

Invertir en Gran Canaria

Cabildo de Gran Canaria

Sociedad de Promoción Económica de Gran Canaria

Documento actualizado a 25 de febrero de 2013

PRESENTACIÓN

GENERAL

El Cabildo de Gran Canaria está impulsando una política para favorecer el desarrollo de nuevos negocios en la isla. En esa línea, se enmarca este documento denominado “Invertir en Gran Canaria” que pretende facilitar al inversor toda la información que precise para evaluar las posibilidades que ofrece Gran Canaria como emplazamiento para emprender nuevos negocios.

Y es que Gran Canaria es un lugar especial porque su situación geográfica en el Océano Atlántico es estratégica y privilegiada. Su proximidad con el continente africano la configura, de forma natural, como una plataforma logística entre Europa, África y América. Además, es una región de la Unión Europea con un marco político e institucional estable que disfruta de un Régimen Económico y Fiscal exclusivo, plenamente compatible con la normativa comunitaria. Este régimen especial le permite disponer de unos incentivos económicos y unas ventajas tributarias, muy superiores a los de otras regiones de la Unión Europea.

A su vez la economía de la isla está plenamente desarrollada, al nivel de la media de las demás regiones de la Unión Europea, destacando la importancia del sector servicios, en el que la industria turística tiene un peso relevante. En este sentido es relevante destacar que la isla es visitada anualmente por más de tres millones de turistas nacionales y extranjeros.

Los incentivos económicos y fiscales y las condiciones de su entorno la convierten en un lugar idóneo para el desarrollo de otros sectores entre los que merece señalar la logística, los servicios avanzados, sectores tecnológicos, además de las posibilidades ya existentes para los sectores de ocio y turístico.

Las condiciones geoestratégicas y económicas se ven reforzadas por su excelente dotación de infraestructuras, particularmente las de: transportes, telecomunicaciones, áreas para la localización de empresas y centros tecnológicos.

En la isla residen 852.225 habitantes que hacen de Gran Canaria una de las islas más pobladas del Archipiélago, de la que dos tercios de esta población se encuentra en edad de trabajar. El nivel de cualificación de estos recursos ha mejorado significativamente en los últimos años por el importante desarrollo que ha experimentado la formación profesional y las titulaciones ofertadas por el sistema universitario.

Este conjunto de factores, unido a las excelentes condiciones del entorno y calidad de vida,



hacen de Gran Canaria un destino cualificado para trabajar e iniciar negocios.

En este documento se proporciona de una manera estructurada toda la información relevante para efectuar una primera aproximación a las posibilidades de invertir en la Isla.

Esta información se puede complementar con la facilitada en la página web (<http://www.spegc.org>) y mediante la atención personalizada que se les puede prestar por parte de la Sociedad de Promoción Económica de Gran Canaria, entidad dependiente del Cabildo de Gran Canaria.

ÍNDICE GENERAL

1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE GRAN CANARIA.....	7
1.1 CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES.....	7
1.2 ENTORNO Y CALIDAD DE VIDA.....	13
1.3 INFRAESTRUCTURAS.....	15
2. INCENTIVOS FISCALES Y A LA INVERSIÓN.....	23
2.1 INTRODUCCIÓN.....	23
2.2 LA ZONA ESPECIAL CANARIA (ZEC).....	26
2.3 LA RESERVA PARA INVERSIONES EN CANARIAS (RIC).....	28
2.4 LA BONIFICACIÓN POR PRODUCCIÓN DE BIENES CORPORALES EN CANARIAS.....	31
2.5 LA DEDUCCIÓN POR INVERSIONES EN ACTIVOS FIJOS EN CANARIAS.....	31
2.6 LA DEDUCCIÓN POR INVERSIONES INCREMENTADAS EN CANARIAS.....	32
2.7 BENEFICIOS FISCALES EN IMPOSICIÓN INDIRECTA EXCLUSIVOS PARA CANARIAS.....	32
2.8 REGISTRO ESPECIAL DE BUQUES Y EMPRESAS NAVIERAS (REB).....	33
2.9 LA ZONA FRANCA DE GRAN CANARIA.....	34
3. ASPECTOS GENERALES PARA INICIAR UN NEGOCIO.....	36
3.1 INTRODUCCIÓN.....	36
3.2 DIFERENTES FORMAS DE OPERAR EN GRAN CANARIA.....	36
3.3 NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN FISCAL Y NÚMERO DE IDENTIDAD DE EXTRANJEROS.....	37
3.4 CONSTITUCIÓN DE UNA SOCIEDAD.....	37
3.5 LA DELEGACIÓN Y LA SUCURSAL.....	40
3.6 OTRAS FORMAS DE OPERAR EN GRAN CANARIA.....	41
3.7 OTRAS FORMAS DE INVERTIR EN GRAN CANARIA.....	46
3.8 RESOLUCIÓN DE DISPUTAS.....	48
4. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SOCIEDADES.....	51
4.1 SOCIEDADES MERCANTILES Y SU LEGISLACIÓN.....	51
4.2 SOCIEDAD ANÓNIMA.....	51
4.3 SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.....	54
4.4 SOCIEDAD UNIPERSONAL.....	56
4.5 ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES.....	57
4.6 SOCIEDADES PROFESIONALES.....	58
4.7 OTRAS FORMAS JURÍDICAS DE ACTUACIÓN SIN NECESIDAD DE CONSTITUCIÓN DE UNA SOCIEDAD.....	

MERCANTIL: LA SUCURSAL	59
4.8 OFICINA DE REPRESENTACIÓN	60
5. ASPECTOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	62
5.1 INTRODUCCIÓN	62
5.2 REGLAS GENERALES	63
5.3 CONTRATACIÓN.	64
5.4 EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL.....	76
5.5 ALTOS DIRECTIVOS	82
5.6 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	83
5.7 REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	84
5.8 ADQUISICIÓN DE UN NEGOCIO.....	87
5.9 RELOCALIZACIÓN DE TRABAJADORES.....	88
5.10 VISADOS Y PERMISOS DE RESIDENCIA Y TRABAJO.....	89
5.11 SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	93
5.12 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	97
6. PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL.....	99

Capítulo 1

Características Generales de Gran Canaria

1. Características generales de Gran Canaria

1.1 Características principales

1.1.1 Situación y entorno geográfico

Gran Canaria es una de las siete islas que componen el Archipiélago Canario, situada en el Océano Atlántico, a una distancia de 1.250 kilómetros de la Península Ibérica, en el extremo sur de la Unión Europea, y a 210 kilómetros de la costa noroeste del continente africano, siendo el punto europeo más cercano a África Occidental.

Su enclave en el Atlántico Medio la convierte, de forma natural, en una plataforma logística internacional entre los continentes de Europa, África y América con quienes tradicionalmente ha mantenido lazos económicos y culturales.

En la isla rige el horario internacional de Greenwich y el idioma oficial es el español.

Gran Canaria tiene una superficie de 1.560 kilómetros cuadrados y una costa de 236 kilómetros de longitud, de los cuales 60 kilómetros son de playas. Su capital es la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, la más poblada del archipiélago.

La diversidad de su clima y de su vegetación (con varios grados de diferencia, según las zonas y nivel del mar), hace que reciba el calificativo de “continente en miniatura” y que sea reconocida, por la riqueza de su patrimonio natural y biodiversidad Reserva de la Biosfera por la UNESCO, en 2005.

Gran Canaria es un destino turístico por excelencia, ubicada en la región turística líder europea, con una amplísima oferta hotelera y extrahotelera de calidad.

Como parte de una región ultraperiférica, Gran Canaria en el año 2020 podrá constituir una magnífica plataforma para los negocios y para la promoción de nuevas tecnologías vinculadas a los retos del desarrollo humano, la salud y la sostenibilidad medioambiental.

Asimismo pretende ser el laboratorio europeo para el estudio y aprovechamiento sostenible del mar, de los recursos naturales y de la biodiversidad, el conocimiento y mitigación del cambio climático y de sus efectos, la sostenibilidad en la gestión energética y de abasto de agua y alimentos.

Gran Canaria presenta excelentes condiciones para el ensayo de nuevos prototipos de sistemas de aprovechamiento de energías renovables (EERR) y por su singularidad, tanto territorial

como geográfica, es uno de los lugares del mundo de mayor diversidad biológica.¹

Gran Canaria tiene como objetivo impulsar la investigación y el desarrollo de sectores como la energía azul, los recursos marinos, la biotecnología y las tecnologías emergentes marinas, la vigilancia ambiental y seguridad marítima y la lucha contra el cambio climático.²



Figura 1: Mapa de Gran Canaria.

¹ Estrategia de Especialización Inteligente en Canarias (RIS3) –ACIISI El propósito de la RIS3 es identificar, mediante el trabajo conjunto de los agentes públicos y del tejido empresarial, las áreas de investigación y de innovación en las que una región puede aspirar a destacar, en función de sus ventajas competitivas existentes y emergentes.

² Propuesta de Plataforma Tecnológica Blue Ocean.

1.1.2 Principales datos demográficos

La isla tiene 21 municipios, entre los que destacan Las Palmas de Gran Canaria, Telde, San Bartolomé de Tirajana, Santa Lucía y Arucas como los núcleos poblacionales más importantes.

En enero de 2012 la población de Gran Canaria ascendía a 852.225 habitantes, representando el 40,2 % de la población del Archipiélago Canario, con un 20% de población joven, menor de 19 años en el año 2011. Su elevada densidad se refleja en sus 546 habitantes por kilómetro cuadrado.

1.1.3 Marco político e institucional

Gran Canaria pertenece a la Comunidad Autónoma de Canarias, una de las diecisiete comunidades autónomas en que está dividido territorialmente el Reino de España; todas ellas gozan de un amplio grado de autonomía política. En Gran Canaria, el Estado mantiene sus competencias en la gestión de puertos y aeropuertos, en parte del sistema tributario y en materia de seguridad ciudadana.

Como el resto de España, forma parte de la Unión Europea y de la Zona Euro. En consecuencia, su moneda es el euro y participa del Mercado Único Europeo, incluso a efectos aduaneros, no obstante su Régimen Económico Fiscal (REF) le permite contar con importantes incentivos fiscales y económicos que suponen una indudable atracción para el inversor exterior, prueba de ello son los instrumentos económicos en los cuales hay numerosas empresas operando como son la Zona Especial Canaria (ZEC), que hace que Canarias cuente con el incentivo fiscal más atractivo de Europa permitiendo un tipo impositivo fijo del 4% frente a la media europea que oscila entre un 25% y un 30%, y la Zona Franca de Gran Canaria, que ofrece una serie de ventajas aduaneras y fiscales específicas, ofreciendo ambos instrumentos la máxima seguridad jurídica.

Históricamente, se ha observado un dinamismo más que notable en percepción y emisión de inversión bruta en Canarias en comparación con otras Comunidades Autónomas destacando los más de 3.400 millones de euros de inversión extranjera bruta en las Islas Canarias durante el periodo 2005-2011.³

Por su condición de Región Ultraperiférica (RUP), Canarias tiene acceso a fondos e instrumentos específicos nacionales y europeos beneficiosos para el desarrollo económico y social de la región.

Como territorio español, las islas Canarias están protegidas por las capacidades y estructuras nacionales, por el Tratado de Washington (OTAN) y por el Tratado de Lisboa (UE), lo que las

³ Secretaría de Estado de Comercio Exterior. DataInvex, Incluye operaciones de Entidades de Tenencia de Valores en el Extranjero (ETVE)

sitúa entre los territorios más seguros del mundo. Los estándares de seguridad de las sociedades más desarrollados del mundo como son las de la UE, también tienen las exigencias más altas de seguridad humana, que comprende la seguridad económica, alimentaria, sanitaria, medioambiental, personal, política y social sin olvidar la seguridad jurídica, de gran importancia para las inversiones extranjeras. Este alto nivel de seguridad favorece su comercio, su estabilidad y el desarrollo de actividades como el turismo.⁴ Asimismo, el riesgo país de España es mínimo, situándose entre los 50 países más fáciles del mundo para hacer negocios.⁵

Al igual que las demás islas del Archipiélago Canario, la figura de administración insular es el Cabildo, institución que está especialmente comprometida con el desarrollo económico de la isla.

En la isla tienen sede institucional la Casa África como instrumento de diplomacia pública al servicio de la acción exterior del Estado. Hay representación del Comité Ejecutivo del Consejo Asesor para el Comercio con África Occidental (CAPCAO) y presencia de 40 consulados.

La isla se perfila como una gran plataforma logística de ayuda humanitaria al contar con una base logística del Programa Mundial de Alimentos de Naciones Unidas, de Cruz Roja Internacional y la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y continúa trabajando para atraer otros organismos y programas internacionales como Unicef.

1.1.4 Sistema educativo y recursos humanos

En Gran Canaria, cuyo sistema educativo es el que rige para toda España, existe una amplia oferta para atender las necesidades de la educación primaria y secundaria obligatoria, con más de quinientos centros educativos, entre públicos y privados. Asimismo, existen colegios internacionales y bilingües con una elevada calidad educativa, que atienden suficientemente la demanda de educación en inglés, alemán y francés, entre otras lenguas.

Destaca la oferta de Formación Profesional, en la que actualmente están matriculados más de 14.000 alumnos, distribuidos en cuarenta y seis centros educativos, en los que se enseñan más de cien especialidades que atienden a la demanda de los distintos sectores productivos.⁶

La formación superior, es impartida por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) cuyos programas de formación abarcan 63 titulaciones diferentes, con más de 22.500 alumnos matriculados en la actualidad. De estas titulaciones, 25 son técnicas, con cerca de 6.000 alumnos

⁴ Instituto Español de Estudios Estratégicos: El Valor Geoestratégico de Las Islas Canarias.

⁵ Banco Mundial: Doing Business 2013.

⁶ Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad, Gobierno de Canarias.

matriculados.⁷ Además en la isla se localiza una sede de la Universidad Española de Educación a Distancia (UNED) con 4.120 alumnos⁸ matriculados en el curso 2012/2013 y otras universidades y escuelas de negocios privados.

⁷ Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. La ULPGC en cifras.

⁸ Universidad Nacional de Educación a Distancia.

1.1.5 Indicadores Socioeconómicos⁹

DATOS GENERALES DE GRAN CANARIA				
CONCEPTO		DATO	UNIDAD	FECHA
Territorio y población				
Superficie		1560,1	Km²	2012
Población		852.225	Habitantes	2012
Densidad demográfica		546	Hab/km²	2012
Estructura Productiva				
Magnitudes económicas				
PIB Canarias		41.860.330	Miles de Euros	2011
Participación Canarias en el PIB Español		3,9	%	2011
VAB. Gran Canaria		14.588.890	Miles de Euros	2011
-Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.		165.203	Miles de Euros	2010
-Industria y Energía.		1.255.833	Miles de Euros	2010
-Construcción.		1.360.524	Miles de Euros	2010
-Comercio; transporte; hostelería; información y comunicaciones.		5.346.972	Miles de Euros	2010
- Actividades financieras, inmobiliarias, profesionales y administrativas.		2.842.712	Miles de Euros	2010
-AAPP; educación; sanidad; actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.		3.617.647	Miles de Euros	2010
Turismo (Gran Canaria)				
Turistas extranjeros		2.819.605	Turistas	2012
Turistas nacionales		414.240	Turistas	2012
Ocupación hotelera		71,41	%	2012
Pernotaciones totales		26.465.663	Nº	2012
Estancia media hotelera		6,52	Nº días	2012
Estancia media extrahotelera		9,18	Nº días	2012
Gasto medio por persona y día		129,92	Euros	2012
Gasto turístico total		3.621,2	Millones de Euros	2012
Oferta Hotelera		63.616	Plazas	2012
Oferta extrahotelera		74.384	Plazas	2012
Establecimientos Hoteleros 4 estrellas		52	Establecimientos	2012
Establecimientos Hoteleros 5 estrellas		10	Establecimientos	2012
Plazas en Est. Hotel. 4 estrellas		27.764	Plazas	2012
Plazas en Est. Hotel. 5 estrellas		7.286	Plazas	2012
Servicios (Gran Canaria)				
Datos Puerto de Las Palmas:				
Pasajeros de crucero		426.032	Pasajeros	2012
Pasajeros en línea regular		903.064	Pasajeros	2012
Mercancías		21.814.543	Toneladas	2012
Nº Buques		8.315	Buques	2012
Contenedores		1.193.350	TEUS	2012
Datos Aeropuerto de Gran Canaria:				
Pasajeros		9.892.288	Pasajeros	2012
Operaciones		100.390	Nº Operaciones	2012
Carga		20.603	Toneladas	2012
Mercado Laboral Gran Canaria				
Coste total neto (Media Canarias)		24.578,18	Euros	2011
Coste laboral anual (Media Canarias)		26.065,02	Euros	2011
Población activa		451,02	Miles de personas	2012
Población ocupada		292,94	Miles de personas	2012
Población parada		158,08	Miles de personas	2012
Tasa de paro anual		35,05	%	2012
Tasa de actividad		63,17	%	2012
Sector Exterior (Provincia de Las Palmas)				
Valor de las exportaciones totales		1.732.174	Miles de Euros	2011
Valor de las importaciones totales		1.940.565	Miles de Euros	2011
Indicadores Educativos				
Alumnos Universitarios (1º, 2º y 3º ciclo)		26.861	Alumnos	2012
Nº de titulaciones universitarias (1º y 2º ciclo)		63	Nº Titulaciones	2012
Alumnos de Ciclos Formativos de Formación Profesional		14.679	Alumnos	2012

⁹ Elaboración propia. Fuentes: Instituto Nacional de Estadística (INE), Ministerio de Fomento, Instituto Canario de Estadística (ISTAC), Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA), Puerto de Las Palmas, Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes - Gobierno de Canarias, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

1.2. Entorno y calidad de vida

Gran Canaria, conocida internacionalmente como un destino turístico excelente, es también un destino especialmente atractivo para vivir de manera permanente, destacando los más de 51.000 turistas que poseen una vivienda en propiedad o los más de 90.000 turistas que alquilan viviendas por temporadas según datos del 2012.¹⁰

Las Palmas de Gran Canaria, capital y principal ciudad de la Isla, tiene una población de más de 380.000 habitantes. Es una ciudad cosmopolita, abierta al mar con dos playas, la principal, la de Las Canteras, con una longitud de más de tres kilómetros, con todos los servicios propios de una ciudad moderna.

Una ventaja competitiva clave de Gran Canaria son sus horas de sol durante todo el año. Su temperatura media en invierno no suele bajar de 18 grados centígrados ni superar los 30 grados en verano. Por otra parte, al ser una ciudad abierta al mar no existe prácticamente contaminación ambiental.

A la calidad de vida que se disfruta en Gran Canaria contribuyen numerosos factores, algunos de ellos ya esbozados como son las excelentes comunicaciones interiores que permiten vivir en el sur de la Isla junto a sus mejores playas y desplazarse todos los días a la capital o a cualquier otro punto de la isla, en poco más de cuarenta minutos. A menos de un cuarto de hora de Las Palmas de Gran Canaria, están las ciudades de Telde y Arucas que ofrecen espacios no urbanos muy atractivos para vivir.

En general, el precio de la vivienda en las Islas es más bajo que la media española, ya que oscila en torno a los 1.355€ por metro cuadrado construido, frente a una media de 1.588 € en el resto de España.¹¹

Las comunicaciones con el exterior son también numerosas y excelentes. Existen múltiples conexiones por vía marítima y aérea, con vuelos diarios y directos a la Península Ibérica y a las principales capitales europeas que oscilan entre las dos horas y media a Madrid o Barcelona y las tres y media- cuatro a Londres, Bruselas y a las principales ciudades de Alemania y Centroeuropa. El transporte entre las islas del Archipiélago está especialmente desarrollado, con vuelos cada hora de una duración media de entre 30 y 50 minutos, en el caso de las islas más alejadas entre sí.

En las Islas Canarias, al igual que en el resto de España, el sistema sanitario ofrece una cobertura sanitaria universal y gratuita que incluye a los residentes y turistas originarios de países de la

¹⁰ Patronato de Turismo de Gran Canaria. Informe de Estadísticas Cierre año 2012.

¹¹ Ministerio de Fomento. Precios de Vivienda Libre.

Unión Europea. En Gran Canaria hay dos grandes hospitales públicos, (Complejo Hospitalario Materno-Insular de Gran Canaria y el Hospital de Gran Canaria Doctor Negrín), con servicios de referencia nacional, así como una red de centros asistenciales y residencias de la tercera edad en todos los municipios. La sanidad pública se complementa con una importante oferta privada que cuenta con numerosas clínicas privadas y residencias de la tercera edad y con la presencia de las principales compañías médicas aseguradoras nacionales.

Un aliciente más a la hora de elegir Gran Canaria lo constituye la amplia red de centros y de grandes superficies comerciales, con presencia de todas las grandes marcas de distribución del sector.

Otros valores añadidos son la posibilidad de practicar deportes todo el año y de disfrutar de su espléndida oferta cultural. En este sentido, Gran Canaria es conocida por sus instalaciones deportivas y su especialización en determinadas disciplinas como pueden ser la vela, la natación y el golf, entre otros, de las que han salido numerosos deportistas de élite. Las condiciones climatológicas que permiten practicar estos deportes durante todo el año, de forma continuada, hacen que la isla reciba deportistas profesionales de otros países de Europa que vienen a realizar aquí sus entrenamientos durante los meses de invierno.

En cuanto a la oferta cultural, destacan los conciertos con orquestas y directores de renombre mundial en escenarios como el Auditorio Alfredo Kraus, donde se celebra cada año (enero-febrero) el Festival de Música de Canarias y tiene su sede la Orquesta Filarmónica de Gran Canaria, o el Teatro Pérez Galdós, rehabilitado recientemente, que acoge el Festival de Ópera y espectáculos internacionales de ballet, entre otros eventos. Los teatros ofrecen una programación variada y continúa en la isla durante todo el año. En Las Palmas de Gran Canaria se celebran diversos festivales de música y cine, así como multitudinarias fiestas populares como el Carnaval en el que participan miles de personas cada año. La isla cuenta con Gran Canaria Film Commission y Gran Canaria Bureau Convention, organismos que promocionan la isla como referente para ser un plató natural idóneo para el rodaje de películas y para la celebración de congresos y conferencias, respectivamente, brindando a los interesados un asesoramiento técnico y apoyo institucional.

A todos estos factores que reflejan la calidad de vida que se disfruta en Gran Canaria, hay que añadir la excelente gastronomía de la isla, donde tradición y modernidad se unen para crear platos en los que la frescura y calidad de los productos de la tierra son los auténticos protagonistas. Junto a la cocina canaria convive una cocina internacional que también puede degustarse en magníficos restaurantes, situados tanto en Las Palmas de Gran Canaria como en las zonas costeras y en el interior de la isla.

1.3 Infraestructuras

Durante los últimos años en Gran Canaria se ha realizado un esfuerzo sostenido y constante de modernización de sus infraestructuras, de tal forma que su nivel actual de dotaciones supera la media española.

Por su condición insular, el factor más importante a considerar en sus infraestructuras es el relativo a sus redes de transporte, que en el caso de Gran Canaria aseguran su conectividad interna y externa.

1.3.1 Infraestructura del transporte aéreo, marítimo y terrestre

El transporte aéreo:

Es un elemento estratégico de sus comunicaciones. El Aeropuerto Internacional de Gran Canaria, ocupa una posición a medio camino entre la capital y las principales zonas turísticas (a menos de 30 minutos) y está muy próximo a las principales zonas de localización industrial.

Este aeropuerto, el quinto del país en número de pasajeros y operaciones, dispone de dos amplias terminales de carga y de una elevada capacidad de manipulación de mercancías. En 2012, registró un tráfico de 10.538.829 pasajeros, operó 111.271 vuelos y transportó 23.678 toneladas de mercancías. Las óptimas condiciones meteorológicas de la zona en que se encuentra, posibilitan que esté en servicio durante las veinticuatro horas del día, todos los días del año. Mantiene conexiones regulares con aproximadamente 95 destinos, de los cuales 81 son internacionales siendo además un importantísimo receptor de vuelos charter.

En la actualidad se está trabajando en la ampliación de la capacidad de atención de viajeros y en mejorar significativamente la calidad de los servicios del Aeropuerto.

El transporte marítimo:

En este ámbito hay que destacar el Puerto de Las Palmas, situado en Las Palmas de Gran Canaria, plataforma idónea para el tráfico marítimo entre Europa, África y América, que constituye un “hub” atlántico. Prueba de ello es que la isla se perfila como una gran plataforma logística de ayuda humanitaria.

El Puerto de Las Palmas es considerado puerto base de cruceros debido a la ventaja competitiva que ofrece tener el aeropuerto a 30 minutos de distancia. En 2012 Gran Canaria recibió más de 425.000 cruceristas¹², situándolo dentro de los 4 puertos preferidos de España.¹³

¹² Estadísticas Puertos de Las Palmas

Este puerto que conecta Gran Canaria con otros 408 puertos de todo el mundo, es conocido como la gran estación de avituallamiento del Atlántico por las más de 2.000.000 toneladas de productos petrolíferos que suministra anualmente. Es el primer centro distribuidor de mercancías de Canarias y uno de los más importantes de España. Cuenta, además, con importantes instalaciones de reparaciones navales y con numerosas empresas especializadas en el suministro de bienes, equipos y servicios. Asimismo, el Puerto de Las Palmas está muy bien conectado con África Occidental con 11 navieras que llegan a 20 países y 44 puertos de esta región lo que supone una conectividad con dicha región de aproximadamente 30 frecuencias semanales.

El Puerto de Agaete, al norte de la Isla, se utiliza fundamentalmente para las conexiones marítimas con la isla de Tenerife y el Puerto de Arinaga, localizado en el sureste provee de mercancías a las empresas instaladas en la zona industrial de esa parte de la isla.

El transporte terrestre

Por lo que respecta a las comunicaciones interiores, la red de carreteras en Gran Canaria se encuentra plenamente desarrollada, incorporando los últimos avances y las medidas de seguridad exigidas por la Unión Europea. Los 1.180 kilómetros de carreteras, de los cuales 128,98 kilómetros son carreteras desdobladas, permiten conectar todos los centros de población, zonas industriales, y otros lugares de interés entre sí.

Actualmente está en desarrollo un proyecto para comunicar por vía ferroviaria la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria con el aeropuerto y con la zona turística del sur de la isla.

1.3.2 Áreas para la localización de empresas y suelo industrial

Las empresas que deseen localizar sus actividades en Gran Canaria disponen de una amplia oferta a la hora de elegir el emplazamiento de su actividad, ya sean oficinas, naves industriales u otro tipo de instalaciones situadas, sobre todo, en la capital y en el corredor litoral del sureste, a precios que varían según las zonas y las necesidades.

Existen varias zonas y polígonos industriales distribuidos por toda la isla. Los más relevantes son Arinaga, El Goro y Salinetas, en el entorno del aeropuerto y El Sebadal en Las Palmas de Gran Canaria, así como la Zona Franca de Gran Canaria.

Los proyectos más significativos se realizan en los municipios de Telde, Las Palmas de Gran

¹³ Hosteltur

Canaria, Arucas, Ingenio y Agüimes.

Asimismo, tanto la Zona Especial Canaria (ZEC) como el Consorcio de la Zona Franca disponen de suelo disponible en diversos puntos de la isla con unas condiciones muy ventajosas al tratarse de instrumentos económicos fiscales que tratan de incentivar la inversión y el desarrollo económico de la región.

1.3.3 Infraestructura de telecomunicaciones y desarrollo de la Sociedad de la Información

Gran Canaria es un territorio plenamente incorporado a la Sociedad de la Información. En la isla amarran los cables que conectan África Occidental y Sudáfrica con Europa (SAT 3 y WACS), Europa con Sudamérica (Columbus) entre otros cables que conectan a Gran Canaria con las demás islas y con la península ibérica como Canalink. La conectividad actual supera los 22.720 Gbytes por segundo¹⁴ y actualmente existen varias iniciativas para aumentar esta capacidad. El despliegue de redes de telecomunicaciones de banda ancha llega a todos sus núcleos urbanos, turísticos y empresariales relevantes, este despliegue es ofertado por las más importantes operadoras europeas de Telecomunicaciones. El nivel de acceso a Internet de las empresas alcanza el 97,6%.¹⁵

1.3.4 Investigación, Desarrollo e Innovación tecnológica (I+D+i)

La isla dispone de varios centros que desarrollan proyectos de I+D en diferentes actividades y aglutinan un conocimiento importante en sectores tecnológicos emergentes.

Las actividades de I+D+i están lideradas principalmente por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, circunscritas en su Parque Científico y Tecnológico y que comparte sus centros entre los campus de Tafira y Taliarte, en los que trabajan unos 164 grupos de investigación de todas las áreas del conocimiento, que emplean a más de 1.500 investigadores y 144 estudiantes que realizan su doctorado y alrededor de 500 alumnos de másteres y expertos propios. Los campos de investigación más destacados son los relativos a la cibernética, telecomunicaciones, tecnología médica, oceanografía, cultivos marinos, energías renovables y conservación del medio ambiente.

En el ámbito universitario destacan los siguientes Institutos y Centros de Investigación que

¹⁴ Observatorio Canario de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información. Gobierno de Canarias.

¹⁵ ISTAC. Encuesta de Tecnologías de la Información y la Comunicación en las Empresas de Canarias.

prestan sus infraestructuras a la realización de estas actividades:

- Instituto Universitario de Ciencias y Tecnologías Cibernéticas
- Instituto Universitario de Microelectrónica Aplicada
- Instituto Universitario de Sanidad Animal y Seguridad Alimentaria
- Instituto de Sistemas Inteligentes y Aplicaciones Numéricas en Ingeniería (SIANI)
- Instituto Universitario de Oceanografía y Cambio Global (Iocag)
- Instituto Universitario para el Desarrollo Tecnológico y de la Innovación IdeTIC
- Instituto Universitario de Turismo y Desarrollo Económico Sostenible (Tides)
- Centro de Biodiversidad y Gestión Ambiental
- Centro de Biotecnología Marina
- Centro de Tecnología de la Imagen

Estos Centros se localizan principalmente en el Parque Científico y Tecnológico de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, situado en el Campus de Tafira (a 8 kilómetros de la capital grancanaria). Están especialmente diseñados y equipados para ubicar viveros de empresas y espacios para la localización de empresas ligadas al entorno y los recursos universitarios.

- **El Polo de Desarrollo Marino de Canarias.** Situado en Taliarte (Telde) está llamado a convertirse en un referente mundial de la investigación y el desarrollo de actividades oceanográficas y marinas. Es la gran apuesta de la Universidad y de las instituciones canarias para el desarrollo del sector marítimo en el Archipiélago, en sus vertientes económica, científica y tecnológica, con espacios para la localización de nuevos centros tecnológicos y de empresas relacionadas con este sector. En él se ubican el Centro de Biotecnología Marina integrado en el Parque Tecnológico de la ULPGC y el Instituto Canario de Ciencias Marinas, entre otros centros de investigación relacionados con el medio marino. El **Banco Español de Algas (BEA)**, es un servicio nacional de I+D+i adscrito al Centro de Biotecnología Marina (CBM) de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) que tiene como objetivos básicos el aislamiento, identificación, caracterización, conservación y suministro de microalgas y cianobacterias. El BEA es miembro de la Organización Europea de Colecciones de Cultivos y de la Federación Mundial de Colecciones de Cultivos y está incluido en el Centro Mundial de Datos sobre Microorganismos
- **Plataforma Oceánica de Canarias (PLOCAN).** Instalación científico-tecnológica puntera a nivel internacional que busca la competitividad socioeconómica empresarial internacional a partir del acceso al espacio marino oceánico y ofrece apoyo a la investigación, al desarrollo tecnológico y a la innovación en el sector marino y marítimo. Cuenta con laboratorios operativos en tierra y pronto en mar, ya que se situará al borde

de la plataforma continental para acceder al océano profundo con la finalidad de aprovechar los recursos e instalar servicios en profundidades hasta ahora solo posibles para la industria de prospección y extracción de hidrocarburos. Un número considerable de investigadores y empresas tecnológicas desarrollan su trabajo en ella por lo que se trata de un elemento dinamizador y de diversificación de la economía de la isla.

Además de los centros referenciados anteriormente, en la Isla se localizan:

- **El Centro Espacial de Canarias**, integrado en el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial, situado en Maspalomas, constituye un nodo estratégico a nivel internacional en el seguimiento y control de satélites.
- **Los centros del Instituto Tecnológico de Canarias (ITC)**, entidad del Gobierno de Canarias que desarrolla diversas actuaciones de I+D+i en sectores de alta especialización técnica, como el sector energético, biotecnología, medio ambiente y tecnología médica, entre otras. En Gran Canaria, el ITC tiene sus sedes principales en Las Palmas de Gran Canaria, y en Pozo Izquierdo (situada a 15 Km. del Aeropuerto y 35 Km. de la capital), con una superficie de 109.000 m².
- **La Fundación Centro Canario del Agua** es una organización creada para promover la ciencia y la tecnología del agua. La FCCA realiza y promueve trabajos de I+D+i de forma autónoma y en combinación con instituciones públicas y empresas privadas.
- **La Granja Agrícola Experimental**, dependiente del Cabildo de Gran Canaria, cuyas funciones de investigación y de asesoramiento a los agricultores se realizan a través de su Laboratorio Agrario y de sus departamentos de Fitopatología y Tecnología entre otros.

Por último en la zona de influencia del aeropuerto se están desarrollando otros espacios especializados para la ubicación de actividades tecnológicas y de servicios avanzados:

- **Red de Parques Tecnológicos de Gran Canaria**. Especializado en actividades ligadas a la I+D marina, eólica on-shore/ off-shore, energías limpias, TIC servicios, TIC turismo y TIC Media.
- **Área especializada de Arinaga**. Orientada hacia servicios empresariales especializados.
- **Parque Aeroportuario de Actividades Económicas de Gran Canaria**: Destinado a actividades logísticas y de servicios avanzados vinculados a su localización junto al Aeropuerto de Gran Canaria.

Por otra parte, Gran Canaria cuenta con un gran potencial para la energía solar, siendo el Archipiélago el territorio europeo más cercano al Ecuador y con más horas de Sol, lo que hace que atraiga a inversores extranjeros para el desarrollo de tecnologías verdes en la isla.

El archipiélago se ha sabido distinguir por su know how en el ámbito de la energía y el agua, en

el que lleva muchos años de liderazgo y le ha llevado a realizar numerosos y diversos proyectos en África, asesorando a gobiernos en planificación energética e hidráulica sostenible y en tecnologías limpias. Algunos ejemplos de proyectos exitosos en las islas son las aplicaciones de parques eólicos o aerogeneradores individuales asociados a plantas desaladoras con el objetivo de mejorar el balance energético de las instalaciones y el desarrollo de sistemas de desalación autónomos alimentados exclusivamente con energías renovables.

Ejemplos de la transferencia de conocimiento son la formación en el ámbito de las energías renovables, la gestión del agua y colaboraciones en el sector turístico con países del entorno como Mauritania, Marruecos o Cabo Verde.

Asimismo, el Archipiélago realiza la feria anual internacional Africagua cuyo ámbito es el agua, las energías renovables y la eficiencia energética.

1.3.5 Oferta turística, ocio y congresos

Canarias es actualmente el primer destino turístico de Europa, por delante de destinos como Londres, Roma o París, teniendo en cuenta el número de pernoctaciones de turistas extranjeros.¹⁶ Esto la posiciona como líder absoluto europeo en el sector.

Sus 162 establecimientos hoteleros y 440 extrahoteleros, suponen una oferta de camas de 63.616 y 74.384 respectivamente. En 2012, visitaron Gran Canaria más de 3 millones de turistas, siendo 2.819.605 extranjeros.

La importancia del turismo como actividad económica en Gran Canaria se explica por una conjunción de factores positivos: un clima benigno, sus horas de sol durante todo el año, una infraestructura hotelera en constante renovación y mejora, la configuración de su costa con 60 kilómetros de espléndidas playas y la amplia experiencia y cualificación de los profesionales del sector.

En los últimos años se está desarrollando una oferta turística de calidad, en particular en relación con el golf. En Gran Canaria hay 8 campos, en su mayoría de 18 hoyos, dotados de los servicios adecuados a los golfistas. Asimismo, se está potenciando el turismo relacionado con la salud y el bienestar, para lo que los mejores establecimientos hoteleros de la isla están dotados de las más avanzadas y vanguardistas instalaciones en materia de Spa, belleza y salud.

La existencia de 8 puertos deportivos, y de varios parques de atracciones y parques temáticos diversifican e incrementan la oferta de ocio de la isla. Se debe destacar la Regata Internacional Transoceánica ARC que parte anualmente desde Las Palmas de Gran Canaria hacia la isla

¹⁶ Eurostat. Regional Yearbook Statistical Atlas 2012.

caribeña de Santa Lucía desde el año 1986 y que se caracteriza por la alta participación de embarcaciones de todo el mundo.

Por otra parte, la oferta hotelera de alta calidad con más de 30.000 plazas, está distribuida en 10 hoteles de cinco estrellas y 52 de cuatro¹⁷, que ofrecen las mejores condiciones para el desarrollo del turismo de negocios, con instalaciones para realizar reuniones, conferencias, medios de transmisión telemática, videoconferencia, y la posibilidad de compaginar el trabajo con las actividades de ocio.

Por último, Gran Canaria dispone de una completa oferta de infraestructuras y de empresas de servicios para la celebración de Ferias y Congresos tanto en Las Palmas de Gran Canaria como en Maspalomas (zona turística del Sur de la Isla), modernas y de alta calidad, que combinadas con una climatología excepcional, permiten la celebración de todo tipo de eventos a lo largo del año. Los principales espacios disponibles son INFECAR (70.000 metros cuadrados), Palacio de Congresos de Canarias-Auditorio Alfredo Kraus (13.200 metros cuadrados), y Expomeloneras en Maspalomas (14.000 metros cuadrados).

Todos estos factores hacen que la Isla tenga un importantísimo potencial como plató natural. El clima primaveral, los paisajes bellísimos de mar o de montaña, sus magníficas instalaciones hoteleras, son escenarios naturales perfectos que facilitan la realización de rodajes de cine, series de televisión y spots publicitarios, durante todo el año. A estas condiciones naturales se unen la existencia de empresas que prestan servicios especializados y auxiliares para la producción cinematográfica y el apoyo que ofrecen las instituciones para desarrollar estas actividades artísticas.

¹⁷ ISTAC. Estadísticas de Oferta turística: Hostelería, restauración y otros.

Capítulo 2:

Incentivos Fiscales y a la inversión

2. Incentivos Fiscales y a la inversión

2.1 Introducción

En Canarias se aplican con carácter general las reglas del sistema fiscal español, lo que supone contar con un sistema fiscal moderno y plenamente armonizado con la Unión Europea. De esta forma, se puede operar en el Mercado Único Europeo, disfrutando de la libertad de movimientos de capitales, mercancías y personas en el seno de la Unión Europea.

Sin embargo, en el caso particular de Canarias, se aplican además una serie de medidas específicas que constituyen el Régimen Económico y Fiscal de Canarias (REF). Las medidas tributarias del REF consisten en una serie de incentivos fiscales muy ventajosos, en fiscalidad directa e indirecta, cuyo objetivo es promover el desarrollo económico de Canarias.

Estos incentivos fiscales son complementarios al sistema tributario español, y son plenamente compatibles con la pertenencia de Canarias al Mercado Único Europeo, estando adaptados a las Directrices sobre las ayudas de Estado de finalidad regional y al Mapa de ayudas de tal finalidad, y aprobados por la Comisión Europea para el período 2007-2013.

Por último, hay que tener en cuenta que los incentivos fiscales del REF constituyen una Ayuda de Estado, permitida por la Unión Europea en virtud de Autorización del Consejo, considerando la situación del Archipiélago Canario como Región Ultraperiférica de la Unión Europea. En este sentido, la autorización vigente comprende el período 2007-2013, y ya está siendo negociada la prórroga para el siguiente período.

Las principales normas reguladoras del REF de Canarias son la Ley 19/1994, de 6 de julio, de Modificación del Régimen Económico y Fiscal de Canarias, y la Ley 20/1991, de 7 de junio, de modificación de los aspectos fiscales del Régimen Económico Fiscal de Canarias.

Un aspecto esencial y definitorio de los incentivos fiscales propios de Canarias es que los más relevantes están condicionados a la realización de una inversión productiva en Canarias. De esta forma, el REF configura un entorno tributario y legal que prima la inversión en Canarias, siendo de esta forma el Archipiélago un destino especialmente atractivo para los inversores extranjeros. Ello no obstante, los demás incentivos fiscales que se describen en este apartado también contribuyen significativamente a reducir la presión fiscal en el Archipiélago.

Por lo tanto, en el seno del REF de Canarias se pueden distinguir dos tipos de incentivos fiscales:

- Los que están condicionados a la realización de una inversión productiva, como la Reserva para Inversiones en Canarias, la deducción por inversiones en activos fijos en Canarias, los tipos incrementados de las deducciones por inversiones del régimen general del Impuesto

sobre Sociedades, y determinadas exenciones en tributación indirecta.

- Los que suponen una reducción significativa de la presión fiscal en Canarias, como la Zona Especial Canaria o ZEC (aunque se exige una inversión mínima, la ZEC es esencialmente una zona de baja tributación), la bonificación por producción de bienes corporales, el Registro Especial de Buques y Empresas Navieras, la Zona Franca de Gran Canaria, la normativa del Impuesto General Indirecto Canario (IGIC), así como la normativa específica en materia de Impuestos Especiales.

A continuación se detallan los aspectos más relevantes de los incentivos fiscales anteriormente mencionados, que en su conjunto constituyen la parte fiscal del REF de Canarias. El objeto de este apartado es explicar los aspectos esenciales de los incentivos mencionados, sin perjuicio de que en los capítulos de *Información Complementaria* se describe en mayor detalle el sistema fiscal español y los incentivos y peculiaridades concretas de Canarias.

Para una mejor comprensión, se adjunta un cuadro sinóptico con las ventajas principales:

Incentivo REF	Descripción	Ventaja identificable
Zona Especial Canaria (ZEC)	La Zona Especial Canaria es una zona de muy baja tributación en el Impuesto sobre Sociedades (4%), condicionada a la realización de inversiones mínimas y a la creación de empleo	Instrumento ideal para la inversión extranjera, con un beneficio fiscal muy intenso a cambio de unos requisitos de inversión y creación de empleo poco exigentes.
Reserva para Inversiones en Canarias (RIC)	La Reserva para Inversiones en Canarias es un incentivo en el Impuesto sobre Sociedades que permite reducir hasta el 90% de la base imponible (en IRPF, hasta el 80% de la cuota) del beneficio no distribuido que se destine a realizar inversiones iniciales o inversiones calificadas como ayuda al funcionamiento afectas a una actividad económica desarrollada en Canarias.	Es un incentivo fiscal muy potente que facilita la capitalización de las empresas en Canarias, obligando a la reinversión de sus beneficios. De esta forma, se crea un entorno atractivo para la inversión, local o foránea.
Deducción por Inversiones en Activos Fijos en Canarias	Incentivo fiscal en el Impuesto sobre Sociedades y en el IRPF que permite generar una deducción del 25% por la realización de inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo de una actividad económica desarrollada en Canarias.	Es un incentivo fiscal asimismo muy potente y muy flexible e inmediato, ya que el incentivo se genera en el mismo ejercicio en que se produce la inversión.
Deducción por Inversiones en Canarias	Incremento en un 80% con un mínimo de 20 puntos porcentuales de los tipos de deducción por realización de determinadas actividades (formación profesional, I+D+i, etc.)	Mejora sustancialmente los incentivos fiscales de general aplicación en el resto de España.
Bonificación por producción de bienes corporales en Canarias	Incentivo fiscal en el Impuesto sobre Sociedades que permite reducir en un 50% la cuota íntegra derivada del beneficio obtenido por la producción de bienes corporales en Canarias	Prima las actividades productivas e industriales, reduciendo de forma inmediata en un 50% la tributación del beneficio atribuible a dichas actividades
Registro Especial de Buques de Canarias (REB)	Entre otros beneficios fiscales, permite una bonificación del 90% de la cuota del Impuesto sobre Sociedades por la explotación de empresas navieras de buques inscritos en el REB	Es un incentivo destinado a mejorar la competitividad de las actividades navieras localizada en Canarias, así como de los puertos del Archipiélago
Zona Franca de Gran Canaria	La Zona Franca es un enclave situado en territorio aduanero, donde se puede, por tiempo ilimitado, almacenar, transformar y distribuir mercancías sin aplicación de aranceles, gravámenes ni impuestos indirectos	Instrumento adecuado para actividades logísticas internacionales, procesos de transformación sobre materias primas no comunitarias, y otros procesos productivos diversos
Imposición indirecta (ITP-AJD e IGIC)	Determinadas inversiones en activos afectos a un establecimiento productivo situado en Canarias pueden dar derecho a exenciones en ITP-AJD y en IGIC	Incentivo destinado a reducir los costes de transacción en la adquisición de activos afectos a un establecimiento

2.2 La Zona Especial Canaria (ZEC)

La Zona Especial Canaria (en adelante, ZEC) es **una zona de baja tributación** que se crea en el marco del Régimen Económico y Fiscal de Canarias con la finalidad de incentivar el establecimiento de nuevas empresas en el Archipiélago canario. Un aspecto importante a tener en cuenta es que están claramente delimitadas las actividades económicas que pueden acogerse a este régimen. Asimismo, existe una delimitación geográfica de las zonas en las que se pueden implantar las distintas empresas, salvo en el caso de las actividades de servicios, que no tienen restricciones a su localización geográfica.

En concreto, la Ley 19/1994, de 6 de julio, establece cuales son las zonas de baja tributación a efectos de la Isla de Gran Canaria, que comprende un máximo de 150 hectáreas. En este espacio geográfico se podrán realizar actividades empresariales de producción, transformación, manipulación y comercialización de mercancías, que deberán establecerse obligatoriamente en dichas zonas para poder acogerse al régimen ZEC. Por el contrario, en el caso de entidades cuyo objeto sea la realización de actividades de servicios, podrán establecerse en cualquier parte del territorio canario y acogerse al régimen ZEC, siempre que obtengan la correspondiente autorización y cumplan todos los requisitos mencionados a continuación.

A continuación se enumerarán las distintas ventajas fiscales en relación con cada impuesto:

▪ ***Impuesto sobre Sociedades***

El tipo impositivo aplicable en España se establece, a partir del año 2009, en un porcentaje del 30% (25% para las empresas de reducida dimensión). Para las Entidades ZEC el tipo impositivo a efectos del Impuesto sobre Sociedades será del 4% y se aplicará a un importe máximo de la base imponible, dependiendo del número de empleados creados y del tipo de actividad desarrollada por la Entidad ZEC, en un rango entre los 1.125.000 € hasta los 120.000.000 €.

Por otra parte, las Entidades ZEC podrán acogerse a los Convenios para evitar la Doble Imposición, suscritos por España, así como a la Directiva Matriz-Filial de la UE. Sin embargo, si la sociedad matriz es española, no dará derecho a la deducción por doble imposición inter societaria por dividendos o plusvalías de fuente interna.

▪ ***Impuesto General Indirecto Canario***

Las empresas ZEC estarán exentas de tributación por el IGIC por las entregas de bienes y prestaciones de servicios realizadas por las Entidades ZEC entre sí, así como las importaciones de bienes realizadas por las mismas.

Asimismo, las empresas acogidas a este régimen de tributación especial, tendrán derecho a la

deducción y devolución de las cuotas soportadas en concepto de IGIC en la realización de su actividad empresarial.

▪ ***Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados***

Las Entidades ZEC estarán exentas de tributación por este Impuesto en los siguientes casos:

- La adquisición de bienes y derechos destinados al desarrollo de la actividad de la Entidad ZEC en el ámbito geográfico de la ZEC.
 - Las operaciones societarias realizadas por las Entidades ZEC, salvo su disolución.
 - Los actos jurídicos documentados vinculados a las operaciones realizadas por dichas entidades en el ámbito geográfico de la ZEC, (escrituras, actas o testimonios notariales), a excepción de las letras de cambio.
- ***Convenios de doble imposición, directiva matriz-filial e impuesto sobre la renta de no residentes***
- Las Entidades ZEC podrán acogerse a la Directiva Matriz-Filial de la Unión Europea, de forma que los dividendos distribuidos por filiales Entidades ZEC a sus sociedades matrices residentes en otro país de la UE, quedarán exentos de retención.
 - La normativa ZEC contempla determinadas exenciones a las rentas obtenidas por residentes en Estados no miembros de la UE cuando tales rentas sean satisfechas por una Entidad ZEC y procedan de operaciones realizadas material y efectivamente en el ámbito geográfico de la ZEC.

El disfrute de los beneficios de la Zona Especial Canaria tiene actualmente vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2019, siendo prorrogable previa autorización de la Comisión Europea. La autorización de la inscripción en el Registro Oficial de Entidades ZEC tendrá como límite temporal inicial el 31 de diciembre del año 2013.

▪ **Requisitos que deben cumplir las empresas para acogerse al régimen de tributación especial establecido para la ZEC**

Las sociedades que pretendan acogerse al régimen especial tributario establecido para la ZEC deberán ser personas jurídicas de nueva creación, autorizadas e inscritas en el Registro Oficial de Entidades de la ZEC, cumpliendo entre otros requisitos los siguientes:

- Ser una entidad de nueva creación con domicilio y sede de dirección efectiva en el ámbito geográfico de la ZEC, y que al menos uno de los administradores deberá residir en Canarias.
- Realizar una inversión mínima de 100.000 €, en el caso de Gran Canaria, en

activos fijos materiales o inmateriales situados en el ámbito geográfico de la Zona Especial Canaria y afectos a la actividad económica.

- o Crear, al menos, 5 puestos de trabajo en el caso de Gran Canaria, dentro de los 6 meses siguientes al momento de la autorización, y mantener este promedio durante los años que esté adscrita a la ZEC.
- o Constituir su objeto social según alguna de las actividades establecidas a dichos efectos en el ámbito de la ZEC.
- o Inscribirse y obtener autorización en el Registro Oficial de Entidades Zec, aportando con carácter previo cierta documentación relativa a su proyecto empresarial.

2.2 La Reserva para Inversiones en Canarias (RIC)

La Reserva para Inversiones en Canarias (en adelante, RIC), es un incentivo fiscal a la inversión aplicable a las entidades jurídicas sujetas al Impuesto sobre Sociedades (en adelante, IS), que dispongan de establecimientos en Canarias, así como a las personas físicas que determinen sus rendimientos netos por estimación directa, siempre que éstos provengan de actividades económicas realizadas mediante establecimientos situados en el Archipiélago, y lleven contabilidad conforme al Código de Comercio.

También pueden disfrutar de la RIC las personas físicas y entidades no residentes en territorio español que operen en Canarias mediante establecimiento permanente, por las rentas obtenidas a través de los mismos, y mediante la correspondiente reducción en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de no Residentes.

2.3.1 Contenido del régimen

Con efectos para los períodos impositivos iniciados a partir del 1-1-2007, en función de su aplicación a sociedades o a personas físicas, hay que distinguir:

- Sociedades. Las sociedades gozan de una reducción en la base imponible del IS del importe de las dotaciones que en cada período impositivo hagan a la RIC. La dotación tiene como límite el 90% de los beneficios del período que no sean objeto de distribución y que correspondan a sus establecimientos situados en las Islas.
- Personas físicas. Para ellas, el beneficio consiste en una deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas por los rendimientos netos de explotación destinados a la RIC, que procedan de las actividades económicas realizadas en el Archipiélago, mediante establecimientos allí situados.

El cálculo de la deducción se efectúa aplicando el tipo medio de gravamen a la dotación anual a la reserva, con el límite del 80% de la parte de cuota íntegra que corresponda proporcionalmente a los rendimientos antes señalados.

2.3.2 Requisitos principales

Materialización de la reserva:

Las cantidades destinadas a la RIC han de materializarse, desde el 1-1-2007, en alguna de estas inversiones:

Inversiones iniciales

- Adquisición de elementos patrimoniales nuevos del activo fijo material o intangible como consecuencia de la creación o ampliación de un establecimiento, la diversificación de la actividad de un establecimiento para la elaboración de nuevos productos, o la transformación sustancial en el proceso de producción de un establecimiento. Existen importantes limitaciones en lo relativo a la adquisición de suelo.
- Creación de puestos de trabajo, siempre y cuando estén relacionados de forma directa con las inversiones iniciales. Es necesario que la contratación se produzca dentro del período comprendido entre los seis meses anteriores a la fecha de entrada en funcionamiento de la inversión y los seis meses posteriores.
- Suscripción de acciones o participaciones emitidas por sociedades como consecuencia de su constitución o ampliación de capital que desarrollen en el Archipiélago su actividad, siempre que se cumplan determinados requisitos, entre otros, la realización de las inversiones señaladas en los dos puntos anteriores. Estas inversiones se deberán realizar en el mismo plazo que le quedara a la sociedad que suscribió el capital para materializar.

Inversiones que supongan ayuda al funcionamiento

- Adquisición de elementos patrimoniales del activo fijo material o intangible, cuando no reúnan la condiciones para ser considerada como inversión inicial. Existen importantes limitaciones para la adquisición de suelo.
- La inversión en activos que contribuyan a la mejora y protección del medio ambiente en el territorio canario, así como las inversiones que se destinen al aprovechamiento de fuentes de energía renovables para su transformación en electricidad.
- Gastos de investigación y desarrollo.
- Suscripción de acciones o participaciones emitidas por entidades de la Zona Especial Canaria (ZEC), como consecuencia de su constitución o ampliación de capital, debiéndose

cumplir determinados requisitos adicionales.

- Suscripción de acciones o participaciones en el capital o en el patrimonio emitidas por sociedades y fondos de capital riesgo y en fondos de inversión. La suscripción debe producirse con ocasión de su constitución o ampliación de capital y el importe invertido deberá ser utilizado por la sociedad de capital riesgo en la suscripción de capital por emisión o ampliación de otras sociedades que a su vez realicen inversiones calificadas como inversiones iniciales.
- Suscripción de títulos valores o anotaciones en cuenta de deuda pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, de las Corporaciones locales canarias o de sus empresas públicas u organismos autónomos, siempre que dicha deuda pública se destine a financiar inversiones en infraestructura o de mejora y protección del medio ambiente en el territorio canario.
- Suscripción de títulos valores emitidos por organismos públicos que procedan a la construcción o explotación de infraestructuras o equipamientos de interés público para las Administraciones públicas en Canarias, cuando la financiación obtenida con dicha emisión se destine de forma exclusiva a tal construcción o explotación.
- Suscripción de títulos valores emitidos por entidades que procedan a la construcción o explotación de infraestructuras o equipamientos de interés público para las Administraciones públicas en Canarias, una vez obtenida la correspondiente concesión administrativa o título administrativo habilitante, cuando la financiación obtenida con dicha emisión se destine de forma exclusiva a tal construcción o explotación.

Las tres últimas inversiones descritas se aplicarán con el límite del 50% de las dotaciones efectuadas en cada ejercicio.

Situación y utilización de los activos

Los activos en que se materialice la inversión deben estar situados o ser recibidos en el Archipiélago canario, utilizados en el mismo, afectos y necesarios para el desarrollo de actividades económicas del sujeto pasivo, salvo en el caso de los que contribuyan a la mejora y protección del medio ambiente en el territorio canario.

Plazo de materialización de la reserva

La inversión de las cantidades destinadas a la RIC debe realizarse en el plazo de 3 años, contados desde la fecha del devengo del impuesto correspondiente al ejercicio en que se ha dotado la misma.

Mantenimiento de las inversiones

Los activos que se consideren inversiones iniciales deben permanecer en funcionamiento en la empresa durante 5 años como mínimo, sin ser objeto de transmisión, arrendamiento o cesión a terceros para su uso. En el caso de la adquisición de suelo, el plazo será de diez años.

Incompatibilidad del régimen

Además de la incompatibilidad con ciertas ayudas del Estado, el beneficio de la RIC es incompatible, para los mismos bienes y gastos, con las deducciones para incentivar la realización de determinadas actividades reguladas en la Ley del Impuesto sobre Sociedades título VI capítulo IV y con la deducción por inversiones regulada en la Ley 20/1991.

Límites cuantitativos de la reducción fiscal por dotación a la RIC

De acuerdo con el Derecho comunitario, las ayudas de Estado de finalidad regional no pueden exceder de determinados límites computados como el porcentaje que representan las ayudas totales sobre la inversión proyectada; en el caso de regiones ultra periféricas, como ocurre con las Islas Canarias, el 40%, porcentaje que se eleva al 50% para las medianas empresas y al 60% para las microempresas. Estos límites se computan teniendo en cuenta no sólo el ahorro en cuota por la RIC, sino cualquier otra ayuda (p.ej. subvenciones).

2.4 La bonificación por producción de bienes corporales en Canarias

Los sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades, así como los contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que determinen los rendimientos de sus actividades económicas en régimen de estimación directa, tendrán derecho a aplicar una bonificación del 50% de la cuota íntegra que proporcionalmente se corresponda con rendimientos derivados de la venta de bienes corporales producidos en Canarias por ellos mismos, relativos a actividades agrícolas, ganaderas, industriales y pesqueras.

2.5 La deducción por inversiones en activos fijos en Canarias

La deducción por inversión en activos fijos nuevos resulta de aplicación en Canarias aunque se encuentra ya derogada en el resto del territorio nacional. Esta deducción presenta las siguientes características:

- Resulta de aplicación en el periodo impositivo en el que dichas inversiones se pongan a disposición del sujeto pasivo.
- El tipo de deducción es el 25%.

- El coeficiente límite para las deducciones del ejercicio sobre la cuota íntegra es del 50%, mientras que para las deducciones de ejercicios anteriores pendientes de aplicación se aplican con el límite previsto en cada caso, siendo el límite conjunto del 70%. Se puede llegar a combinar las deducciones hasta absorber el 100% de la cuota íntegra.
- Se permite la inversión en determinados activos fijos usados cuando éstos no hayan gozado con anterioridad de la deducción y se acredite una mejora tecnológica para la empresa.

2.6 La deducción por inversiones incrementadas en Canarias

Las sociedades y demás entidades jurídicas domiciliadas en Canarias podrán beneficiarse de un incremento de los tipos estatales previstos para las deducciones para incentivar la realización de determinadas actividades. Concretamente, los tipos aplicables en Canarias sobre las inversiones realizadas serán superiores en un 80% a los del régimen general, con un diferencial mínimo de 20 puntos porcentuales. Asimismo, se incrementa el límite de aplicación de las deducciones sobre la cuota, que serán superiores en un 80% a los del régimen general, con un diferencial mínimo de 35 puntos porcentuales.

2.7 Beneficios fiscales en imposición indirecta exclusivos para Canarias

Las entidades sujetas al Impuesto sobre Sociedades con domicilio fiscal en Canarias y las que actúen en Canarias mediante establecimiento permanente están exentas del ITP y AJD cuando el rendimiento de este impuesto se considere producido en Canarias:

- En la modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición de bienes de inversión y elementos del inmovilizado inmaterial calificada como inversión inicial (en términos similares a la RIC).
- En la modalidad de operaciones societarias, por la constitución de sociedades y por la ampliación de capital por la parte de la misma que se destine a la adquisición o importación de bienes de inversión o a la adquisición o cesión de elementos del inmovilizado inmaterial calificada como inversión inicial (en términos similares a la RIC). En ningún caso se encuentra exenta la ampliación de capital por compensación de créditos.

Asimismo, las entidades sujetas al Impuesto sobre Sociedades con domicilio fiscal en Canarias y las que actúen en Canarias mediante establecimiento permanente, que no tengan derecho a la deducción total de las cuotas soportadas del IGIC, están exentas de este Impuesto:

- En las entregas e importaciones de bienes de inversión calificadas como inversión inicial, cuando las citadas entidades sean adquirentes o importadoras de tales bienes.
- En las prestaciones de servicios de cesión de determinados elementos del inmovilizado

inmaterial, cuando las citadas entidades actúen como cesionarias. En este caso la exención se limitará al 50% de su valor, salvo que el adquirente cumpla con los requisitos para ser considerado empresa de reducida dimensión.

2.8 Registro Especial de Buques y empresas navieras (REB)

Es un incentivo concebido para mejorar la competitividad de las actividades navieras localizadas en el Archipiélago Canario, así como de los puertos canarios, a través de exenciones y bonificaciones fiscales para aquellas empresas navieras y buques inscritos en el REB.

Para la inscripción en el REB, se deberán cumplir determinadas condiciones, tanto por parte de las empresas, como de los buques y sus tripulaciones.

Los beneficios fiscales afectan a los siguientes impuestos:

- ***Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos documentados***

Los actos y contratos realizados sobre los buques inscritos en el Registro Especial que estén sujetos al Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados quedarán exentos de tributación por el citado impuesto.

- ***Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas e Impuesto sobre la renta de no residentes***

- Para los tripulantes de los buques inscritos en el Registro Especial de Buques y Empresas Navieras, contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, tendrá la consideración de renta exenta el 50 % de los rendimientos del trabajo personal, que se hayan devengado con ocasión de la navegación realizada en buques inscritos en el citado Registro.
- Para los tripulantes de los buques inscritos en el Registro Especial de Buques y Empresas Navieras contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, tendrá la consideración de renta exenta el 50% de los rendimientos del trabajo personal que se hayan devengado con ocasión de la navegación realizada en buques inscritos en el citado Registro.
- No obstante, cuando se trate de buques adscritos a servicios regulares de pasajeros entre puertos de la Unión Europea, lo dispuesto en los apartados anteriores únicamente resultará de aplicación a los tripulantes que sean nacionales de algún Estado miembro de la Unión Europea o de alguno de los Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

- ***Impuesto sobre sociedades***

Se bonificará en un 90% la porción de la cuota de este impuesto resultante después de practicar, en su caso, las deducciones por doble imposición interna e internacional, que corresponda a la parte de la base imponible que proceda de la explotación desarrollada por las empresas navieras relativa a los servicios entre las Islas Canarias y entre éstas y el resto del territorio nacional de sus buques inscritos en el Registro Especial de Buques y Empresas Navieras.

▪ ***Impuestos especiales***

La primera matriculación definitiva de embarcaciones en el Registro Especial de Buques y Empresas Navieras no estará sujeta al Impuesto Especial de Determinados Medios de Transporte.

▪ ***Cotizaciones a la Seguridad Social***

Bonificación del 90% en la cuota empresarial de la Seguridad Social para los tripulantes de los buques inscritos en el Registro Especial.

2.9 La Zona Franca de Gran Canaria

La Zona Franca de Gran Canaria es un enclave situado en territorio aduanero, perfectamente delimitado donde se puede almacenar por tiempo ilimitado, transformar y distribuir las mercancías, sin aplicación de aranceles, gravámenes ni impuestos indirectos.

En este sentido, las empresas ubicadas en la Zona Franca de Gran Canaria gozan de las siguientes ventajas aduaneras y fiscales específicas:

- Exención del pago de aranceles a la entrada de la mercancía de la zona.
- Exención de pagos de impuestos indirectos por los procesos de adecuación de la mercancía, tales como etiquetado, embalaje o re-embalaje, previos a su salida.
- Posibilidad de ser empresa ZEC.
- Posibilidad de acogerse a la Reserva para Inversiones en Canarias.
- Exenciones en el pago del Impuesto de Actos Jurídicos Documentados y del IGIC – IVA para bienes de inversión.
- Ubicación en un puerto estratégico para la logística internacional.

Cualquier empresa interesada en instalarse en la Zona Franca de Gran Canaria habrá de presentar un proyecto para su aprobación por el Pleno del Consorcio, junto con determinada documentación.

Capítulo 3:

Aspectos generales para iniciar un negocio

3. Aspectos generales para iniciar un negocio

3.1 Introducción

En este apartado se analizarán los diversos modos existentes para invertir y establecerse en la isla, así como el mecanismo a seguir y los costes derivados de dicha operación.

En lo que respecta a la forma de establecerse podemos destacar diversas alternativas que irían desde actuar a través de una sociedad mercantil o una sucursal hasta la formación de una *joint venture*.

Asimismo, es posible canalizar la inversión sin la necesidad de establecerse, es decir, mediante contratos de distribución, agencia, comisión o franquicia.

A continuación, se examinarán las alternativas existentes para los distintos tipos de inversiones:

- Constitución de una sociedad mercantil y/o apertura de una sucursal
- Adquisición de acciones/participaciones de una sociedad española ya existente
- Adquisición de bienes inmuebles situados en Gran Canaria

En último lugar, se analizará la forma de resolución de disputas que se generen tanto siguiendo la vía de los procedimientos judiciales como la del arbitraje, la cual ha aumentado su reconocimiento en los últimos años.

3.2 Diferentes formas de operar en Gran Canaria

Tal y como se ha señalado, las alternativas para operar y establecerse en Gran Canaria son las siguientes:

- Constitución de cualquier tipo societario contemplado en la normativa española, la apertura de una sucursal u oficina de representación.

Entre los diferentes tipos societarios con los que cuenta el inversor está la constitución de una Sociedad de Responsabilidad Limitada, siendo ésta la forma societaria más habitual en estos momentos, de ahí su importancia y repercusión práctica.

- Asociación con otros empresarios ya establecidos en Gran Canaria.

Ésta es una de las formas más practicadas por el inversor, dado que mediante ella se produce un reparto en los riesgos, complementado con recursos y experiencia. Dentro de esta figura, conocida como *joint venture*, se destacan las siguientes:

- Agrupación de Interés Económico o Agrupación Europea de Interés Económico - Unión

Temporal de Empresas

- Cuentas en participación (propia del sistema jurídico español)

Desde otra perspectiva hay que tener presente la posibilidad de establecerse en Gran Canaria sin contar con un centro de operaciones propio:

- Operar a través de un agente
- Celebrar un acuerdo de distribución
- Operar a través de un comisionista
- Concesión de franquicias

3.3 Número de Identificación Fiscal y Número de Identidad de Extranjeros

Según la normativa española todos los profesionales y personas físicas extranjeras que tengan intereses económicos en España tendrán que estar dotados de un Número de Identificación Fiscal (NIF), para las personas jurídicas, y de un Número de Identidad para Extranjeros (NIE), para las personas físicas extranjeras.

Dichos documentos se obtienen de forma gratuita y son preceptivos tanto para la constitución de una sociedad como para la realización de actividades económicas ante las autoridades públicas españolas.

Los administradores de sociedades españolas que no residan en España necesitarán obtener el referido NIE. Asimismo, una persona jurídica que desarrolle una actividad económica deberá obtener su correspondiente NIF.

En el caso de socios extranjeros de una compañía se seguirán las mismas reglas mencionadas.

3.4 Constitución de una sociedad

En el presente capítulo se examinarán los trámites necesarios para la constitución de una sociedad y los gastos que ello conlleva.

Para ello se utilizará como ejemplo los requisitos exigidos en la constitución de una Sociedad Anónima.

3.4.1 Trámites legales

En primer lugar, llama la atención la exigencia de que la constitución de toda sociedad mercantil deberá constar en escritura pública, no siendo suficiente el nuevo acuerdo de las partes

recogido en un documento privado.

Para constituir una sociedad mercantil es necesario afectar un capital, cuyo importe dependerá del tipo societario elegido. Así, en la Sociedad Anónima el capital social mínimo exigido asciende a 60.000 euros que deberá ser íntegramente suscrito, aunque sólo se exija que el desembolso inicial deba ser de un 25%, la parte restante de dicho desembolso se realizará en el plazo marcado estatutariamente

Por el contrario, en una Sociedad de Responsabilidad Limitada la exigibilidad en cuanto a la cifra mínima del capital social será de 3.000 euros, con la diferencia de tener que estar desembolsado íntegramente en el momento de su constitución.

Los requisitos necesarios para la válida constitución de una Sociedad Mercantil se relacionan a continuación:

- Otorgamiento de Escritura pública de constitución:

- Identidad de los socios fundadores. En el caso de que el socio sea representado por un tercero, es necesario que el mismo cuente con poder notarial de representación otorgado a su favor.

Si el poder ha sido otorgado en el extranjero deberá estar legalizado. Dicha legalización puede llevarse a cabo a través de dos procedimientos:

1. *Otorgamiento de poder en el consulado español en el país del inversor.* El inversor extranjero tendrá que comparecer ante un cónsul español en su país, acreditar su identidad y otorgar el correspondiente poder a favor de la persona que quiera que la represente. Si el socio fundador no fuese una persona física deberá acreditar además de su identidad, su capacidad para otorgar en nombre y por cuenta de su representante y así otorgar el poder de representación a favor de la persona designada.

2. *Otorgamiento de poder ante fedatario público del país de origen.* Para ello, dicho documento deberá homologarse a efectos de la legislación española bien a través de la Apostilla de La Haya (si el país en cuestión forma parte del Convenio de Viena de 1968) o bien, a través del consulado español en el país de origen. El idioma de redacción será el del fedatario público y será necesaria la traducción jurada al español.

- Presentación ante el Notario de la reserva de la denominación social acreditada a través de certificado del Registro Mercantil Central.

- Aportación de los Estatutos sociales por los que se regirá la sociedad.

- Justificación del desembolso de la aportación dineraria mediante la documentación bancaria necesaria.

- Obtención del NIF provisional de la sociedad.

- Liquidación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados en el plazo máximo de un mes desde la constitución de la sociedad.
- Inscripción de la sociedad en el Registro Mercantil de Las Palmas.
- Declaración, a posteriori, de la Inversión extranjera llevada a cabo ante la Dirección General de Comercio e Inversiones (en adelante DGCI) del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Los ciudadanos o empresas de la Unión Europea no precisarán de dicha declaración.
- Obtención del NIF definitivo de la sociedad una vez inscrita en el Registro Mercantil.
- Alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas.
- Solicitud de Licencia de apertura del local donde se vaya a desarrollar la actividad.
- En lo que respecta al ámbito laboral, hay que tener en cuenta la legislación existente en relación con los trabajadores extracomunitarios, los cuales deberán obtener previamente permiso de residencia y autorización de trabajo con el correspondiente visado. Existen diversos tipos de autorizaciones para trabajar en nuestro territorio a razón de las circunstancias de cada caso.

En cambio, los ciudadanos de la Unión Europea no precisarán de la obtención de dicha autorización dado que rige en la normativa comunitaria la libre circulación de trabajadores, teniendo derecho a acceder a cualquier actividad.

- Alta en la Seguridad Social y en materia de seguros de accidentes laborales.

Para la obtención de información adicional, se puede acudir a la ventanilla única empresarial de la Cámara de Comercio de Las Palmas y/o a través de la dirección www.vue.es.

3.4.2 Costes de constitución

La constitución de toda sociedad mercantil conlleva una serie de costes que se destacan a continuación:

- Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados en la modalidad de operaciones societarias, al 1% sobre el importe del capital, este coste actualmente ha sido eliminado.
- Arancel del fedatario público por la constitución de la sociedad
- Arancel por la inscripción de la sociedad en el Registro Mercantil de Las Palmas
- Licencia de apertura de local
- Y otros gastos

3.5 La delegación y la sucursal

A continuación se analizarán la figura de la sucursal y de la oficina de representación como alternativas para operar en Gran Canaria sin necesidad de hacerlo a través de la constitución de una Sociedad Mercantil.

En el acto de constitución de la sucursal el Notario pedirá la documentación necesaria que pruebe la existencia de la sociedad matriz, sus Estatutos, los datos personales de sus Administradores y la resolución de constitución de la sucursal adoptada por el órgano competente de la misma.

La sucursal deberá obtener su correspondiente NIF, así como elegir una persona que puede ser tanto física como jurídica, con residencia en España, capaz de representar a la sociedad matriz ante la Administración Tributaria española. Ésta figura carece de personalidad jurídica propia.

Al igual que las Sociedades Mercantiles será necesaria su inscripción en el Registro Mercantil, previo pago del correspondiente Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, salvo determinadas excepciones.

Asimismo, se procederá a la presentación ante la DGCI de la declaración de Inversión extranjera llevada a cabo siempre que se trate de una inversión realizada por una empresa no comunitaria.

Por último, se deberá dar de alta a la Sucursal en el Impuesto sobre Actividades Económicas, proceder al pago de la Licencia de apertura de la Sucursal, alta en la Seguridad Social y proceder a realizar los demás trámites laborales legalmente exigibles.

Por otro lado, como segunda alternativa, el inversor extranjero podrá también operar en Gran Canaria a través de una Oficina de Representación.

Los rasgos más destacables de la denominada oficina de Representación son los siguientes:

- La oficina tiene la personalidad jurídica de su matriz, por lo que la misma no es un ente independiente
- No son necesarias formalidades mercantiles para su apertura, aunque si es necesario otorgamiento de Escritura pública en la que se haga constar la apertura de la oficina a efectos fiscales, laborales y de seguridad social
- No es necesaria la inscripción de la apertura de la oficina en el Registro Mercantil de Las Palmas
- No existen órganos formales de administración, existe un representante de la oficina, el cual lleva a cabo dichas actuaciones
- Las actividades de la oficina son limitadas y se refieren exclusivamente a coordinación y

colaboración

La sociedad no residente será responsable de las deudas contraídas por la oficina.

3.6 Otras formas de operar en Gran Canaria

3.6.1 Formas de cooperación empresarial

Las diferentes formas de cooperación empresarial se analizarán en los siguientes apartados.

Uniones temporales de empresas (UTES)

La Unión Temporal de Empresa es un sistema de colaboración entre empresas o empresarios por tiempo cierto y para el desarrollo o ejecución de una obra, servicio o suministro. De esta unión nace una nueva empresa autónoma que actúa bajo una misma dirección. Carece de personalidad jurídica propia, estando constituida la razón social con el nombre de los empresarios o empresas que la integran a la que se le añadirá la expresión “Unión Temporal de Empresas”.

No existe limitación alguna en lo que se refiere a los sujetos que pueden ser partícipes, pudiendo tratarse de personas físicas o jurídicas, españolas o extranjeras, comunitarias o no.

Como se ha dicho anteriormente, las UTES son entes sin personalidad jurídica independientes que tienen un origen contractual. De hecho, se trata de un contrato de colaboración con la finalidad de desarrollar un negocio de carácter temporal previamente determinado. La UTE carece de personalidad jurídica propia, por ello sus empresas miembros responden solidariamente y de forma ilimitada frente a terceros.

Su regulación se contiene en la Ley 18/1982, de 26 de mayo, sobre Régimen Fiscal de Agrupaciones y Uniones Temporales de Empresas y de las Sociedades de Desarrollo Industrial Regional, la cual distingue entre el objeto principal, consistente en la ejecución o desarrollo de una obra, servicio o suministro, y el que podría calificarse como objeto accesorio o secundario, que se ciñe a la realización de obras y servicios complementarios o accesorios al principal.

En cuanto a su constitución, no es necesaria que deba hacerse bajo Escritura pública, pero si se desea que acceda a las ventajas fiscales previstas en la legislación tributaria entonces deberá formalizarse en documento público. De esta manera, se confiere al contrato de colaboración la condición de contrato solemne o formal.

Con el otorgamiento del instrumento público queda constituida la UTE, pero además existe otro trámite de carácter administrativo y voluntario que es la Inscripción en el Registro Especial del Ministerio de Economía y Hacienda. Este requisito es necesario si la UTE pretende el disfrute de los beneficios fiscales propios de esta clase de entidades.

También deberá dotarse de su NIF correspondiente.

Agrupaciones de interés económico (AIEs)

Las Agrupaciones de Interés Económico pueden definirse como unas entidades con personalidad jurídica cuya finalidad es facilitar el desarrollo o mejorar los resultados de la actividad de sus socios, sin que tenga ánimo de lucro para sí misma.

El objeto de las A.I.E. debe limitarse exclusivamente a una actividad económica auxiliar de la que desarrollen sus miembros. Así, las A.I.E.s sirven para que sus socios desarrollen en común alguna actividad complementaria.

En lo que respecta a su regulación legal, a nivel estatal se encuentra contemplada en la Ley 12/1991, de 29 de abril, de Agrupaciones de Interés Económico, existiendo a su vez una Ley nivel comunitario, el Reglamento (CEE) 2.137/1985 el cual creó la figura de la Agrupación Europea de Interés Económico (A.E.I.E.).

Las A.E.I.E.s pretenden ser un instrumento que sirva para canalizar la cooperación empresarial supranacional en el interior de la Unión Europea.

El proceso de constitución de una A.I.E. es muy similar al de cualquier sociedad capitalista, ya que se exige escritura pública e inscripción en el Registro Mercantil.

La configuración que realiza la Ley de los órganos de la Agrupación es similar a la que es aplicable a una Sociedad mercantil. Así, se prevén dos órganos de gobierno: la Asamblea de socios (órgano soberano que adopta los acuerdos de la Agrupación) y los Administradores, los cuales son nombrados por los socios.

La Agrupación responde de sus deudas pero, en caso de insolvencia, serán sus socios los que responden solidaria e ilimitadamente.

Con carácter facultativo, pueden establecerse otra serie de pactos sociales entre los que destacamos, por su importancia, las reglas para determinar la participación de los miembros en los resultados económicos.

Esta libertad de asignación de los resultados de la A.I.E. es uno de los elementos claves en la configuración de esta Institución.

Cuentas en participación (CEP)

En la práctica, la figura de las cuentas en participación es bastante frecuente dado que ofrece una fórmula muy flexible para aportar capital a una empresa necesitada de recursos.

Las cuentas en participación no constituyen un contrato de sociedad, sino un contrato asociativo

de financiación. Un empresario, aporta capital a un segundo empresario, que puede ser una persona física o jurídica.

El gestor usa ese capital bien como financiación general de su empresa, o bien como financiación de un negocio específico, y a cambio se compromete a entregar al cuentapartícipe una parte del beneficio que se vaya generando al devolverle el capital en los plazos y en la forma que pacten.

Si en vez de beneficios se generan pérdidas, el cuentapartícipe no recibe remuneración alguna, sino que las pérdidas se imputan al capital aportado y solo se restituyen los fondos remanentes.

El régimen legal es extraordinariamente permisivo al existir una amplísima libertad de pactos y una total ausencia de requisitos formales, no imponiéndose ninguno de los requisitos formales típicos del Derecho de sociedades (escritura pública, Registro Mercantil, etc...).

Otras de las características de las Cuentas en Participación son las siguientes:

- Contrato asociativo, carece de personalidad jurídica independiente, no se inscribe en el Registro Mercantil, ni tiene efectos frente a terceros
- Contrato entre comerciantes, no entre un particular y un comerciante
- El gestor está obligado a rendir “cuenta justificada” de los resultados obtenidos cada vez que deba pagar un dividendo y cuando se proceda a la liquidación de la Cuenta en Participación
- El cuentapartícipe al no ser socio no tiene derecho político alguno en la sociedad
- El cuentapartícipe no es acreedor del gestor, sino asociado suyo por lo que su crédito será subordinado

3.6.2 Contratos de distribución, agencia, comisión y franquicia

Contrato de distribución

El contrato de distribución es un contrato atípico, es decir, un contrato no regulado en la Ley por lo que su contenido deberá analizarse partiendo de la interpretación de sus cláusulas en las que impera la libre voluntad de las partes.

Atendiendo a la libertad de pactos, existen múltiples tipos de acuerdos de distribución, por lo que una de las partes se compromete a adquirir productos a la otra para su posterior comercialización.

Los distribuidores forman una red comercial de la empresa pero sin pertenecer a ella cuya principal misión es conseguir un aumento de sus ventas.

Existen en la legislación española tres tipos de redes de distribución:

- La concesión comercial o distribución exclusiva. Mediante esta modalidad el proveedor se compromete a la entrega de sus productos a un solo distribuidor y en un territorio determinado
- Acuerdo de distribución única. En este caso, el proveedor tiene reservado el derecho a suministrar los productos a los usuarios del territorio de que se trate
- Contrato de distribución autorizada. Los distribuidores se seleccionan en función de su capacidad para la comercialización de los productos

Contrato de agencia

Mediante el contrato de agencia una persona física o jurídica denominada agente se obliga frente a otra de manera continuada o estable a cambio de una remuneración a promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos. Todo ello como intermediario independiente, sin asumir, salvo pacto en contrario, el riesgo y ventura de tales operaciones.

La regulación legal de dichos contratos se encuentra en la Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre el Contrato de Agencia, la cual traspuso la Directiva 86/653/CEE al ordenamiento jurídico español.

Cabe destacar de la definición legal del contrato de agencia las siguientes características:

- El agente es un intermediario independiente
- La actividad del agente es promover o concluir contratos en nombre de la persona por cuya cuenta actúa
- El agente puede actuar por cuenta de uno o varios empresarios
- El contrato de agencia será por tiempo determinado o indefinido
- Y se trata de un contrato necesariamente retribuido

Contrato de comisión

La regulación de este tipo de contratos se encuentra recogida en los artículos 244 y siguientes del Código de Comercio. En virtud del contrato de comisión mercantil, el comisionista se obliga a realizar por mandato del comitente una o varias operaciones mercantiles.

El comisionista actúa necesariamente por cuenta del comitente pero podrá desempeñar la comisión en función de cómo se defina la relación con el comitente, contratando en nombre propio o en el de su comitente.

De esta manera se superpone a la relación jurídica de la comisión otra relación de apoderamiento que atribuye efectos jurídicos diferentes a la actuación del comisionista según

obre en nombre propio o en el del comitente.

En el primer caso, al no haber representación directa y contratar el comisionista en nombre propio, éste no tendrá necesidad de declarar quién es el comitente, quedando obligado de un modo directo con las personas con quien contratase, las cuales no tendrán acción directa contra el comitente, ni éste contra aquéllas.

En el segundo caso, el comisionista deberá manifestar que actúa en nombre del comitente y, si el contrato fuese por escrito expresarlo en el mismo o en la antefirma declarando el nombre, apellido y domicilio de dicho comitente, lo que provocará que el contrato y las acciones derivadas del mismo produzcan su efecto entre el comitente y la persona o personas que contratasen con el comisionista.

Como notas características de este contrato se destacan las siguientes:

- El comitente y el comisionista no tienen, por regla general, una relación duradera, extinguiéndose el mismo una vez ejecutado el servicio
- Es frecuente que el comitente entregue al comisionista una provisión de fondos para suplir los gastos de su gestión
- El comisionista viene obligado a rendir cuentas al comitente, justificando las cantidades percibidas para la realización del encargo. Asimismo, deberá remitir información al comitente en relación con los contratos celebrados y los compradores involucrados en los mismos
- El comisionista deberá realizar la comisión por sí mismo, no habiendo lugar a la sustitución salvo que se pacte expresa e inequívocamente. Autorizada la sustitución, en todo caso, responderá el comisionista de la gestión del sustituto salvo que lo hubiera elegido el comitente
- No cabe la venta a plazos por el comisionista salvo autorización por el comitente
- El incumplimiento por el comitente de su obligación de pago de la comisión otorga al comisionista un derecho de retención sobre los bienes objeto de la comisión

Franquicia

La franquicia permite la distribución y comercialización de los productos y servicios de la empresa franquiciadora a través de nuevos canales de distribución representados por la empresa franquiciada.

La normativa española aplicable es el Real Decreto 378/2003, de 28 de marzo, el cual a su vez se remite al Reglamento (CE) nº 2790/1999, de 22 de diciembre.

La importancia de la franquicia radica en la facilidad de expansión de aquellas ideas empresariales que han sido objeto de un cierto reconocimiento y éxito en el mercado.

En este sentido, el contrato de franquicia ofrece ventajas para los contratantes:

- El franquiciador puede potenciar su propia capacidad de penetración y expansión empresarial hacia otros mercados, sigue de cerca el cumplimiento de sus directrices empresariales por parte del franquiciado a través del contenido contractual y no asume el coste empresarial de su expansión y de sus posibles resultados ya que estos son soportados íntegramente por el franquiciado
- El franquiciado se convierte en titular de la empresa que se crea, tiene la posibilidad de acceder a una serie de conocimientos comerciales o de técnicas industriales (compendiados en el denominado *Know-how*), así como el derecho a utilizar los bienes inmateriales cedidos y que integran los elementos de identificación de la empresa del franquiciador

En definitiva, mediante el pago de un precio, el franquiciado puede aprovecharse de un éxito empresarial ya reconocido y consolidado en el mercado.

El contrato se perfecciona con el acuerdo entre el franquiciador y el franquiciado que predominantemente se realiza de forma escrita, mediante modelos estandarizados en los que junto a las condiciones particulares aparecen las condiciones generales impuestas por el franquiciador.

En España existen una serie de formalidades que deben cumplirse, como es la inscripción en el Registro de Franquiciadores cuando se vaya a ejercer la actividad en el territorio de más de una Comunidad Autónoma.

3.7 Otras formas de invertir en Gran Canaria

3.7.1 Adquisición de acciones y/o participaciones de sociedad ya existente

· Trámites legales

Para la adquisición de acciones o participaciones de una sociedad española ya existente será necesario seguir los siguientes trámites:

- Intervención de fedatario público para la transmisión de participaciones sociales de una Sociedad de Responsabilidad Limitada, sin embargo en las Sociedades Anónimas la transmisión de sus acciones sólo requerirá presencia de fedatario público cuando la normativa así lo exija o lo acuerden las partes. Las acciones deberán identificarse, mostrar el vendedor el título de propiedad de las mismas y, en su caso, los impresos para la posterior declaración de la inversión extranjera ante el DGCI, siempre y cuando fuera necesaria.

- Liquidación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. En el caso de sociedades cuyo patrimonio sea mayoritariamente bienes inmuebles, existen determinados supuestos en los que la transmisión de sus acciones tributaría por el ITP y AJD al 6,5%, en Canarias. La norma ha sido modificada en 2012 eliminando la tributación en los casos en los que los inmuebles estuvieran afectos a una actividad económica.
- Tras la adquisición de acciones o participaciones deberá realizarse la correspondiente declaración de la inversión ante la DGCI, siempre que dicha inversión provenga de ciudadanos o empresarios no comunitarios.

3.7.2 Adquisición de inmuebles situados en Gran Canaria

· Trámites legales

Para poder llevar a cabo la adquisición de inmuebles situados en Gran Canaria, deberá seguirse los siguientes trámites:

- Elevar a escritura pública la correspondiente compraventa. Es necesario otorgarla en presencia de Notario español o cónsul español en el extranjero, identificándose las partes, presentando el vendedor el título de propiedad, el impreso de la declaración de la inversión ante el DGCI, siempre y cuando proceda, así como el pago y el medio utilizado para ello.
- Si el vendedor es un promotor inmobiliario hay que diferenciar los siguientes supuestos:
 1. Si se trata de terrenos edificables y primera entrega de edificios, se aplicará el Impuesto General indirecto Canario al 7%, más el Impuesto sobre Actos Jurídicos Documentados al 0,75%.
 2. Si se trata de terrenos rústicos y segundas o posteriores entregas de edificios se aplicará el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales al 6,5%, o en caso de renuncia el IGIC al 7%.
- Si el vendedor no es un promotor inmobiliario, se tributaría por el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales independientemente de la naturaleza del inmueble.
- Es necesaria la inscripción en el Registro de la Propiedad, y la declaración a la DGCI cuando se trate de cuantías que superen los 3.005.060 euros.
- Cambio de titularidad del inmueble en las Oficinas del Catastro.

· Costes

Los gastos que conlleva la adquisición de inmuebles situados en Gran Canaria son los siguientes:

- Aranceles notariales

- Liquidación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados
- Aranceles del Registro de la Propiedad. La escala oscila entre el 0,4% y 0,02%
- Liquidación del Impuesto Municipal sobre el Incremento del Valor de los Terrenos Urbanos (plusvalía). Este impuesto grava el vendedor. Dependiendo de la ubicación del terreno variará la cuantía, ya que depende del valor catastral del inmueble
- Liquidación del Impuesto municipal sobre Bienes Inmuebles (IBI)

3.8 Resolución de disputas

3.8.1 Procedimientos judiciales

A través de la Ley 6/1985, de 1 de julio, se produce en España la regulación del funcionamiento y gobierno de los Jueces y Tribunales.

La organización territorial del Estado a efectos judiciales está diferenciada en Municipios, Partidos, Provincias y Comunidades Autónomas, donde los Juzgados de Paz, los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, los Juzgados de lo Mercantil, los Juzgados de lo Penal, los Juzgados de lo Contencioso - Administrativo, los Juzgados de lo Social, las Audiencias Provinciales y los Tribunales Superiores de Justicia extienden su competencia.

La jurisdicción sobre todo el territorio nacional la ostentan el Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional. En lo que respecta a la salvaguarda de los derechos constitucionales compete al Tribunal Constitucional.

La normativa más relevante a destacar reguladora de los distintos procedimientos judiciales son la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil, de 7 de Enero de 2001; la Ley de Enjuiciamiento Criminal, de 14 de septiembre de 1882; la Ley del Procedimiento laboral de 1995 y la Ley del Procedimiento Contencioso-Administrativo de 1998.

3.8.2 Arbitraje

En los últimos años el arbitraje se ha estado configurando como una alternativa muy eficaz y veloz frente al procedimiento judicial tradicional para la resolución de controversias, en especial conflictos comerciales. La mayor flexibilidad que presenta el arbitraje hace que adquiera fuerza no solo en el panorama judicial estatal sino también en el internacional.

En España la regulación se encuentra contenida en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre de Arbitraje, en la que se permite tanto a las personas físicas como jurídicas acudir a dicho procedimiento para dirimir las controversias surgidas o que puedan surgir siempre que se

traten de materias de libre disposición.

Los árbitros al igual que en el procedimiento judicial también tienen la facultad de imponer medidas cautelares, por lo que las partes de un procedimiento judicial podrían solicitar ante los juzgados españoles la adopción de dichas medidas con el fin de asegurar el resultado del procedimiento arbitral.

En lo que respecta al laudo arbitral y a su fuerza como resolución del pleito, hay que destacar que la ejecución de un laudo arbitral es posible aun cuando se haya ejercitado la acción de anulación. Para poder el tribunal suspender la ejecución de un laudo deberá prestarse caución por valor de la condena más los daños y perjuicios posibles por la demora de la ejecución. En esta materia nuestra normativa sigue la Ley Modelo UNCITRAL CNUDMI, a su vez basada en el Convenio de Nueva York de 1958.

El hecho de que España siga este modelo UNCITRAL ha hecho que el arbitraje internacional en España sea mucho mas accesible.

Capítulo 4:

Legislación en materia de sociedades

4. Legislación en materia de sociedades

4.1 Sociedades mercantiles y su legislación

La sociedad mercantil es una asociación de personas, de acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico. Ésta nace al mundo jurídico como consecuencia de un contrato en virtud del cual en principio dos personas o más combinan sus recursos y sus esfuerzos para la realización de un fin común preponderantemente económico y lícito.

En el Derecho Societario español existen múltiples tipos de sociedades mercantiles, tales como la Sociedad Anónima, la Sociedad de Responsabilidad Limitada, la Sociedad Colectiva, la Cooperativa y la Comanditaria.

Entre todas ellas, destacan como las más utilizadas:

- *La Sociedad Anónima* que es el prototipo de sociedad capitalista, tiene su capital representado en acciones y sus socios no responden personalmente de las deudas sociales.
- *La Sociedad de Responsabilidad Limitada*: también de carácter capitalista, aunque más cerrado, tiene su capital dividido en participaciones y sus socios tampoco responden personalmente de las deudas sociales.

La normativa básica de estos dos tipos de sociedades mercantiles se encuentra en:

- El Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio (en adelante LSC).
- El Reglamento del Registro Mercantil aprobado por el Real Decreto 1784/1996 de Octubre de 2004 (en adelante RRM). Contiene disposiciones reguladoras no sólo de la inscripción de las sociedades y de los actos relativos a ellas, sino también de ciertos aspectos de la vida societaria.
- Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles.

Aparte de esta normativa, también existen otras disposiciones y normas específicas que serán analizadas a lo largo de la presente Guía.

4.2 Sociedad Anónima

Tal y como se ha adelantado, la Sociedad Anónima (en adelante, S.A.) es una sociedad de carácter mercantil en la que su capital social se integra por las aportaciones realizadas por sus socios (accionistas), quienes no responden personalmente de las deudas sociales de la entidad.

4.2.1 Normativa aplicable

El régimen jurídico de las Sociedades Anónimas se encuentra recogido en el ya mencionado Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

4.2.2 Capital social

El capital social mínimo exigido para la constitución de una S.A. asciende a 60.000 euros, el cual deberá estar totalmente suscrito y desembolsado en al menos el 25% del valor nominal de sus acciones.

En aquéllos casos en los que el capital social no esté íntegramente desembolsado, los Estatutos deberán hacer constar la forma y plazos previstos para el desembolso de los dividendos pasivos, que no podrá superar los 5 años en el caso de las aportaciones no dinerarias.

Dicho capital esta dividido en acciones, que se pueden representar en títulos o en anotaciones en cuenta.

Las acciones pueden ser nominativas o al portador, siendo siempre nominativas en los siguientes casos:

- Si no están totalmente desembolsadas
- Si su transmisibilidad está sujeta a restricciones
- Si están sujetas a prestaciones accesorias
- O cuando así se exija por reglamentación especial (por ejemplo, acciones de bancos y de compañías de seguros)

Los accionistas podrán ser, en general, tanto personas físicas como jurídicas y de cualquier nacionalidad o residencia.

Asimismo, la normativa aplicable no establece un número mínimo de accionistas para constituir una S.A., sin perjuicio de la especialidad de las sociedades unipersonales que se analizará posteriormente.

Los derechos con los que cuentan los accionistas son los siguientes:

- Derecho a participar en las ganancias sociales y en el patrimonio en caso de liquidación
- Derecho a la suscripción preferente de nuevas acciones o de obligaciones convertibles
- Derecho de asistencia y voto en las juntas de accionista, al igual que a impugnar los acuerdos sociales
- Derecho a obtener información sobre los asuntos de la sociedad

La responsabilidad derivada de las actuaciones de los accionistas está limitada a la cifra del capital social aportada por cada uno de ellos, por lo que la norma general es la limitación de responsabilidad al capital aportado.

4.2.3 Estatutos sociales

Los estatutos sociales son las normas básicas reguladoras de toda Sociedad. Éstos deberán siempre respetar lo dispuesto en la Ley y tener, al menos, el siguiente contenido:

- *Nombre de la sociedad*, acompañado siempre de S.A.
- *Objeto social*, debe señalarse de manera concreta y precisa, el marco de las actividades de la sociedad.
- El *domicilio social*, que deberá estar en España señalándose además la posibilidad de creación de sucursales y el órgano competente para ello.
- El *capital social y el número de acciones en las que se divide*, así como el valor nominal de cada una y su numeración correlativa. Asimismo, se señalará la parte del valor nominal que esté pendiente de desembolso en la constitución, y la forma y el plazo máximo para el desembolso pendiente. Hay que indicar asimismo si las acciones están representadas en títulos o en anotaciones en cuenta, y si son títulos, se indicará si son acciones nominativas o al portador, así como si se prevé la emisión de títulos múltiples.
- El *Órgano de Administración*, debe establecerse el modo o modos de organizar la administración de la sociedad, el número de administradores, o al menos el máximo y el mínimo, así como el plazo de duración del cargo y el sistema de retribución, si la tuvieran.
- El *modo de deliberar y adoptar los acuerdos* por los órganos colegiados de la sociedad.

Además, la Escritura Pública de constitución, que incluirá los Estatutos podrá contener cuantos acuerdos y pactos consideren convenientes los fundadores, siempre que no contravengan ninguna Ley ni los principios fundamentales que regulen las Sociedades Anónimas.

4.2.4 Formalidades para su constitución

La totalidad de los accionistas o sus representantes deberán comparecer ante Notario con el fin de otorgar la correspondiente Escritura Pública de constitución de S.A.

Si los accionistas son personas extranjeras deberán estar dotados en el caso de tratarse de personas jurídicas de un Número de Identificación Fiscal (en adelante, NIF) y de un Número de Identificación para Extranjeros (en adelante, NIE), si son personas físicas.

Una vez elevada a público la constitución de la Sociedad Anónima se deberá obtener ante la Agencia Tributaria el correspondiente Código de Identificación Fiscal (en adelante, CIF) de

manera provisional para su posterior liquidación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados en la modalidad de operaciones societarias, que actualmente no está sometido a gravamen, aunque persiste la obligación formal de declarar la escritura de constitución.

Por último, ha de inscribirse en el Registro Mercantil de Las Palmas, tras lo cual la sociedad adquiere su personalidad jurídica.

4.2.5 Sociedad Anónima Europea

La Sociedad Anónima Europea (en adelante SE) es una nueva forma social que se añade al catálogo de las sociedades reconocidas en los respectivos ordenamientos jurídicos de los distintos países que integran la Unión Europea.

La Sociedad Anónima Europea es una sociedad de Derecho comunitario que posee su propio marco jurídico y funciona como un operador económico único en toda la Unión Europea.

Mediante dicho tipo societario se consigue que las empresas reduzcan sus costes administrativos, además de ofrecer una estructura jurídica adaptada al mercado interior evitando, de esta forma, los obstáculos jurídicos y prácticos derivados de cada uno de los órdenes jurídicos de los distintos Estados miembros de la Unión Europea.

El régimen jurídico aplicable será un régimen mixto en el que coexistirán y se complementarán la normativa nacional y la normativa comunitaria.

En España la regulación de este tipo de sociedad se encuentra establecido en la Ley 19/2005, de 14 de noviembre, sobre la sociedad anónima europea domiciliada en España.

La SE deberá fijar su domicilio en España cuando su administración central se halle dentro del territorio español. La SE con domicilio en España deberá inscribirse en el Registro Mercantil correspondiente conforme a lo dispuesto para las sociedades anónimas.

4.3 Sociedad de Responsabilidad Limitada

4.3.1 Normativa aplicable

Su regulación se encuentra contenida en la Ley 1/2010, de Sociedades de Capital, la cual conceptúa esta sociedad como aquella en la que su capital, dividido en participaciones sociales, se integrará por las aportaciones realizadas por los socios, quienes no responderán personalmente de las deudas sociales.

A partir de aquí, su régimen jurídico es esencialmente flexible, por lo que la autonomía de la voluntad de sus socios prevalece pudiendo adecuar el funcionamiento de la sociedad a sus

necesidades específicas.

4.3.2 Características esenciales

La ya mencionada flexibilidad que ofrece este tipo societario y el menor rigor exigido frente a otros tipos, como la Sociedad Anónima, ha situado a la Sociedad de Responsabilidad Limitada (en adelante S.L.) como la forma social elegida con mayor frecuencia para el desarrollo de actividades empresariales.

Se exige, de igual forma, determinar el ámbito de su actuación, pudiendo desarrollar la Sociedad Limitada una multitud de actividades económicas dispares, siempre que las mismas estén bien delimitadas en su objeto social.

El capital mínimo exigido a una S.L. asciende a 3.000 euros, el cual tendrá que estar íntegramente suscrito y desembolsado desde su constitución, por lo que en este tipo de sociedades no existe la posibilidad de dividendos pasivos.

El capital social estará dividido en participaciones sociales indivisibles y acumulables, por lo que un mismo socio puede ser titular de varias participaciones.

Asimismo, las participaciones no podrán tener el carácter de títulos valores ni estar representadas por medio de títulos o anotaciones en cuenta, ni denominarse acciones.

Los Estatutos sociales deberán tener el mismo contenido mínimo que la S.A.

La transmisión de las participaciones sociales debe constar en documento público, y la condición de socio es esencialmente restringida a diferencia de la S.A.

4.3.3 Formalidades para su constitución

En cuanto a la constitución de una S.L., se seguirán los mismos trámites que para el caso de una S.A.

4.3.4 Sociedad Limitada Nueva Empresa

El régimen jurídico de la Sociedad Limitada Nueva Empresa, se encuentra recogido en la Ley 7/2003, de 2 de junio, la cual modificó la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada creando una nueva especialidad dentro de este tipo societario, que fue recogida posteriormente en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 1 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

La constitución de una Sociedad Limitada Nueva Empresa presenta una serie de ventajas derivadas de la agilidad y celeridad en relación con los trámites de constitución de la misma como para las gestiones del día a día de la sociedad.

Así, el otorgamiento e inscripción de la Escritura de constitución de la sociedad Nueva Empresa puede realizarse a través de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas.

Además se establece para simplificar los requisitos contables un único registro que permite el cumplimiento de las obligaciones contables y fiscales, resultando práctico para las pequeñas y medianas empresas.

Al igual que para los tipos societarios ya analizados se exige para su válida constitución el otorgamiento de Escritura Pública e inscripción en el Registro Mercantil, pudiendo establecerse en la Escritura los pactos y condiciones que los socios tengan por conveniente.

Por lo que respecta a su denominación social, estará formada por los dos apellidos y el nombre de uno de los socios fundadores seguido por un código alfanumérico que permite la identificación de la sociedad de manera única e inequívoca, figurando necesariamente la indicación Sociedad Limitada Nueva Empresa o su abreviatura (SLNE).

En relación a su objeto social, la Ley dispone de un objeto social estándar sin perjuicio de que los socios puedan reducir o ampliar su contenido.

En cuanto a los socios, sólo podrán ser personas físicas fijándose además el número máximo de cinco en el momento de su constitución.

Por otro lado, en lo que respecta a su capital social, no podrá ser inferior a 3.000 euros ni superior a 120.000 euros.

4.4 Sociedad Unipersonal

Tanto la S.A. como la S.L. pueden constituirse con un accionista o socio único o posteriormente pasar a tener dicha condición.

En el supuesto que la unipersonalidad sea sobrevenida (no en el momento de su constitución), es necesaria su declaración en documento público al igual que su inscripción en el Registro Mercantil. En el caso de que no se cumplan estos requisitos, el socio único responderá con su patrimonio de todas las deudas de la sociedad, hasta que no se cumplan los citados requisitos.

La particularidad de contar con un socio o accionista único conlleva a que este tipo de sociedades estén sujetas a un régimen específico con ciertos requisitos especiales como en el caso de información y registro.

Asimismo, es necesario hacer constar esta individualidad en la correspondencia y documentación comercial de la sociedad, al igual que la obligatoria transcripción a un libro-registro, que habrá de ser legalizado, en el que se recojan los contratos firmados entre la sociedad y su accionista o socio único.

4.5 Órganos administrativos de las Sociedades Mercantiles

Las Sociedades Mercantiles requieren para su funcionamiento, de ciertos órganos sociales:

- La *Junta General de socios o accionistas*, órgano que elabora y expresa la voluntad social.
- El *Órgano de Administración*, que se encarga de la gestión y representación de la sociedad. Se distingue entre Juntas Ordinarias y Juntas Extraordinarias.

La Junta Ordinaria es aquélla que se debe celebrar dentro de los seis primeros meses del ejercicio social, con el fin de censurar la gestión social y aprobar las cuentas anuales del ejercicio anterior y distribución del resultado.

La Junta Extraordinaria será toda aquélla que no tenga la condición de ordinaria y la misma podrá ser convocada:

- Por los administradores cuando sea en interés de la sociedad.
- Por los administradores cuando se lo soliciten accionistas con al menos el 5% del capital social, debiendo convocarse en el plazo máximo de dos meses desde que fueran requeridos notarialmente..
- Por los Tribunales de Justicia si los administradores no cumplen con su obligación de convocatoria cuando hayan sido requeridos por al menos el 5% de sus accionistas.
- Por cualquier socio o accionista en el caso de muerte o cese de los miembros del órgano de administración de tal forma que éste no pueda adoptar decisiones.
- Por los liquidadores de la sociedad.

No será necesario cumplir con los requisitos formales de convocatoria si los socios que representan el cien por cien del capital social están presentes y acuerdan por unanimidad celebrar Junta (Junta Universal).

El lugar de celebración de la Junta será el del municipio del domicilio social de la sociedad, sin perjuicio de ello las Juntas Universales podrán realizarse en cualquier lugar.

En cuanto al *Órgano de Administración*, cabe resaltar que es el órgano necesario y permanente de toda sociedad encargado de la gestión y administración de la misma.

Su estructura podrá ser cualquiera de las siguientes:

- *Administrador Único*, todas las funciones de gestión y representación se confían a una sola persona.
- *Administradores solidarios*, dos o más que actúen individualmente, aunque a nivel interno pueden repartir facultades.

- *Administradores Mancomunados*, que actúen conjuntamente, en el caso de las sociedades anónimas, si se designan a dos administradores, siempre serán mancomunados.
- *Consejo de Administración*, órgano colegiado en el que la administración de la sociedad se confía conjuntamente a un mínimo de tres personas, sin perjuicio de la voluntad de delegar sus funciones en consejeros delegados o en una comisión ejecutiva.

El nombramiento de los Administradores es competencia exclusiva de la Junta General.

La Junta General dispone de facultades ilimitadas para modificar el órgano de Administración al igual que nombrar y cesar a sus miembros en cualquier momento.

Para ser nombrado Administrador no se requiere la condición de socio, a excepción de la Sociedad Limitada Nueva Empresa, salvo que los Estatutos dispongan otra cosa.

En el caso de existir un Consejo de Administración, estará integrado por el número de miembros que se fije en los Estatutos sociales o el número mínimo y máximo que los Estatutos determinen, en este caso corresponderá a la Junta General la fijación de su número exacto.

En las S.A. la duración del cargo de administrador no podrá exceder de seis años, pudiendo los mismos ser reelegidos para su cargo, una o varias veces, por períodos de igual duración.

En cambio en la S.L. los administradores ejercerán su cargo por plazo indefinido, salvo que los estatutos establezcan un plazo determinado, en cuyo caso podrán ser reelegidos una o más veces por periodos de igual duración.

Los Administradores de toda sociedad deberán desempeñar su cargo con la diligencia de un buen empresario, con fidelidad al interés legal de la sociedad y con la lealtad que se le exige.

Los Administradores responderán ante los propios socios, ante la sociedad y ante los acreedores por los daños y perjuicios causados por sus actuaciones ilegales y/o contrarias a los Estatutos o realizadas incumpliendo los deberes propios de su cargo.

Por último cabe señalar que ante un órgano pluripersonal, la responsabilidad de sus administradores es siempre solidaria, aunque se podrá exonerar aquel administrador que demuestre no haber participado en la adopción o ejecución del acuerdo, que desconocía la actuación llevada a cabo, o que aun conociéndola tratase de impedirla.

4.6 Sociedades Profesionales

La Ley 2/2007, de Sociedades Profesionales, de 15 de marzo (en adelante LSP) consagra la posibilidad de constituir Sociedades Profesionales.

Serán Sociedades Profesionales las que tengan por objeto social el ejercicio común de una actividad profesional, es decir, actividad para cuyo desempeño se requiere de titulación

universitaria oficial e inscripción en un Colegio Profesional. A este respecto, se prevé el reconocimiento de las sociedades profesionales domiciliadas en la Unión Europea.

La LSP también delimita el contenido de la expresión “ejercicio común”, se dará cuando la actividad se ejerza bajo una denominación común y se atribuya a la sociedad los derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad profesional como titular de la relación jurídica establecida con el cliente. Por lo tanto, se excluyen del ámbito de aplicación de la LSP las sociedades que tienen por objeto compartir infraestructuras y distribuir costes.

La constitución de Sociedades Profesionales podrá realizarse con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas por la normativa española.

Por ello, además de cumplir con los requisitos exigidos por la forma societaria elegida tendrán que cumplir con las exigencias establecidas en la LSP.

La Sociedad Profesional y los profesionales que actúen en su seno ejercerán la actividad de conformidad con el régimen deontológico y disciplinario propio de su correspondiente actividad profesional.

Sin perjuicio de la responsabilidad personal del profesional actuante, la Sociedad Profesional también podrá ser sancionada en los términos establecidos en el régimen disciplinario que corresponda según su ordenamiento profesional.

Como mínimo, la mayoría del capital y de los derechos de voto, o la mayoría del patrimonio social y del número de socios en las sociedades no capitalistas, habrán de pertenecer a socios profesionales.

4.7 Otras formas jurídicas de actuación sin necesidad de constitución de una sociedad mercantil: la sucursal

A continuación se analizará la figura de la sucursal como alternativa para operar en Gran Canaria sin necesidad de hacerlo a través de la constitución de una Sociedad Mercantil.

Para la Sucursal será necesario el otorgamiento de Escritura Pública de apertura ante Notario español.

El Notario pedirá la documentación necesaria que pruebe la existencia de la sociedad matriz, sus Estatutos, los datos personales de sus Administradores y la resolución de constitución de la sucursal adoptada por el órgano competente de la misma.

La sucursal deberá obtener su correspondiente NIF, así designar una persona que puede ser tanto física como jurídica con residencia en España capaz de representar a la sociedad matriz ante la Administración Tributaria española. No tiene personalidad jurídica.

Al igual que las Sociedades Mercantiles será necesaria su inscripción en el Registro Mercantil, para lo que previamente deberá liquidarse el correspondiente Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales, salvo determinadas excepciones.

Por último, se deberá dar de alta a la Sucursal en el Impuesto sobre Actividades Económicas, proceder al pago de la Licencia de apertura, alta en la Seguridad Social y proceder a realizar los demás trámites laborales legalmente exigibles.

4.8 Oficina de Representación

El inversor extranjero podrá operar en Gran Canaria, además de las diferentes figuras ya examinadas por medio de una Oficina de Representación.

Los rasgos más destacables de la denominada Oficina de Representación son los siguientes:

- La oficina tiene la personalidad jurídica de su matriz, por lo que la misma no es un ente independiente.
- No son necesarias formalidades mercantiles para su apertura, aunque si es necesario otorgamiento de escritura pública en la que se haga constar la apertura de la oficina a efectos fiscales, laborales y de seguridad social.
- No es necesaria la inscripción de la apertura de la oficina en el Registro Mercantil de Las Palmas.
- No existen Órganos formales de Administración, existe un representante de la oficina, el cual lleva a cabo dichas actuaciones.
- Las actividades de la oficina son limitadas y se refieren exclusivamente a coordinación y colaboración.

La sociedad no residente será responsable de las deudas contraídas por la oficina.

Capítulo 5:

Aspectos laborales y Seguridad Social

5. Aspectos laborales y de la Seguridad Social

5.1 Introducción

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

La Ley básica que regula este tipo de relaciones es el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995) y que ha sufrido una profunda reforma a consecuencia de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta norma regula los derechos y obligaciones de trabajador y empresario, las condiciones generales del contrato, la representación de los trabajadores y la negociación colectiva.

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

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

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

Asimismo, las condiciones reguladas en el Estatuto y en el Convenio Colectivo pueden ser a su

vez mejoradas por pacto individual reflejado en el contrato.

5.2 Reglas Generales

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

5.2.1 Principios Rectores del Ordenamiento Laboral

- Principio Pro Operario

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

- Principio de Norma más Favorable

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

- Principio de la condición más beneficiosa

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

- Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

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

- Principio de Estabilidad en el Empleo

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

5.2.2 Edad mínima

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

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

5.2.3 Forma del contrato

Existe libertad de forma en la contratación laboral, no obstante, determinados contratos deben ser celebrados por escrito, estos son: contratos a tiempo parcial, contratos de obra o servicio, contratos formativos, los contratos fijo-discontinuos y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos de inserción, los contratos de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y aquellos contratos temporales con duración superior a cuatro semanas.

En caso de incumplimiento de este requisito formal, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

5.3 Contratación.

5.3.1 Modalidades de contratación

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

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

Contratación indefinida

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

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

Recientemente, se ha aprobado el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los

emprendedores que permite que la duración del período de prueba sea de un año, no pudiendo establecerse un período de prueba, cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Asimismo, lleva aparejado una deducción fiscal de 3000 euros (Artículo 43 de la Ley del Impuesto de Sociedades) para el primer contrato de este tipo que haga la empresa y siempre que el trabajador sea menor de 30 años.

Contrato fijo-discontinuo

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

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

Se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo oficial.

Contratación temporal

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

	OBJETO	FORMA	DURACIÓN
POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO	Realización de obras o prestación de servicios determinados con autonomía o sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.	Por escrito, es necesario consignar la obra o servicios de forma clara y precisa.	Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa. Si ejecutada la obra se continua prestando servicios el contrato se entenderá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido. Si se fijara duración o términos este será orientativo.
	OBJETO	FORMA	DURACIÓN
CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	Atender a exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.	Por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierte a tiempo parcial. Cuando se formalice por escrito debe contener: - Especificación de la modalidad contractual. - Duración - Causa o circunstancia que los justifique señalada con precisión y claridad. - Trabajo a desarrollar.	Estos contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida cabe una única prórroga si no se ha excedido el límite legal o convencionalmente establecido. Se extinguirá por la expiración del plazo convenido.
INTERINIDAD	Cobertura de vacantes transitorias en los siguientes supuestos: - Sustituir trabajadores con derecho a reserva de puesto. - Cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante durante el proceso de selección o promoción para su cobertura. - Sustituir trabajadores autónomos, socio trabajador o socio de trabajo de una sociedad cooperativa.	Debe celebrarse por escrito. Debe identificarse: - Trabajador sustituido. - Causa de la sustitución. - Puesto a desempeñar, si va a realizar las mismas funciones que el trabajador sustituido o si será otro trabajador de la empresa el que pase a desempeñar el puesto del sustituido.	La duración del contrato será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto, o en su caso, el tiempo que dure el proceso de selección o promoción con el límite de 3 meses sin que quepa nueva contratación al efecto.

Cuestiones comunes a los contratos temporales:

- Cuando en el contrato se haya concertado un plazo inferior al plazo máximo de duración establecido convencional o legalmente, al expirar ese sin denuncia o prórroga expresa se entenderá prorrogado hasta el límite temporal máximo regulado legal o convencionalmente. A falta de denuncia una vez expirado el plazo máximo y si se continuase con la prestación de servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.
- Cuando el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra parte la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.
- Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados bajo cualquier modalidad contractual temporal durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de una empresa de trabajo temporal adquirirán la condición de fijos.
- A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar **doce días de salario por cada año de servicio**, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

No obstante, ese **importe** se va a aplicar de modo **gradual** conforme al siguiente calendario:

- 8 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31-12-2011.
- 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1-1-2012.
- 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1-1-2013.
- 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1-1-2014.
- 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1-1-2015.

Contratos formativos

	CONTRATO EN PRÁCTICAS	CONTRATO PARA LA FORMACIÓN
TITULACIÓN	Podrán concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato. No impone a cargo de la empresa ningún tipo de obligación formativa específica ni supervisora que difiera de la que correspondería a un contrato de trabajo común.	No necesaria. No obstante, se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. Naturaleza mixta: - Trabajo por retribución - Adquisición formación técnica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado. El tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
FORMA	Escrita. Si no consta por escrito se presume celebrado por tiempo indefinido.	Escrita.
DURACIÓN	De 6 meses a 2 años (salvo disposición en contrario en Convenio Colectivo). Máximo 2 prórrogas. Si se concierta por 1 año se puede prorrogar.	La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.
RETRIBUCIÓN	No inferior al 60 o 75 % durante el primer y segundo año, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe igual puesto o equivalente.	La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.
OTROS REQUISITOS	Celebrarse dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad. El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.	Mayores de 16 años y menores de 25 años. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

Cuestiones comunes a los contratos formativos:

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

Contrato de relevo

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

La duración del contrato será indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de

jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada anteriormente.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Cuando debido a los requerimientos específicos del trabajo la anterior previsión no sea posible deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos.

El contrato ha de formalizarse por escrito en modelo oficial.

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

Contrato a tiempo parcial

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

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

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

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial,

conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

5.3.2 Período de prueba

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

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

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

- 6 meses para los técnicos titulados.
- 2 meses para los demás trabajadores.
- En las empresas de menos de 25 trabajadores, el periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- Un año para el supuesto de contratación indefinida de apoyo a emprendedores.

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

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

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

5.3.3 Jornada laboral

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

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, pudiendo pactarse mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, la distribución irregular de la jornada ordinaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los días festivos tienen carácter retribuido, no recuperables y no podrán exceder de 14 al año. Son fijados anualmente por el Gobierno Central, por las autoridades de las Comunidades Autónomas y por las respectivas autoridades municipales. El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Es obligatorio el disfrute de un periodo de vacaciones retribuidas no inferior a 30 días. Las vacaciones pueden ser pactadas en forma individual o colectiva de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

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

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

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

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

- Matrimonio, quince días naturales.
- Nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento.
- Traslado de domicilio, un día.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un período de tres meses, podrá

la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.

- Cuando conste en una norma legal o pactada, se estará a lo dispuesto en ella para su duración y compensación económica.
- Los representantes sindicales que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Los períodos utilizados por los miembros del Comité y Delegados de empresa, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones.

5.3.4 Sueldos y salarios

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

El salario no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional que fija anualmente el Gobierno. Este salario mínimo ha sido fijado para el 2013, para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, en 21,51 euros/día o 645,30 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.

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

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

El trabajador tiene derecho:

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

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

Los trabajadores tienen derecho anualmente, al menos, a dos pagas extraordinarias, la cuantía será la pactada por Convenio Colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los

trabajadores. Se hacen efectivas una por Navidad y otra en el mes que se fije por Convenio Colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores. Si se acuerda en convenio, se podrá prorratear su importe mensualmente.

5.4 Extinción del Contrato Laboral

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

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Voluntad del trabajador con causa justificada.
- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

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

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

Despidos

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

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

▪ Despidos disciplinarios

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

Los motivos en que pueden fundar esta decisión extintiva son:

- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia.
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

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

Procedimiento:

La decisión extintiva habrá de comunicarse por escrito al trabajador, haciendo constar los hechos que motivaron el despido y la fecha en que tendrá efectos, dentro del plazo de sesenta días siguientes a la fecha del conocimiento del incumplimiento del trabajador o, en todo caso, dentro de los seis meses de haberse cometido.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales u otros plazos para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se

procederá a la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

Si el despido se realizara incumpliendo lo expuesto, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente, en el plazo de 20 días. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

▪ **Despido objetivo**

El contrato podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas:

A) Ineptitud del trabajador. Para ser causa de extinción de la relación laboral debe ser conocida o sobrevenida después de su colocación. Si existía con anterioridad al cumplimiento del período de prueba no podrá ser alegada finalizado el mismo.

B) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

C) Amortización de puestos de trabajo. La extinción de los contratos debe estar objetivamente acreditada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que concurren causas 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 ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el

mercado.

D) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.

E) Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.

Procedimiento general: Ha de notificarse por escrito al trabajador, expresando la causa, con un plazo de preaviso de 15 días. En el supuesto de despido por amortización de un puesto de trabajo, se dará copia a la representación legal de los trabajadores del escrito de preaviso, para su conocimiento.

Además, ha de ponerse a disposición del trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio en el momento de la notificación del despido y con un máximo de 12 mensualidades y dar al trabajador una licencia de seis horas a la semana, durante el período de preaviso sin pérdida de retribución, con objeto de buscar nuevos empleos.

Cabe abonar una indemnización sustitutoria del preaviso, en la cuantía del salario equivalente a ese período, si el empresario efectúa dicha opción.

En las extinciones por causas objetivas, el incumplimiento de alguno de estos requisitos, excepto la falta de preaviso, dará lugar a la improcedencia del despido. La no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

▪ Despidos colectivos

Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

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

cien y trescientos trabajadores.

- Treinta trabajadores en empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

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

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

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

Procedimiento: La tramitación de este tipo de despidos se efectuará a través de un procedimiento administrativo denominado expediente de regulación de empleo. El despido colectivo se inicia mediante la comunicación a la autoridad laboral, abriendo simultáneamente deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. La comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y otra serie de aspectos que se recogen en el Estatuto de los trabajadores. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período. Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.

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

▪ **Calificación del despido**

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

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

La calificación del despido como procedente supone la declaración del juez de que tal decisión es ajustada a derecho. Tal calificación supone en el caso del despido disciplinario la ausencia de indemnización y en el caso de despido objetivo la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio con un límite de 12 mensualidades.

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores, cuando el contrato se extinga por despido colectivo o por causas objetivas, el Fondo de Garantía Salarial abonará al trabajador una parte de la indemnización en cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. No responderá el Fondo de cuantía indemnizatoria alguna en los supuestos de decisiones extintivas improcedentes, estando a cargo del empresario, en tales casos, el pago íntegro de la indemnización.

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

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

derechos fundamentales.

Será también nulo el despido en los supuestos en que en el trabajador despedido se de alguna circunstancia vinculada con la vida laboral y familiar, entre otras el despido de las trabajadoras embarazadas, el de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, reducción de jornada por cuidado de hijos o minusválidos, o reducción por lactancia, así como el de las trabajadoras víctimas de violencia de género en determinados supuestos, e incluso, en el caso de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido anteriormente será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

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

5.5 Altos Directivos

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

Se entiende por altos directivos a aquel personal que tiene amplios poderes de administración y gestión relacionados con los objetivos generales de la empresa, y que ejercita sus facultades con autonomía y plena responsabilidad, respondiendo únicamente ante el órgano superior de gobierno y administración de la compañía.

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

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

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

El contrato podrá extinguirse por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa, debiendo mediar un preaviso de tres meses. Si la extinción se produce por desistimiento del

empresario el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones pactadas en contrato. A falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico, por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

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

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

Además, se tipifican ciertas causas de resolución del contrato por el directivo, que le dan derecho a las indemnizaciones pactadas y, en su defecto, a las fijadas para el caso de extinción del contrato por desistimiento del empresario.

Alternativamente, un alto directivo puede ser despedido por cualquiera de las causas estipuladas en la normativa laboral general, esto es, causas objetivas o acción disciplinaria.

5.6 Empresas de Trabajo Temporal

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

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

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

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

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

Se permite a la ETT celebrar con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del

contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación temporal por circunstancias de la producción, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición.

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

- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- Para la realización de las actividades y trabajos determinados reglamentariamente en atención a su especial peligrosidad para la seguridad o la salud.
- Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido improcedente o por las causas previstas para la extinción del contrato por voluntad del trabajador, el despido colectivo o el despido por causas económicas.
- Para ceder trabajadores a otras ETT.

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

5.7 Representación de los Trabajadores.

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

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

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

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

Existen otras formas de representación específica como para el caso de la prevención de riesgos laborales, los delegados de prevención, que son designados por y entre los representantes unitarios de los trabajadores y que tienen atribuidas facultades de información y consulta en materia de prevención de riesgos laborales; y el comité de seguridad y salud en el trabajo, que es un órgano colegiado y paritario de participación destinada a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en esta materia, y que debe formarse en todas las empresas con más de 50 trabajadores.

5.7.1 Funciones de los Comités de Empresa y Delegado de Personal

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

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

5.7.2 Los Convenios Colectivos

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

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

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

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

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

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

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

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas con la representación sindical de los trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las

siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el estatuto de los trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

5.8 Adquisición de un Negocio.

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

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

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

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

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

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

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

Si el cambio de titularidad supone cambios relevantes en la actividad empresarial, en su filosofía o dirección, el personal de alta dirección tendrá derecho a extinguir su contrato de trabajo dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios y a recibir una indemnización equivalente a 7 días de salario en metálico por año de servicio con el máximo de 6 mensualidades, o la indemnización que en su caso se hubiere pactado.

5.9 Relocalización de Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Como efectos positivos podemos señalar, el aumento de la posibilidad de adaptación de las

empresas en un entorno competitivo cada vez más internacionalizado y con mayor grado de incertidumbre o favorecer el desarrollo de los territorios de destino.

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

5.10 Visados y Permisos de Residencia y Trabajo.

Son extranjeros los que carecen de la nacionalidad española.

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

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

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

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

5.10.1 Extranjeros comunitarios

Los ciudadanos de otros Estados miembros de la Unión Europea y de los restantes Estados parte del Acuerdo sobre Espacio Económico Europeo, así como los ciudadanos de la Confederación Suiza y sus familiares más directos, cualquiera que sea su nacionalidad, tienen derecho a entrar, salir, circular y residir libremente en territorio español, así como acceder a cualquier actividad

tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, prestación de servicios o estudios, en las mismas condiciones que los españoles.

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

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

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

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

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

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

5.10.2 Extranjeros extracomunitarios

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

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

Identidad de Extranjeros en el mismo plazo cuando la vigencia de la autorización sea superior a seis meses.

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

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

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

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

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

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

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

Es preciso mencionar la creación de la Unidad de Grandes Empresas, consecuencia de la Resolución de 28 de febrero de 2007, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de ministros, de 16 de febrero de 2007, por el que se aprueban las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la entrada, residencia y trabajo en España, de extranjeros en cuya actividad profesional concurren razones de interés económico, social o laboral, o relativas a la realización de trabajos de investigación y desarrollo, o docentes, que requieran alta cualificación, o de actuaciones artísticas de especial interés cultural.

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

Existen otros tipos de autorizaciones entre las que destacamos:

Autorización de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos

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

Características:

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

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

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

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

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

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

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

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

Autorización de trabajos temporales

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

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

5.11 Sistema de la Seguridad Social

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

Existen determinados Convenios Bilaterales sobre Seguridad Social entre España y otros países que regulan los efectos para las prestaciones públicas españolas de los períodos cotizados a la Seguridad Social de otros Estados. Asimismo, se determina el Estado en el que debe procederse

a cotizar en caso de desplazamiento y prestación de servicios de forma temporal o permanente.

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

- Los trabajadores quedan sujetos solamente a la normativa sobre Seguridad Social de uno de los Estados Miembros. Como regla general la normativa sobre Seguridad Social aplicable será la del país en que el trabajador desarrolle su actividad. Existen algunas excepciones a esta regla.
- Si un trabajador comunitario es temporalmente desplazado a otro Estado Miembro para desarrollar un trabajo para su compañía en este segundo Estado, este trabajador permanecerá sujeto a la normativa de Seguridad Social del primer Estado Miembro, siempre que la previsible duración del trabajo no exceda de 12 meses y que no sea enviado a sustituir a otro trabajador que haya completado el período de tiempo para el que fue desplazado. Este periodo de 12 meses puede ser prorrogado por un período adicional de la misma duración, pudiendo prorrogarse nuevamente por períodos si así lo acuerdan los organismos competentes de ambos Estados.
- Si se cumplen ciertos requisitos, el tiempo que un trabajador comunitario cotice al sistema de Seguridad Social de otro Estado miembro, se computará como período cotizado al sistema de Seguridad Social de su propio país a la hora de determinar si se cumplen los períodos de carencia exigidos para sus futuros prestaciones en su propio sistema nacional de Seguridad Social.

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

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

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

En el Régimen General los sujetos obligados en la cotización son empresario y trabajador pero el sujeto responsable es el empresario. El personal se clasifica en una serie de categorías laborales

y profesionales para determinar su cuota a la Seguridad Social. Cada categoría tiene unas bases máximas y mínimas, revisadas anualmente. Los trabajadores cuya cotización total exceda de la base máxima, o que no alcancen la base mínima, ajustarán su cotización a las bases que correspondan a su respectiva categoría profesional.

Para el año 2013, la base máxima de cotización es de 3.425,70 euros mensuales para todos los grupos y categorías profesionales. Por su parte, las bases mínimas se incrementan, según categorías profesionales y grupos de cotización.

Las bases y tipos de cotización para el 2013 son los siguientes:

BASES DE COTIZACIÓN

Categorías Profesionales	Bases mínimas	Bases máximas
Ingenieros, Licenciado y altos directivos	1.051,50 euros/mes	3.425,70 euros/mes
Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	872,10 euros/mes	3.425,70 euros/mes
Jefes Administrativos y de Taller	758,70 euros/mes	3.425,70 euros/mes
Ayudantes no Titulados	753,00 euros/mes	3.425,70 euros/mes
Oficiales Administrativos	753,00 euros/mes	3.425,70 euros/mes
Subalternos	753,00 euros/mes	3.425,70 euros/mes
Auxiliares Administrativos	753,00 euros/mes	3.425,70 euros/mes
Oficiales de primera y segunda	25,10 euros/día	114,19 euros/día
Oficiales de tercera y Especialistas	25,10 euros/día	114,19 euros/día
Peones	25,10 euros/día	114,19 euros/día
Trabajadores menores de 18 años.	25,10 euros/día	114,19 euros/día

TIPOS DE COTIZACIÓN

	Empresario (%)	Trabajador (%)	Total
Contingencias Comunes	23,6	4,7	28,3
Desempleo:			
- Tipo General	5,5	1,55	7,05
- Duración determinada a tiempo completo	6,7	1,6	8,3
- Duración determinada a tiempo parcial	7,7	1,6	9,3
Fondo de Garantía Salarial	0,2	—	0,2
Formación profesional	0,6	0,1	0,7

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

Por su parte, en cuanto a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, la base máxima y mínima de cotización para el año 2013 en el Régimen Especial de Autónomos es de 3.425,70 y 858,60 euros mensuales respectivamente.

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

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

5.12 Prevención de Riesgos Laborales.

Los empresarios deben garantizar la salud y la seguridad de sus trabajadores, sin limitarse a cumplir la legislación y a remediar las situaciones de riesgo. Deben también diseñar una acción preventiva desde el inicio de su actividad empresarial, así como desarrollar una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. Ello supone, entre otras, la obligación de realizar evaluaciones de riesgos, adoptar medidas en casos de emergencia, establecer equipos de protección y garantizar la salud de los trabajadores y de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, de modo que no realicen tareas que puedan suponer riesgos para ellas o para el feto.

Todos los empresarios deberán tener un servicio de prevención para dar consejo y apoyo en estas tareas, para lo cual, el empresario designará uno o varios trabajadores que deberán ocuparse de dicha actividad. En las empresas con menos de seis trabajadores, el servicio puede ser desarrollado directamente por el empresario, siempre que desempeñe de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria para ello. No obstante, cabe la posibilidad de acudir a un servicio de prevención ajeno en determinados casos.

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

Capítulo 6:

Propiedad industrial e intelectual

6. Propiedad Industrial e Intelectual

La legislación española en materia de propiedad industrial engloba a todas aquellas normas jurídicas que regulan el conjunto de derechos sobre las marcas, patentes, modelos de utilidad, diseños industriales, obtenciones vegetales y topografías de productos semiconductores, estando su regulación en consonancia con la del resto de los países miembros de la Unión Europea y los principales Convenios Internacionales.

La **patente** se regula en la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes de Invención y Modelos de Utilidad y en el Real Decreto 2.245/1986, de 10 de octubre. Ambas normas han sido objeto de diversas reformas y mejoras durante los últimos años. Se trata de un derecho de exclusiva que permite impedir que terceros hagan uso de la tecnología que el inventor ha registrado en la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM) garantizando el disfrute de los resultados industriales por un plazo de veinte años, a partir de la fecha de la solicitud. Los terceros podrán explotar la patente, previa licencia o cesión del titular, pero transcurrido el plazo legal su objeto pasará al dominio público.

Para que un invento sea patentable, ha de cumplir con los tres requisitos siguientes; (i) aplicación industrial, que el objeto resultante de la invención pueda ser fabricado o utilizado en cualquier clase de industria, (ii) novedad mundial, entendiéndose por nueva, la invención que lo es respecto al estado de la técnica, y (iii) actividad inventiva, que la invención no se deduzca fácilmente del conjunto de conocimientos técnicos ya existentes. Se consideran patentables las invenciones que tengan por objeto un producto que contenga materia biológica, o un procedimiento mediante el cual se produzca, transforme o utilice materia biológica.

En el plano internacional, España ha ratificado el Convenio de Munich de 1973 sobre la Patente Europea que establece un procedimiento único de concesión de patentes por parte de la Oficina Europea de Patentes entre los países miembros de dicho convenio, la mayoría miembros a su vez de la Unión Europea. También ha ratificado el Tratado de Cooperación en Materia de Patentes (Tratado PCT) que crea un procedimiento único entre los ciento cuarenta y un países miembros que unifica el trámite inicial de presentación de las solicitudes y la realización de los informes de búsqueda, necesarios para determinar la novedad y la actividad inventiva.

Los **modelos de utilidad**, denominados a veces “pequeñas patentes” o “patentes de innovación” se regulan también en la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes de Invención y Modelos de Utilidad y en el Real Decreto 2.245/1986, de 10 de octubre. Son aquellas invenciones que siendo nuevas e implicando una actividad inventiva menor que las patentes, consisten en dar a un objeto, instrumento, aparato, dispositivo o utensilio una configuración, estructura o constitución de la que resulte alguna ventaja prácticamente apreciable para su uso o fabricación. Su

concesión exige novedad nacional y el plazo de duración de la protección en España es de diez años a partir de la fecha de la solicitud, siendo el plazo improrrogable.

El **diseño industrial** se regula en la Ley 20/2003, de 7 de julio, de Protección Jurídica del Diseño Industrial y en el Real Decreto 1.037/2004, de 27 de septiembre. Esta modalidad de invención protege la forma nueva o apariencia estética de la totalidad o parte de un producto que se derive de, en particular, las líneas, contornos, colores, forma, textura o materiales. Todo diseño que cumpla esos requisitos podrá inscribirse en el Registro de Diseños, cuya llevanza corresponde a la OEPM. El registro se otorga por un plazo de cinco años a partir de la fecha de presentación de la solicitud y podrá ser renovado por una o más veces hasta un máximo de veinticinco años.

La regulación de los diseños industriales se completa con dos sistemas adicionales: el sistema comunitario previsto en el Reglamento CE nº 6/2002 sobre los Dibujos y Modelos Comunitarios ante la Oficina de Armonización del Mercado Interior (OAMI) y el sistema internacional previsto en el Arreglo de la Haya sobre Registro Internacional de Dibujos y Modelos Industriales que se tramita ante la Oficina Internacional de Ginebra de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI).

El **derecho de marca**, por su parte, se regula en la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas y en el Real Decreto 687/2002 de 12 de julio. Constituye el derecho exclusivo a la utilización de un signo para la identificación de un producto o un servicio en el mercado. Por lo que se refiere a los signos susceptibles de representación gráfica podrán consistir en palabras, nombres y apellidos, firmas, cifras, eslóganes, dibujos, colores y formas tridimensionales, incluidos envases y envoltorios, así como signos sonoros. Los sistemas a través de los cuales se puede obtener un registro con eficacia en España son tres: el sistema nacional, el comunitario y el internacional.

El registro de la marca nacional la concede la OEPM por un plazo de diez años, prorrogable ilimitadamente por períodos de idéntica duración. Sin embargo, el registro podrá caducar si la marca no es renovada, si no es objeto de uso real y efectivo durante un plazo ininterrumpido de cinco años, o si el signo deviene genérico o engañoso para los productos o servicios que distingue.

En cuanto a las **marcas comunitarias**, la norma básica en esta materia es el Reglamento CE/40/94 del Consejo, de 20 de diciembre de 1993, sobre Marca Comunitaria que se complementa con las directrices de la OAMI que recogen los aspectos prácticos de los distintos procedimientos. La principal característica del sistema es que se confiere una protección unitaria y exclusiva válida para toda la Unión Europea.

El llamado “sistema internacional” está integrado por el Arreglo de Madrid relativo al Registro Internacional de Marcas, adoptado en 1891 y el Protocolo concerniente al Arreglo de Madrid de

1989, administrados ambos por la OMPI. Ofrece al titular de una marca la posibilidad de protegerla en los países miembros de la Unión de Madrid mediante la presentación de una solicitud única directamente en su propia oficina de marcas nacional, que será remitida a la Oficina Internacional de Ginebra. La Oficina Internacional será la que procederá a la inscripción de la marca en el Registro Internacional y a su publicación en la Gaceta de Marcas Internacionales, con los mismos efectos que si el registro se hubiera efectuado en cada uno de los países designados por el solicitante.

Por último, **el derecho de autor** se regula en nuestro Ordenamiento jurídico en el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual. Norma que ha sufrido reformas y actualizaciones significativas a través de las Directivas comunitarias, que conforman un proceso todavía en curso, de formación de un derecho europeo de la propiedad intelectual.

El derecho del autor nace por el mero hecho de crear una obra artística y concede unos derechos patrimoniales de explotación, así como un elenco de derechos personales o morales. Por regla general, los derechos patrimoniales se extienden toda la vida del autor y los setenta años posteriores a su muerte o declaración de fallecimiento. Los derechos morales, por contra, son inalienables, intransmisibles e irrenunciables. La Ley pone también su atención en regular los llamados “otros derechos de propiedad intelectual” cuyos titulares son, entre otros, los artistas intérpretes o ejecutantes, los productores de fonogramas, los productores de grabaciones audiovisuales y las entidades de radiodifusión.

La protección de la propiedad intelectual está amparada por convenios internacionales entre los que destaca la homogeneización llevada a cabo por el Convenio de Berna de 1886 para la Protección de las Obras Literarias y Artísticas, y sus revisiones posteriores, así como el Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de propiedad Intelectual relacionados con el Comercio, incluido el Comercio de Mercancías Falsificadas, (ADPIC) de la Organización Mundial del Comercio.