato de trabajo, el extranjero deberá abandonar el territorio español que se verificará con su presentación ante los responsables del control fronterizo por el que se efectuase la salida, para que se estampe en el pasaporte el sello de salida.

*Existen dos clases de visados para la búsqueda de empleo:*

- Los dirigidos a hijos y nietos de español de origen, quienes se encuentran exentos de la valoración de la situación nacional de empleo. Los mecanismos de selección de los destinatarios, las fórmulas de presentación de las solicitudes, y el número de estos visados se regularán por el acuerdo (del Consejo de Ministros español) que establezca en contingente.
- Para determinados sectores de actividad y ocupaciones. Se podrán aprobar en el contingente un número de visados para la búsqueda de empleo limitados a un ámbito territorial y sectorial y a un sector de actividad donde existan puestos de trabajo de difícil cobertura y las circunstancias específicas del mercado laboral lo permitan. Este visado sólo habilita a permanecer en España durante 3 meses. El trabajador deberá buscar un empleo en el sector de actividad y en el ámbito territorial para el que se haya previsto la concesión de la autorización. Se inadmitirán a trámite o denegarán, salvo circunstancias imprevistas en el mercado laboral, las solicitudes que se presenten para otra ocupación o ámbito territorial distintos a los previstos para su autorización.

### **3) RESIDENCIA TEMPORAL Y TRABAJO POR CUENTA AJENA DE DURACIÓN DETERMINADA**

Actividades que se permiten con esta autorización:

- De temporada o campaña, cuya duración será del contrato o contratos de trabajo, con el límite máximo de nueve meses, dentro de un período de 12 meses consecutivos
- De obra o servicios de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, edificaciones y redes de suministro eléctrico, gas, ferrocarriles y telefónicos, instalaciones y mantenimientos de equipos productivos, así como puesta en marcha y reparaciones
- De carácter temporal para personal de alta dirección, deportistas, profesionales y otros colectivos que se determinen por orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales
- Para la formación y realización de prácticas profesionales

En los últimos supuestos, la duración coincidirá con la del contrato de trabajo, con el límite máximo de un año y no es susceptible de renovación, salvo las prorrogas previstas en la legislación laboral.

En los casos de autorizaciones para actividades de temporada o campaña y para obras o servicios de montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, etc, son necesarios para empleador o empresario, los requisitos generales pero además:

- Disponer de un alojamiento adecuado que reúna las condiciones legales de dignidad e higiene.
- Organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen y asumir como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada en España y el lugar de alojamiento.

Por parte del trabajador: que se comprometa a retornar al país de origen, una vez concluida la relación laboral, que se verificará mediante la presentación en la misión diplomática u oficina consular que le expidió el visado en el mes siguiente del término de su autorización en España. El incumplimiento de esta obligación puede ser causa de denegación de posteriores solicitudes de autorizaciones para trabajar, durante los tres años siguientes al término de la autorización concedida.

En estos supuestos no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo, para los trabajadores necesarios para el montaje por renovación de una

instalación o equipo productivo y para los que hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante cuatro años naturales, y hayan retornado a su país.

### 2.2.3 PRESTACIONES TRANSNACIONALES DE SERVICIOS

Se halla en esta situación, el extranjero que dependa, mediante expresa relación laboral, de una empresa establecida en un Estado no perteneciente a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo, en los siguientes supuestos:

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

¿Cuáles son los requisitos para la concesión de la autorización de residencia y trabajo?

- Que a su vez, el trabajador tenga una residencia estable y regular en el país donde radica la empresa.
- Que la actividad profesional del trabajador en el país en el que radica la empresa que le desplaza tiene carácter habitual, y que se ha dedicado a dicha actividad como mínimo durante un año, y ha estado al servicio de la empresa, al menos, nueve meses.
- Que la empresa que le desplaza garantiza a sus trabajadores desplazados temporalmente a España los requisitos y condiciones de trabajo aplicables, según la ley sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

La autorización que se conceda está limitada a una actividad y ámbito territorial concretos. Su duración coincidirá con el tiempo del

desplazamiento del trabajador con el límite de un año, prorrogable por el mismo período si se acreditan idénticas condiciones.

### **2.3 ¿QUIÉNES NO NECESITAN AUTORIZACIÓN DE TRABAJO PARA EJERCER UNA ACTIVIDAD LUCRATIVA, LABORAL O PROFESIONAL?**

- Los técnicos y científicos extranjeros, invitados o contratados por el Estado, las comunidades autónomas o los entes locales o los organismos, , que tengan por objeto la promoción y desarrollo de la investigación promovidos o participados por las anteriores.
- ¿Cómo se acredita? *Presentando la invitación o contrato de trabajo suscritos por quien tenga la representación legal del órgano correspondiente, en la que constará la descripción del proyecto y el perfil profesional que se requiere para su desarrollo.*
- Los profesores, técnicos, investigadores y científicos extranjeros invitados o contratados por una universidad española.  
¿Cómo se acredita? *Presentando invitación o contrato de trabajo para el ejercicio de actividades lectivas, suscritos por el representante legal de la universidad española correspondiente.*
- Personal directivo o profesorado extranjero de instituciones culturales o docentes correspondientes de otros Estados, o privadas, de acreditado prestigio, oficialmente reconocidas en España, que desarrollen en España programas culturales y docentes de sus países respectivos, en tanto limiten su actividad a la ejecución de tales programas.  
¿Cómo se acredita? *Presentando documentación que justifique la validez en el país de origen a los títulos o diplomas expedidos en España, del contrato de trabajo o designación para el ejercicio de actividades de dirección o docencia y, en el caso de entidad privada, también con la documentación que justifique su reconocimiento oficial en España.*
- Los funcionarios civiles o militares de las Administraciones estatales extranjeras que vengán a España para desarrollar actividades en virtud de acuerdos de cooperación con la Administración española.  
¿Cómo se acredita? *Presentando el certificado emitido por la Administración estatal extranjera competente y la justificación de tales aspectos.*
- Corresponsales de medios de comunicación extranjeros.  
¿Cómo se acredita? *Presentando la acreditación emitida por el Ministerio de la Presidencia español a este respecto.*
- Miembros de misiones científicas internacionales que realicen trabajos e investigaciones en España autorizados por el Ministerio de

Educación y Ciencia o por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

*¿Cómo se acredita? Presentando la autorización del Ministerio de Educación y Ciencia o del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio de formar parte de la misión científica internacional.*

- Los artistas que de forma individual o colectiva, vengan a realizar actuaciones que no superen cinco días continuados o veinte días en un período inferior a seis meses.

*¿Cómo se acredita? Presentando documento nacional de identidad y el contrato de trabajo para el desarrollo de las actividades artísticas.*

- Ministros religiosos y miembros de la jerarquía de las diferentes iglesias, confesiones y comunidades religiosas, así como religiosos profesos de órdenes religiosas que figuren inscritas en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia.

*¿Cómo se acredita? Con la certificación del Ministerio de Justicia.*

- Los que formen parte de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos y organizaciones empresariales reconocidos internacionalmente, siempre que su actividad se limite estrictamente al desempeño de las funciones inherentes a dicha condición.
- Los españoles de origen que hubieran perdido la nacionalidad española.

*¿Cómo se acredita? Con certificación literal de nacimiento o, en su defecto, mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho.*

- Los menores extranjeros en edad laboral tutelados por entidad de protección de menores competente, para las actividades que, a propuesta de la entidad, mientras permanezcan en esa situación, favorezcan su integración social.

*¿Cómo se acredita? Con el documento que acredite que la entidad ejerce la tutela del menor y con la propuesta de actividad que favorezca la integración social del menor.*

## **2.4 EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA**

**¿Cuáles son los requisitos para la concesión de una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia?**

- Cumplir los mismos requisitos que se exigen a los españoles para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.
- En el caso de ejercicio de profesiones, poseer la cualificación profesional exigible o experiencia acreditada para el ejercicio de la

actividad y la titulación específica, su homologación y en su caso la colegialización cuando se requiera.

- Acreditar la inversión prevista y en su caso la creación de empleo que supone la actividad.
- Previsión de que la actividad producirá desde el primer año recursos económicos suficientes para la manutención y alojamiento del interesado, deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.
- Carecer de antecedentes penales en España y los países de residencia anteriores por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No hallarse irregularmente en España.

El procedimiento de solicitud es similar al de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, *si bien a la solicitud de autorización de residencia y trabajo por cuenta propia, deberá acompañarse también la siguiente documentación específica:*

- La que acredite que cuenta con una inversión económica necesaria o bien compromiso suficiente de apoyo por parte de instituciones financieras u otras.
- Proyecto de establecimiento o actividad a realizar, con indicación de la inversión prevista, la rentabilidad esperada, y en su caso, los puestos de trabajo cuya creación se prevean,
- Relación de autorizaciones o licencias que se exijan para la instalación, apertura o funcionamiento de la actividad proyectada o para el ejercicio profesional.

Duración de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia: 1 año

Renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena:  
Deberá acreditarse:

- La continuidad en la actividad que dio lugar a la autorización que se renueva
- Cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

## **2.5 RESIDENCIA PERMANENTE**

En este caso se autoriza a residir en España indefinidamente y a trabajar en iguales condiciones que los españoles.

**¿Quiénes pueden obtener una autorización de residencia permanente?**

- Los que acrediten haber residido legalmente y de forma continuada en el territorio español durante cinco años. *No afectará a esta residencia, las salidas del territorio español de hasta seis meses, siempre que no superen el total de un año dentro de los cinco.*
- Los residentes que sean beneficiarios de una pensión contributiva de jubilación, incluida dentro de la acción protectora del sistema español de la Seguridad Social.
- Residentes que sean beneficiarios de una pensión contributiva de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez, incluida dentro de la acción protectora del sistema español de la Seguridad Social o de prestaciones análogas obtenidas en España y consistentes en una renta vitalicia, no capitalizable, suficiente para su sostenimiento.
- Los nacidos en España y al llegar a la mayoría de edad puedan acreditar que han residido en España de forma legal y continuada durante, al menos, los tres años consecutivos inmediatamente anteriores a la solicitud.
- Los que hayan sido españoles de origen y hayan perdido la nacionalidad española.
- Los que a la mayoría de edad hayan estado bajo la tutela de una entidad pública española durante cinco años inmediatamente anteriores de forma consecutiva.
- Los apartidas y refugiados
- Extranjeros que hayan contribuido de forma notoria al progreso económico, científico o cultural de España, o a la proyección de España en el exterior.

Renovación: Se deberá solicitar cada cinco años, y se deberá presentar la tarjeta de identidad de extranjero y el abono de las tasas, y como en los demás casos de renovación, se solicitará sesenta días antes de la expiración de la vigencia, o tres meses después de la fecha de finalización de vigencia (en este caso, da lugar a infracción y sanción). En ambos supuestos, se prorroga la vigencia hasta la resolución del procedimiento de renovación.

## **2.6 AUTORIZACIÓN PARA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS**

Para realizar en España trabajos de investigación o formación no remunerados laboralmente o para cursar o ampliar estudios en centros docentes o científicos españoles públicos o privados oficialmente reconocidos será necesario disponer de un **visado de estudios** que permitirá la estancia por un período igual al del curso para el que esté matriculado o, en su caso, del trabajo de investigación que desarrolle.

### **Requisitos para obtener el visado de estudios:**

- Cumplir los requisitos generales para la entrada en España.
- Haber sido reglamentariamente admitido en cualesquiera centros docentes o científicos españoles, públicos o privados, oficialmente reconocidos, para cursar o ampliar estudios o realizar trabajos de investigación o formación, no remunerados laboralmente, con indicación, según corresponda, de un horario que implique asistencia y/o de un plan de estudios, investigación o formación aprobado.
- Si se trata de un estudiante menor de edad que venga sólo a España se necesitará la autorización de los padres o tutores para el desplazamiento a España para realizar los estudios, en la que conste el centro y el período de estancia previsto.
- Tener garantizados los medios económicos para sufragar: gastos de estudios, de estancia y regreso a su país, y en su caso, los de sus familiares. No obstante, tendrán derecho al acceso al sistema público de becas y ayudas en las mismas condiciones que los españoles, salvo que se les excluya en la convocatoria de las mismas.

La solicitud de visado, que se realizará personalmente en la misión diplomática u oficina consular española, se acompañará de la misma documentación que un visado en términos generales, si bien, hay algunos específicos, como son los específicos para acreditar la admisión en el centro para poder cursar los estudios o realizar los trabajos de investigación o formación; el contenido del plan de estudios formación o investigación que se vaya a realizar; un seguro médico que cubra, durante todo el tiempo de su estancia, los gastos médicos y la repatriación asociados a un accidente o a una enfermedad repentina.

Sólo en el caso que la duración de los estudios o de la investigación supere los seis meses se requerirá, el certificado médico y el certificado de antecedentes penales. También en este caso, una vez concedido el visado, se deberá solicitar la tarjeta de estudiante extranjero en el plazo de un mes desde la entrada efectiva en España.

## **Familiares de estudiantes e investigadores extranjeros**

Los que hayan solicitado un visado de estudios o ya se encuentre en España en el régimen de estudios, podrán solicitar visados de estancia para sus familiares para la misma duración de los estudios o investigación, y no se exige un período previo de estancia al estudiante o investigador. Por tanto, se puede solicitar el visado de estancia para los familiares de manera simultánea con el visado de estudios o posteriormente cuando el titular del visado de estudios se encuentre ya en España.

Los familiares que se pueden aprovechar de esta medida son:

- El cónyuge
- Los hijos menores de dieciocho años o sometidos a su patria potestad o tutela

Importante: Los familiares autorizados a residir en España por esta medida no pueden realizar actividades lucrativas laborales.

## **Trabajo de estudiantes o investigadores**

Pueden ejercer actividades lucrativas laborales en instituciones públicas o entidades privadas, cuando un empleador les presente una autorización de trabajo y se cumplan los requisitos que para cualquier otro trabajador, excepto la situación nacional de empleo y los antecedentes penales.

Dichas actividades tendrán que ser compatibles con la realización de los estudios y los ingresos obtenidos no podrán tener el carácter de recurso necesario para su sustento o estancia.

Los contratos deberán hacerse por escrito y su modalidad será la de contrato de trabajo a tiempo parcial. En el supuesto de ser a jornada completa, su duración no podrá superar los tres meses ni coincidir con los períodos lectivos.

La autorización no tendrá limitaciones geográficas, es otra gran diferencia con la autorización inicial de trabajo, salvo que la actividad lucrativa coincida con períodos lectivos; en tal caso, se limitará al ámbito territorial de residencia de su titular. Su duración coincidirá con la del contrato de trabajo y no podrá ser superior a la de la duración del visado o autorización de estudios, cuya pérdida de vigencia será causa de extinción de la autorización.

*Régimen especial: los licenciados extranjeros en Medicina y Cirugía, Farmacia, Psicología, Ciencias Químicas y Ciencias Biológicas que estén en posesión del título español o extranjero debidamente homologado y realicen estudios de especialización en España podrán realizar las actividades lucrativas laborales derivadas o exigidas por dichos estudios de especialización, sin que sea necesario disponer de la correspondiente autorización de trabajo, sin perjuicio de la comunicación de esta circunstancia a la autoridad competente.*

### **3. TARJETA DE IDENTIDAD DE EXTRANJERO**

Es el documento único y exclusivo, personal e intransferible, destinado a dotar de documentación a los extranjeros en situación de permanencia legal en España por un periodo superior a tres meses y acredita la identificación del extranjero.

Para la expedición de esta tarjeta será requisito indispensable la resolución gubernativa previa de concesión de la correspondiente autorización administrativa o, en su caso, de reconocimiento del derecho para permanecer en territorio español, así como el abono de las tasas fiscales legalmente establecidas.

Tendrá idéntico periodo de vigencia que la autorización o el reconocimiento del derecho que justifique su expedición, por tanto, pierde su validez cuando se produzca la de la citada autorización, por cualesquiera de las causas que establece la normativa o por la pérdida del derecho a permanecer en territorio español.

La expedición y entrega de la tarjeta corresponde a la Dirección General de Policía, y deberá solicitarla el extranjero en el mes siguiente a la resolución que le permita residir en España por un período superior a tres meses.

### **III.- Contenido Laboral**

## **1. CONTRATO DE TRABAJO**

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de un salario o retribución.

### **1.1 ¿QUIÉNES PUEDEN CONTRATAR?**

- Las personas mayores de edad. En España la mayoría de edad se alcanza a los 18 años.
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Las personas mayores de 16 y menores de 18, para lo que necesitarán el consentimiento expreso de los padres o tutores si viven de forma independiente o la autorización si viven con ellos.
- Los extranjeros de acuerdo con la normativa de extranjería. Como ya se destaca en el apartado correspondiente de este Curso relativo a extranjería “*los extranjeros mayores de 16 años para ejercer una actividad lucrativa, laboral o profesional, precisarán de la correspondiente autorización administrativa previa para trabajar...*”

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Deberán celebrarse por escrito:

- Cuando así lo establezca una disposición legal.
- En todo caso: los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los contratos de inserción, los de tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. *Los contratos hechos a estudiantes e investigadores extranjeros habrán de hacerse por escrito, (como ya se apunta en la parte de extranjería)*
- Cuando cualquiera de las partes así lo exija, por tanto, el trabajador puede solicitar que el contrato de trabajo conste por escrito, incluso una vez iniciada la actividad durante el transcurso de la misma.

### **1.2 ¿QUÉ HA DE CONSTAR EN EL CONTRATO DE TRABAJO?**

Con carácter general, el contenido del contrato debe ser:

- La identidad de las partes, tanto del trabajador como del empresario o empleador.

- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente.
- La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo.
- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución de determinación de dichas vacaciones.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

En el nuevo Reglamento de extranjería, *en relación al contingente*, establece que se los contratos que se gestionen en este procedimiento, deberán ser firmados por extranjeros que no se hallen ni sean residentes en territorio español y deberán contener los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como la previsión del salario neto que percibirá el trabajador.

**1.3 PERIODO DE PRUEBA:** Establecerlo en los contratos de trabajo es optativo y si se acuerda se deberá fijar por escrito en el contrato.

Duración del período de prueba: - la que se fije en los convenios colectivos en su defecto: - seis meses para técnicos titulados, - dos meses para el resto de trabajadores, excepto en empresas con menos de 25 trabajadores, que es de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Derechos y obligaciones durante el periodo de prueba: los mismos que correspondan al puesto de trabajo que el trabajador desempeñe como si fuera de plantilla.

Durante el período de prueba: se podrá rescindir la relación laboral a voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

El periodo de prueba se computa a efectos de antigüedad.

No se podrá establecer período de prueba si el trabajador ya ha desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, aunque haya sido con otro tipo de contrato.

#### 1.4 MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- **Contrato indefinido.** Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.
- **Contrato indefinido de fijos-discontinuos.** Para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- **Contrato para la formación.** Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. *Los trabajadores deberán ser mayores de 16 años y no haber cumplido los 21.*
- **Contrato en prácticas.** Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional además del nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional. Por tanto, para los trabajadores extranjeros será necesario la homologación del título.
- **Contrato de obra o servicio determinado.** Para la realización de una obra o prestación de un servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Su duración será por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.
- **Contrato eventual por circunstancias de la producción.** Su finalidad es atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa
- **Contrato de relevo.** Es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización a tiempo parcial en la misma empresa.

- **Contrato 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.

## **1.5 EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

¿Qué significa la extinción del contrato de trabajo?

*La terminación de la relación laboral entre la empresa y trabajador.*

¿Cuáles son las causas de la terminación de la relación laboral?

- *Mutuo acuerdo de las partes*
- *Las causas consignadas válidamente en el contrato*
- *Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato*
- *Dimisión del trabajador*
- *Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.*
- *Jubilación del trabajador*
- *Por parte del empresario: Muerte, jubilación, incapacidad del empleador si es una persona física o extinción de la personalidad jurídica si se trata de una empresa.*
- *Fuerza mayor.*
- *Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*
- *Voluntad del trabajador con causa justificada*
- *Despido disciplinario*
- *Causas objetivas legalmente procedentes (estas son: ineptitud del trabajador, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo, amortización de puestos de trabajo, etc...)*

## **2. EL SALARIO**

La Constitución española establece el derecho que tiene el trabajador a percibir una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales,

ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, en dinero o en especie, o de los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

El salario puede ser bruto o neto:

El salario neto es el que resulta de restar una serie de deducciones al salario bruto y es el que efectivamente recibe el trabajador después de realizar las deducciones correspondientes.

Las deducciones son las cantidades que se restan al salario bruto en concepto de Seguridad Social y de impuestos, que es la deducción del IRPF o impuesto de que grava la generación de renta en España.

Las cotizaciones a la Seguridad Social son una parte del salario bruto que se ingresa en la Seguridad Social, y que puede ser, por contingencias comunes (que incluye enfermedades comunes y accidentes no laborales) y por desempleo y formación profesional.

Importante: En contrataciones de extranjeros con autorizaciones de trabajo para actividades de duración determinada, es decir de temporada o campaña, y para estudiantes, no se cotizará por la contingencia de desempleo. Tampoco en el caso de trabajadores transfronterizos.

*El empresario será quien de forma delegada, proceda a realizar la retención de las cargas fiscales y de Seguridad Social sobre la retribución del trabajador.*

La estructura del salario se establece mediante la negociación colectiva, o, en su defecto, en el contrato individual y comprende:

- **El salario base:** Que es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
- **Los complementos salariales:** Que es la retribución que depende de diversas circunstancias como: las condiciones personales del trabajador, el trabajo realizado, la situación y resultados de la empresa. Entre otros, pueden citarse: la antigüedad, las pagas extraordinarias, los plus de distancia y transporte, el alojamiento, la manutención, etc...

Derechos del trabajador en relación al abono del salario:

- Percepción del mismo en la fecha y lugar establecidos.
- Entrega del recibo del salario (es decir, lo que se conoce como nómina)
- Que no se efectúe por periodos superiores al mes.
- Percibir anticipos a cuenta a cambio del trabajo ya realizado.
- Si se retrasa el pago, a percibir un interés del 10% anual por el retraso sobre el importe del salario.

En España existen dos pagas extraordinarias anuales, una pagadera en Navidad y otra, en el mes que se fije por convenio colectivo o por el acuerdo entre el empresario y representante de los trabajadores. También, podrá prorratearse mensualmente su importe si se acuerda en convenio colectivo.

Por otro lado, el empresario tiene la obligación de facilitar al trabajador, juntamente con el salario un “recibo de salario” (*nómina*), que se ajustará al modelo establecido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o al que en su sustitución, se establezca por convenio colectivo o, en su defecto que, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores se establezca otro modelo que contenga, con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan. El recibo de salario se referirá a meses naturales y será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo y abonarle, en moneda de curso legal o mediante cheque o talón bancario, las cantidades resultantes de la declaración.

Importante: En España existe un Salario Mínimo Interprofesional que fija anualmente el Gobierno, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para el personal al servicio del hogar familiar. Se trata de un salario mínimo, por lo que puede ser superior por convenio colectivo o pacto individual con la empresa, pero nunca inferior.

### **3. JORNADA LABORAL**

Su duración: Será la pactada en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.

La duración máxima no podrá exceder de las 40 horas semanales en computo anual. Y no podrá ser superior a 9 horas diarias, salvo que por convenio colectivo, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los

representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas, que será como mínimo de 12 horas, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

**Horas extraordinarias:** Es cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, y su prestación es voluntaria, salvo pacto individual o colectivo. Se abonarán económicamente o se compensarán con descanso por pacto individual o colectivo. El número máximo de horas extraordinarias a realizar por un trabajador será de 80 al año.

#### **4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

##### **¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO?**

Es el **acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad.** Pueden regular materias de diversa índole como son:

- **Económica:** salarios, remuneraciones indirectas, etc...
- **Laboral:** jornada diaria, semanal y anual de trabajo y de descanso, categorías profesionales, duración de contratos, rendimiento exigible...
- **Sindical:** comités de empresa, delegados de personal
- **Condiciones de empleo**
- **Prevención de riesgos**
- **Relaciones de los trabajadores y sus representantes con el empresario o asociaciones empresariales.**

##### **¿QUIÉNES ESTÁN LEGITIMADOS PARA NEGOCIAR?**

- Convenios de empresa o ámbito inferior:
  - o Comité de empresa o delegados de personal
  - o Representaciones sindicales y ostentasen la mayoría en el comité de empresa, cuando el convenio afecte a la totalidad de los trabajadores de la empresa.
  - o Empresarios o representantes legales.
- Convenios colectivos sectoriales:
  - o Sindicatos más representativos a nivel estatal (entre los que se encuentra UGT) o de Comunidad Autónoma.

- Sindicatos con un mínimo del 10% de los miembros de los comité de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico y funcional del convenio.
- Asociaciones empresariales, que cuenten con el 10% de los empresarios incluidos en el ámbito del convenio y que además ocupen, al menos, el 10% de los trabajadores de dicho ámbito.

## **5. CONFLICTOS COLECTIVOS**

### **LA HUELGA**

Es la suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ahora bien, durante la huelga el contrato se considera en suspenso, y el trabajador no tendrá derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social.

Así los extranjeros, cuando estén autorizados a trabajar, podrán ejercer el derecho de huelga. En este mismo sentido y con relación a la libertad sindical, en España sólo los extranjeros que residan de una manera regular tendrán derecho a sindicarse libremente o a afiliarse a una organización profesional en las mismas condiciones que los trabajadores españoles.

## **6. SEGURIDAD SOCIAL**

En España, a efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, están incluidos dentro del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles residentes en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y sean:

- Trabajadores por cuenta ajena
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos
- Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociados
- Estudiantes
- Funcionarios públicos, civiles y militares

A los efectos de las prestaciones no contributivas, están incluidos en la aplicación del sistema de la Seguridad Social, todos los españoles residentes en territorio nacional; los hispanoamericanos, portugueses, brasileños, andorranos y filipinos y los nacionales de otros países según los Tratados, Convenios o Acuerdos bilaterales.

## **Composición del Sistema de la Seguridad Social:**

- Régimen General
- Regímenes especiales:
  - o Agrario
  - o Trabajadores del Mar
  - o Trabajadores Autónomos
  - o Empleados de Hogar
  - o Minería del Carbón
  - o Estudiantes (Seguro Escolar)
  - o Funcionarios

### **Afiliación y cotización:**

#### **Afiliación**

Todos los trabajadores deben afiliarse a la Seguridad Social. En el caso de los trabajadores extranjeros, la afiliación deberá realizarse una vez obtengan la autorización de residencia y trabajo, pues si en el momento de solicitar la tarjeta de identidad de extranjero (que recordemos que habrá de producirse en el plazo de un mes desde la entrada en España), o transcurrido un mes desde su entrada en España, no existiera constancia de que el trabajador autorizado inicialmente a residir y trabajar ha sido afiliado en la Seguridad Social, la autoridad competente podrá resolver la extinción de la autorización concedida.

Habrá que solicitar en primer lugar el número de la Seguridad Social y posteriormente, el empresario está obligado a solicitar la afiliación de los trabajadores que, no estén afiliados, ingresen a su servicio.

Si el empresario incumple su obligación, los trabajadores pueden instar directamente su afiliación y alta inicial a la Seguridad General de la Seguridad Social. Este organismo también puede proceder a la afiliación de oficio.

#### **Cotización**

Esta obligación nace desde el momento en que se inicia la actividad laboral y permanece mientras dura la misma.

Deben cotizar: Los trabajadores y los empresarios por cuya cuenta trabajen, salvo por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y fondo de garantía salarial.

Recuerda: La cotización es una cantidad que el empresario retiene de las nominas y la ingresa en la Seguridad Social.

Que al trabajador solo le corresponde cotizar por Contingencia Comunes (enfermedades comunes y accidentes no laborales), desempleo (salvo trabajadores de temporada y estudiantes, también transfronterizos) y formación profesional.

Y que la cotización es imprescindible para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo.

## **7. INSCRIPCIÓN DE EXTRANJEROS EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO:**

Los extranjeros no comunitarios podrán inscribirse en los Servicios Públicos de Empleo, a través de la demanda de empleo, si cumplen los siguientes requisitos:

- Si tienen una autorización de residencia y trabajo de vigencia superior a tres meses.
- Si están incluidos en algunas de las excepciones para obtener autorización de trabajo.
- Personas con autorización de residencia por causas excepcionales
- Refugiados y familiares a quienes se haya reconocido la agrupación familiar para residir.
- Si se ha solicitado renovación de una autorización de trabajo.

## **8. SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR**

También conocido como servicio doméstico, es el que se refiere a las relaciones que concierta el titular de un hogar familiar, que es el empleador, con personas que, dependientes y por cuenta de éste, presten servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar que tengan la consideración de tareas domésticas.

Importante: No se incluyen los trabajos por amistad, familia, vecindad, a cambio de comida, alojamiento o compensación de gastos.

Las características de este tipo de contrato son:

- Se presume un periodo de prueba de 15 días.
- La retribución mínima el salario mínimo interprofesional total o en proporción, según sea jornada completa o reducida. Puede descontarse hasta un máximo del 45% del salario por manutención, alojamiento u otras compensaciones.
- Derechos a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía como mínimo de 15 días naturales del salario mensual en metálico.
- Jornada máxima mensual de 40 horas.
- No necesita hacerse a través de los Servicios Públicos de Empleo.
- No se precisa la forma escrita, basta la forma verbal, en cuyo caso se supone que su duración es de un año.

### Régimen Especial de Seguridad Social de Empleados de Hogar

Están incluidos: los trabajadores mayores de 16 años que se dediquen a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia, y que perciban por los mismos un sueldo o remuneración de cualquier clase. Están incluidos los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

La obligación de cotizar nace desde la fecha de comienzo de la actividad que motiva la inclusión en el campo de aplicación de este régimen, aunque no se hubiera cumplido la obligación de solicitar el alta. La cotización se efectuará dentro del mes siguiente al que corresponda a su devengo.

¿Quién debe cotizar?

Si el empleado de hogar presta sus servicios a un solo empleador y la duración de los mismos es superior a la mitad de la jornada habitual: corresponde al cabeza de familia y la cantidad que cotice la deducirá del salario del trabajador.

Si el empleado de hogar presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más cabezas de familia, serán de su exclusivo cargo las cotizaciones tanto del empleador como del empleado.

## **9. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Es una actividad que tiene por objeto promover la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Este objetivo se logra a través de un conjunto de actuaciones que han de realizar los empresarios, los trabajadores, los fabricantes, importadores, suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo. Cada uno de estos colectivos habrá de cumplir sus obligaciones para que se proceda a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

El empresario debe garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo, para lo cual habrá de:

- Realizar un plan de prevención de riesgos laborales
- Evaluar los riesgos
- Planificar y aplicar la actividad preventiva

Por su parte, los trabajadores tienen una serie de derechos y obligaciones derivadas del derecho que tienen a una protección eficaz.

Los derechos del trabajador son:

- Ser informado directamente de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.
- Recibir una información teórica y práctica, suficiente y adecuada en el momento de su contratación y cuando cambie el contenido de la tarea encomendada.
- Abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.
- Una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
- Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
- Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud del trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y

representación (delegados de prevención, comité de seguridad y salud), a través de quienes se ejerce su derecho a participar.

Los trabajadores deben velar por su propia seguridad y salud y por la de terceros, por ello tienen las siguientes obligaciones:

- Usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio de trabajo.
- Usar correctamente los medios y equipos facilitados por el empresario y conforme a las instrucciones de éste.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de los medios y lugares de trabajo.
- Informar inmediatamente a su superior jerárquico y a los encargados de prevención en la empresa sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.