



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

INFRACCIONES Y SANCIONES LABORALES  
APLICABLES A UNA EMPRESA DEL SECTOR  
AGROALIMENTARIO EN LA PROVINCIA DE VALENCIA

Trabajo Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

AUTOR/A: Puertas Alventosa, Mar

Tutor/a: García Gallego, Carlos Vicente

CURSO ACADÉMICO: 2021/2022

<b>Capítulo 1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
1.1. Resumen.....	4
1.2. Objetivos.....	5
1.3. Metodología y asignaturas relacionadas.....	6
1.4. Relación del TFG con los objetivos de desarrollo sostenible.....	7
<b>Capítulo 2. ANÁLISIS INTERNO DE LA EMPRESA.....</b>	<b>10</b>
2.1. Sector agroalimentario en España y la Comunidad Valenciana.....	11
2.2. Descripción de la empresa .....	21
2.2.1. Forma jurídica .....	21
2.2.2. Recursos Humanos .....	25
2.2.3. Instalaciones y Prevención de Riesgos Laborales (PRL).....	29
<b>Capítulo 3. ASPECTOS TEÓRICOS DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.....</b>	<b>31</b>
3.1. Sistema de Inspección Laboral en España.....	32
3.1.1. Personal del sistema de inspección de trabajo.....	33
3.1.2. Funciones del cuerpo de inspección.....	34
3.1.3. Actuación del cuerpo de inspección.....	37
3.2. Infracciones y sanciones laborales.....	39
3.2.1. Infracciones.....	39
3.2.2. Sanciones.....	41
3.3. Procedimiento sancionador.....	43
<b>Capítulo 4. SITUACIONES EN LA EMPRESA.....</b>	<b>48</b>
4.1. Infracciones cometidas por la empresa.....	49
4.1.1. Conductas detectadas contrarias a la normativa laboral.....	49
4.1.2. Infracciones contempladas en la LISOS.....	53
4.1.2.1. Infracciones en materia de Relaciones Laborales.....	54
4.1.2.2. Infracciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.....	55
4.1.2.3. Otras posibles infracciones de la empresa.....	58
4.2. Sanciones aplicables a la empresa.....	60
4.2.1. Criterios para la aplicación de las sanciones.....	60
4.2.2. Sanciones aplicables a la empresa.....	61
4.2.2.1. Infracciones en materia de relaciones de trabajo.....	61
4.2.2.2. Infracciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.....	64
4.3. Resolución final del proceso de inspección.....	66
<b>Capítulo 5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>68</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>75</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tasa de crecimiento anual del PIB en España (%).....	14
Tabla 2. Ranking de países (exportación C. Valenciana – España).....	16
Tabla 3. Ranking exportaciones por CC.AA (acumulado).....	17
Tabla 4. VAB 2020 (miles de euros).....	18
Tabla 5. Industria Alimentaria 2019-2020.....	19
Tabla 6. Ocupados (EPA).....	20
Tabla 7. Prescripción infracciones.....	41
Tabla 8. Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de relaciones de trabajo y empleo, y Seguridad Social entre otras.....	42
Tabla 9. Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de PRL.....	42
Tabla 10. Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de cooperativas.....	43
Tabla 11. Infracciones cometidas por la empresa.....	57
Tabla 12. Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de relaciones de trabajo y empleo, y Seguridad Social entre otras.....	62
Tabla 13. Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de PRL.....	65

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ODS Agenda 2030.....	8
Figura 2. Total “input-output” 2019.....	12
Figura 3. Sector agroalimentario Comunidad Valenciana 2021.....	15
Figura 4. Organigrama Consejo de Administración.....	23
Figura 5. Tipos de productos.....	24
Figura 6. Organigrama de la empresa.....	27
Figura 7. Consecuencias de la visita de ITSS.....	38
Figura 8. Principios del procedimiento sancionador.....	44
Figura 9. Etapas procedimiento sancionador.....	46

# **CAPÍTULO 1**

## ***INTRODUCCIÓN***

## 1.1. RESUMEN

Continuamente las empresas suelen cometer infracciones en materia laboral. Toda acción que no se haya realizado correctamente va a tener consecuencias desde el punto de vista administrativo, aunque también puede tenerlo desde la perspectiva de la responsabilidad penal.

Cuando el empresario no cumple con una norma que deriva a una obligación, decimos que está cometiendo una infracción, que consecuentemente conlleva aparejada la correspondiente sanción. Estas últimas se utilizan para forzar al cumplimiento de las obligaciones en materia laboral que resulten exigibles en cada caso.

En el presente Trabajo de Final de Grado se va a realizar un análisis en profundidad de una empresa valenciana del sector alimentario, tomando en consideración todos los aspectos de ésta, en particular su estructura, instalaciones, organigrama, tipos de contratos laborales que ofrece, si hay trabajadores extranjeros, menores, las condiciones relativas a la prevención de los riesgos laborales, las horas extras, jornadas, turnos... y cualquier otra condición de trabajo de la que pudieran derivarse irregularidades o incumplimientos por parte de la empresa.

Una vez analizadas las citada condiciones de trabajo en la empresa de referencia, se procederá a determinar, con el apoyo de la normativa laboral sancionadora aplicable, más concretamente con la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), el tipo de infracciones detectadas y el grado de gravedad que la citada normativa les asigna, ya sean leves, graves o muy graves.

A partir de aquí, podrán determinarse teniendo en cuenta las normas que configura el procedimiento laboral sancionador, qué tipo de sanción va a resultar aplicable y cómo van a concretarse dichas sanciones.

Finalmente, habría que determinar cuáles serían las opciones de la empresa para evitar o minimizar esas sanciones, a partir de las garantías que le ofrece la citada normativa sobre el procedimiento sancionador. En definitiva, habría que determinar cómo podría defenderse la empresa analizada frente a las posibles sanciones detectadas una vez realizado el análisis de las condiciones de trabajo de sus empleados y la consecuente detección de conductas contrarias a la normativa sancionadora.

## 1.2. OBJETIVOS

El principal objetivo del presente Trabajo Final de Grado es comprender y conocer, por una parte, como trabaja la institución de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por otro lado mostrar qué infracciones son las más comunes y cuáles tienen más repercusión en una empresa concreta del sector agroalimentario de la Comunidad Valenciana.

Para alcanzar este objetivo principal o general, será necesario pasar por una serie de objetivos secundarios previos.

Así, en primer lugar se va a realizar un análisis interno de la empresa. Habrá que centrarse primeramente en el sector agroalimentario en España y en la Comunidad Valenciana. De esta manera, se podrá llegar a conocer mejor este sector, sus características, sus puntos fuertes y débiles, sus tendencias en los últimos años... Más adelante se describirá con detalle la empresa estudiada en este trabajo de final de grado. Se empezará hablando de su forma jurídica, junto con el órgano de administración que la forma, su sede, las actividades que realiza, y sus ventas.

Se proseguirá con la parte de Recursos Humanos de la empresa. En este apartado se describirá en detalle el organigrama de la empresa y cada una de sus funciones, y continuando con los tipos de contratos laborales ofrecidos por la empresa, las percepciones salariales, turnos, jornadas, horas extraordinarias, equipamiento de trabajo, vacaciones, y otros detalles proporcionados por la empresa.

Para terminar con el análisis interno de la empresa, se realizará un estudio de sus instalaciones para determinar el grado de cumplimiento de los preceptos en materia de prevención de riesgos laborales.

En segundo lugar, se profundizará en los aspectos teóricos del procedimiento sancionador, el cual viene regulado por la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En particular se realizará un recorrido por el Sistema de Inspección Laboral en España, es decir, se trata de determinar en qué se basa, cuál es su objetivo, cuáles son sus principios, el personal que lo integra, sus funciones, qué normas existen, etc. Todo ello para culminar explicando las infracciones y sanciones laborales existentes, sus tipos, grados, cuantías, prescripciones, reincidencias, faltas...

Finalmente se concluirá esta parte del trabajo final de grado exponiendo el funcionamiento del procedimiento sancionador. Así, se detallarán los aspectos de la Ley que se puedan

aplicar al cuerpo de inspección, los pasos a seguir y el contenido que tienen que tener las actas y los escritos.

En tercer lugar, una vez descrita la empresa en el marco de su sector económico y los aspectos fundamentales del procedimiento sancionador que resultan aplicables, habrá que analizar la posibilidad de sancionar a la empresa a partir de posibles incumplimientos en la normativa sancionadora en que hubiera podido incurrir. En otras palabras, habrá que determinar qué infracciones se han podido cometer, y qué sanciones se le pueden aplicar. Todo ello sin dejar de lado, cómo podría la empresa objeto de estudio eludir o minimizar estas sanciones.

### **1.3. METODOLOGÍA Y ASIGNATURAS RELACIONADAS**

Para la realización del presente trabajo final de grado, nos hemos basado en diferentes fuentes.

Por un lado, se ha utilizado información directa de la empresa objeto de estudio, particularmente a través de sus socios y trabajadores. Gran parte de la información (relativa a la situación interna de la empresa) ha sido proporcionada por el personal que trabaja en ella, y completada también por la información encontrada en el registro mercantil, el informe de la sociedad, el convenio colectivo aplicable y diferentes páginas web relacionadas.

Además de lo anterior, también han resultado de utilidad datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística (INE) utilizados para el análisis del sector agroalimentario en España y la Comunidad Valenciana, junto con la ayuda de informes, noticias, páginas web...

Por otro lado, en lo que respecta a la determinación de las infracciones y de su correspondiente clasificación en infracciones leves, graves y muy graves, así como para aplicación de las sanciones previstas en la normativa, resulta imprescindible el estudio y aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Así mismo, todo lo relacionado con el procedimiento sancionador, sus fases, resolución y recursos, procede del estudio y su correspondiente aplicación al supuesto planteado en el presente Trabajo final de Grado de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, por la que se aprueba el Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Además de la metodología descrita, el presente trabajo final del grado en Administración y Dirección de Empresas se ha basado en los conocimientos y competencias adquiridas en las siguientes asignaturas de la citada titulación.

La más importante ha sido Derecho del Trabajo, ya que ésta contiene una relación más directa que las otras con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Pero existen otras asignaturas de la titulación como Derecho de la Empresa, Dirección de Recursos Humanos, Macroeconomía, y Economía Española que también han estado bastante relacionadas para realizar el trabajo de final de grado y su desarrollo.

Por una parte, para el desarrollo del sector agroalimentario, la asignatura de Macroeconomía y Economía Española han sido de gran ayuda. Macroeconomía nos ayuda a entender las medidas económicas, indicadores y variables agregadas de las que hablamos con mayor facilidad y la asignatura de Economía Española a entender el porqué de muchas cosas explicadas.

Finalmente, las demás asignaturas como dirección de Recursos humanos, Derecho de la Empresa y Derecho del Trabajo han sido de gran ayuda para realizar el análisis interno de la empresa.

#### **1.4. RELACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

El año 2000 marcó el inicio de los ODS, especialmente en el mes de septiembre, cuando algunas personas de gran influencia de 189 países diferentes decidieron unirse en la sede perteneciente a las Naciones Unidas con el fin de firmar la Declaración del Milenio. Con ello, los líderes se comprometían a cumplir una serie de objetivos, los conocidos ODS, que antes del 2015 eran llamados ODM (Objetivos de Desarrollo del Milenio).

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio tuvieron mucho impacto positivo en el mundo, y para 2015 en adelante los países decidieron desarrollar unos objetivos de desarrollo, pero en este caso sostenibles. Esta decisión fue tomada en la ciudad brasileña de Río de Janeiro del 20 al 22 de junio del año 2012.

A partir de septiembre de 2015 se empezaron a sustituir los antiguos objetivos por los creados posteriormente. De esta forma, llegaron a crear una Agenda con el fin de promover el Desarrollo Sostenible a nivel mundial para 2030.



El conjunto total de los ODS está formado por 17 objetivos, a diferencia de los ODM que eran tan solo 8.

La finalidad de los ODS es promover que la sociedad en la que vivimos tenga mayores niveles de inclusividad, solidaridad, justicia y sostenibilidad para un futuro.

A continuación, se presentan los 17 ODS de la Agenda 2030:

**Figura 1: ODS AGENDA 2030**



**Fuente: Naciones Unidas**

En nuestro TFG, el único objetivo perteneciente a los ODS que tiene relación con el objetivo de la investigación del Trabajo de Fin de Grado es el ODS número 8: **Trabajo decente y crecimiento económico**.

Este objetivo tiene como intención promover que la economía crezca de forma sostenible, inclusiva y sostenida, que el empleo llegue a ser pleno y con la mayor productividad posible, y finalmente que todos tengan un empleo decente. Para ello, se necesita y espera que tanto los gobiernos, el sector privado, la sociedad, etc. formen parte de este proceso para la Agenda de 2030. Cada país es responsable de que esto se lleve a cabo utilizando políticas y programas propios de cada uno orientados al desarrollo sostenible.

Para ello, los países deben crear políticas que refuercen las actividades productivas y ayuden a crear nuevos empleos decentes, a emprender o bien a innovar. En esta parte, el Derecho del Trabajo tiene gran importancia, ya que éste proporciona unas normas para mejorar la situación de las empresas, crear más demanda en cuanto a la mano de obra y preservar con ello los empleos ya existentes. De esta forma, se promueve el pleno empleo con el fin de alcanzar un crecimiento de la economía sostenible, inclusivo y sostenido, como bien hemos comentado al principio de este punto.

Finalmente, se debe crear una base en la cual se puedan asentar los diferentes esfuerzos que han hecho todas las naciones. No cabe olvidar que la comunicación debe continuar siendo lo más importante a la hora de crear nuevas políticas, comportándose siempre los países de forma solidaria y cooperativa entre ellos y todas las organizaciones que los forman.

En este Trabajo de Fin de Grado se puede observar en el Capítulo 2 todo lo relacionado con este objetivo, ya que hablamos del crecimiento económico, en nuestro caso del sector agroalimentario en la provincia de Valencia y de España, y además de las calidades del trabajo que comprenden este sector.

**CAPÍTULO 2**  
***ANÁLISIS INTERNO***  
***DE LA EMPRESA***

En este capítulo se expondrán las principales características del sector agroalimentario tanto en España como en la Comunidad Valenciana, teniendo en cuenta que se trata del sector en el que opera la empresa objeto de estudio en el presente trabajo final de grado.

A grandes rasgos, este sector se compone de todas aquellas actividades que tengan que ver con los alimentos y que gracias a las condiciones meteorológicas, variedades y disparidades que tiene nuestro país, las industrias pueden llegar a producir y vender alimentos de origen animal, vegetal y fúngico.

En segundo lugar, y una vez expuestos los rasgos fundamentales del sector agroalimentario, se lleva a cabo una amplia descripción de la empresa estudiada.

Dicho análisis se centra por un lado en la forma jurídica de la empresa. La forma jurídica, desde el punto de vista legal, afecta a las obligaciones que una empresa debe cumplir en materia contable, laboral, fiscal... Estas obligaciones adquieren diferentes dimensiones en función de cuál sea la forma jurídica que escoja la empresa para desarrollar su actividad (Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Colectiva, Asociaciones sin ánimo de lucro...).

Por otro lado, en la descripción de la empresa es necesario detenerse en lo relativo a los Recursos humanos (RRHH). El departamento de RRHH de una empresa es el encargado de gestionar todo lo relacionado con los trabajadores y personas que forman parte de dicha empresa. Se ocupa de un amplio abanico de tareas que detallaremos posteriormente.

Finalmente habrá que centrarse en las características de los procesos y las instalaciones de la empresa y en todas aquellas medidas que la empresa en cuestión hubiera adoptado o tenido en cuenta en todas sus actividades con la intención de eludir o reducir peligros en el trabajo. En definitiva, es necesario analizar los aspectos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en la empresa.

## **2.1. EL SECTOR AGROALIMENTARIO EN ESPAÑA Y LA COMUNIDAD VALENCIANA**

El sector de la industria agroalimentaria, el cual pertenece al sector primario, hace referencia a la silvicultura, ganadería, agricultura y pesca; y además también se incluye en este sector la “agroindustria”, es decir, las industrias encargadas de transformar los productos primarios en semielaborados o elaborados. El sector agroalimentario es considerado como uno de los más importantes a nivel económico, tanto en España como en la provincia de Valencia.

A niveles nacionales y provinciales genera una cantidad de trabajo considerada de empleo estable, el cual en la mayoría de sus casos recae en el comercio exterior.

Además, el sector agroalimentario no solamente se beneficia a sí mismo, sino que también tiene consecuencias positivas para el resto de las economías, ya que su actividad exige hacer previamente compras o negocios con otros proveedores, los cuales también ejercen el mismo proceso con sus proveedores y al final se genera mayor valor añadido.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) nos ofrece unas tablas para calcular este efecto indirecto (Valor Añadido Bruto), denominadas tablas “input-output”, los datos más recientes que ofrece el INE son de 2016. En el Anexo I del presente trabajo final de grado se insertan dichas tablas.

Las tablas “input-output” representan la producción de cómo los bienes o servicios de un país o economía están siendo utilizados. Los datos que figuran en “outputs” dan lugar a los datos que han sido producidos, del mismo modo que los “inputs” hacen referencia a los que se han utilizado en el proceso para fabricar otros elementos o servicios.

La producción que resulta de cada sector (agricultura, silvicultura, industrias, servicios...) se puede observar en las filas de la tabla. Por otro lado, en las columnas podemos observar cuántos consumidores tiene cada sector en su producción.

A continuación, se incluye a modo de ejemplo el total de las tablas “input-output” cuyos datos corresponden al año 2019.

**Figura 2: Total “input-output” 2019**

Total demanda intermedia	Total gasto en consumo final	Gasto en consumo final de los hogares	Gasto en consumo final de las instituciones privadas sin fines de lucro	Gasto en consumo final de las Administraciones Públicas	Formación bruta de capital	Formación bruta de capital fijo	Variación de existencias y adquisiciones menos cesiones de objetos valiosos	Total exportaciones	Exportaciones Unión Europea	Exportaciones terceros Países	Total demanda final	Total empleos
31.495,9	10.390,7	10.378,0	2,0	10,7	2.496,3	2.019,9	476,4	11.399,8	9.853,0	1.546,8	24.266,8	55.782,7

**Fuente: INE, Contabilidad Nacional Anual de España. Revisión Estadística 2019**

Finalmente observamos en el sector de la agricultura, ganadería y caza a precios básicos una demanda intermedia de 31.495,9M de euros, un total del gasto en consumo final de 10.390,7M de euros, una formación bruta de capital de 2.496.3M de euros, un total de exportaciones de 11.399,8M de euros, un total de la demanda final de 24.266.8M de euros y un total de empleos generados de 55.782,7M de euros. Unos resultados bastante positivos comparados con otros sectores. La producción y la utilización total deben coincidir.

Como se ha comentado anteriormente, estas tablas también son utilizadas para estimar el Valor Agregado Bruto (VAB) de la producción. El VAB es una medida utilizada en la macroeconomía, el cual analiza cuál ha sido el valor total que un sector o una economía ha podido crear. Es decir, toda la agrupación de bienes y servicios que han sido creados en una economía durante una franja de tiempo sin tener en cuenta los impuestos indirectos y consumos intermedios.

En este caso tenemos un VAB correspondiente a precios básicos en el sector de la agricultura, ganadería y caza de 25.216,5M de euros (año 2019).

Concluyendo, afirmamos que dicha medida macroeconómica hace referencia al último valor del proceso de producción llamado “output” descontando el valor de los elementos que han sido utilizados para producir, llamados “inputs”. Cabe destacar que el VAB en el sector de la agricultura puede definirse por ser acíclico, ya que no siempre se repite del mismo modo.

Teniendo en cuenta el tamaño de las empresas que componen este sector, se podría decir que está dividido en partes muy pequeñas, es decir, podría caracterizarse por ser un sector atomizado. Actualmente existen un poco más de 30.000 empresas dedicadas a la industria agroalimentaria en España, de las cuales el 80% solamente cuentan con menos de 10 empleados. Por otro lado, tenemos las empresas con más de 250 empleados, las cuales no llegan al 1% del total. Sin embargo, aunque sean pocas, aportan la mayor parte del Valor Añadido Bruto (VAB) y ofrecen mayor empleabilidad. Por lo que podemos afirmar que el tamaño de la empresa sí importa, ya que va relacionado directamente con la producción que estas pueden ofrecer.

El Valor Añadido por Ocupado (productividad) en este sector en España en el año 2020 se encuentra por encima de la productividad total del resto de actividades económicas de la península. Siendo este valor 1,5% más que el resto. También conviene destacar que el sector agroalimentario en España resulta más competitivo que en el resto de países europeos. Esto es debido a que trabaja con costes unitarios menores.

En 2020 las exportaciones de este sector también crecieron, concretamente un 2,3%, llegando a alcanzar unas ventas jamás vistas de 54.840M de euros. Resultado bastante positivo, teniendo en cuenta el impacto causado por la pandemia del coronavirus y sus repercusiones negativas en la economía.

El mercado europeo se beneficia positivamente de las exportaciones de España en este sector, concretamente un 63,4% de las exportaciones agroalimentarias a Europa estuvieron en manos de España en 2020. Convirtiendo a la península en un país exportador neto en estos productos durante dos décadas sin interrupciones en superávit comercial. Es decir,

España exporta más que importa en el sector agroalimentario. Creciendo este superávit en 2020 en un 25,4%, siendo el segundo más alto que jamás haya ocurrido.

El PIB de 2020 en el sector agroalimentario no se ha visto apenas afectado por la crisis del Coronavirus. De hecho éste ha crecido un 5,3% respecto a 2019, marcando diferencia con el resto de actividades económicas.

A continuación, se incluye una tabla que representa la tasa de crecimiento anual del PIB real en España representado en porcentaje. La aportación está descrita a precios de mercado.

**Tabla 1. Tasa de crecimiento anual del PIB en España (%)**

	2019	2020	2020			
			T I	T II	T III	T IV
<b>Producto interior bruto a precios de mercado</b>	2,0	-10,8	-4,3	-21,6	-8,6	-8,9
<b>Demanda nacional*</b>	1,4	-8,8	-4,0	-18,4	-6,7	-6,2
Gasto en consumo final	1,3	-8,2	-3,6	-17,4	-5,9	-5,8
<i>Gasto en consumo final de los hogares</i>	0,9	-12,4	-6,1	-24,7	-9,3	-9,4
<i>Gasto en consumo final de las AA. PP.</i>	2,3	3,8	3,5	3,3	4,0	4,5
Formación bruta de capital	2,0	-12,4	-5,8	-24,9	-10,4	-8,8
<b>Demanda externa*</b>	0,6	-2,0	-0,3	-3,2	-1,9	-2,7
Exportaciones de bienes y servicios	2,3	-20,2	-5,8	-38,7	-19,8	-16,3
Importaciones de bienes y servicios	0,7	-15,8	-5,3	-32,6	-15,7	-9,4
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	-2,3	5,3	1,0	7,6	4,6	8,2
<b>Industria</b>	1,7	-9,6	-5,4	-24,3	-5,0	-3,6
<b>Construcción</b>	4,3	-14,5	-6,8	-28,3	-10,2	-12,7
<b>Servicios</b>	2,2	-11,1	-3,4	-21,5	-9,6	-10,0
<b>Impuestos menos subvenciones sobre los productos</b>	0,1	-12,9	-8,9	-22,2	-9,0	-11,7

\* Aportación al crecimiento del PIB a precios de mercado.

Fuente: INE (EPA, CNA, CNTR).

**Fuente: INE (EPA, CNA, CNTR)**

El incremento del PIB en la costa levantina podría llegar a producirse si se implantaran nuevas tecnologías en la industria agroalimentaria, las cuales podrían hacer la producción más eficiente, mejoras en el medioambiente o utilizar nuevos procedimientos para gestionar el agua.

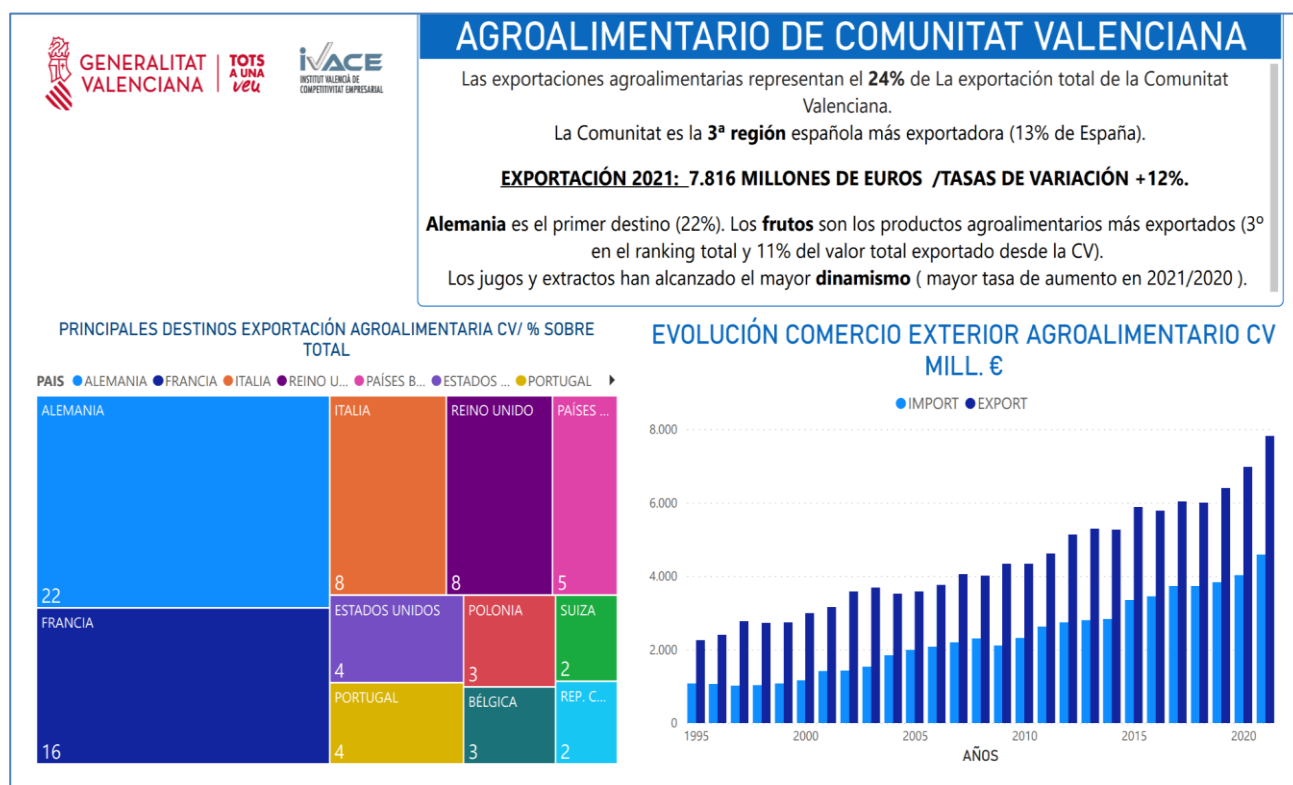
El futuro del sector agroalimentario en Valencia puede ser muy prometedor, gracias a la proximidad que existe en las ventas. Además, cada vez se está mejorando y creciendo el mundo digital, y gracias a la globalización las exportaciones pueden crecer notablemente.

Cuando nos referimos a venta de proximidad, nos referimos a la forma en que los ganaderos o agricultores venden sus productos a sus clientes, en este caso de forma directa. Esto es una gran ventaja, sobre todo para los pequeños agricultores, ya que beneficia a los trabajadores más humildes de la Comunidad Valenciana. Así mismo, los consumidores tienen más opciones, presentándose ofertas más amplias de productos de la tierra de altas calidades. Hay que recalcar que dichos alimentos han sido sometidos a procesos de higiene, sanidad y trazabilidad para su certificación.

Por otro lado, habíamos nombrado el crecimiento del sector agroalimentario en el mercado global. Aquí cabe recalcar que Alemania es de vital importancia para la economía agroalimentaria valenciana.

En este sentido, se incluyen los datos procedentes del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial de los cuales se desprende la siguiente información:

**Figura 3. Sector agroalimentario Comunidad Valenciana 2021**



Fuente: IVACE, Secretaria de Estado de Comercio. Dirección Territorial de Comercio de la CV



Como podemos observar, Alemania es el principal destino de exportación agroalimentaria que tiene la Comunidad Valenciana (representando un 22% de las exportaciones totales), seguido de Francia, Reino Unido e Italia.

A continuación, se incluye una tabla que representa el ranking de países a nivel mundial a los que la Comunidad Valenciana más exporta respecto a España. Estos datos están basados en los años 2019 y 2020.

**Tabla 2. Ranking de países (exportación C. Valenciana – España)**

<b>Ranking de países EXPORTACIÓN C. Valenciana - España</b>						
	<b>Comunidad Valenciana</b>			<b>España</b>		
	<b>Miles euros</b>		<b>Crecimiento</b>	<b>Miles euros</b>		<b>Crecimiento</b>
	<b>diciembre 2020</b>	<b>diciembre 2019</b>		<b>diciembre 2020</b>	<b>diciembre 2019</b>	
ALEMANIA	209.439,3	170.842,0	22,6%	560.146,2	525.703,0	6,6%
FRANCIA	124.747,5	125.847,3	-0,9%	685.333,6	649.875,8	5,5%
REINO UNIDO	50.618,9	60.230,2	-16,0%	364.468,2	342.754,6	6,3%
ITALIA	45.650,2	43.348,7	5,3%	349.925,7	380.693,8	-8,1%
PAÍSES BAJOS	38.413,7	34.437,0	11,5%	234.144,6	227.736,9	2,8%
POLONIA	30.907,2	27.017,5	14,4%	115.811,6	125.293,4	-7,6%
BÉLGICA	21.338,3	18.778,7	13,6%	91.693,4	92.061,4	-0,4%
ESTADOS UNIDOS	20.197,3	15.338,7	31,7%	172.714,0	166.300,3	3,9%
PORTUGAL	18.779,3	17.781,8	5,6%	383.191,9	374.211,3	2,4%
SUIZA	17.040,7	17.045,7	0,0%	56.247,2	50.128,3	12,2%
NORUEGA	15.932,6	15.575,2	2,3%	27.270,9	24.809,2	9,9%
AUSTRIA	13.793,5	10.566,1	30,5%	37.528,9	33.710,6	11,3%
REPÚBLICA CHECA	13.075,3	11.175,6	17,0%	44.119,0	45.589,9	-3,2%
SUECIA	12.655,7	10.514,5	20,4%	50.453,8	46.715,5	8,0%
DINAMARCA	11.283,4	7.019,6	60,7%	47.269,4	41.737,3	13,3%

**Fuente: IVACE, Secretaría de Estado de Comercio. Dirección Territorial de Comercio de la CV**

El total de exportaciones en este sector por la Comunidad Valenciana alcanza el 24% comparado con el total de exportaciones de todos los sectores. Llegando a posicionarse en la tercera región de la península con más exportaciones (13% sobre el total).

A continuación, se incluye una tabla que representa el ranking de las exportaciones por comunidades autónomas españolas en valores acumulados.

**Tabla 3. Ranking exportaciones por CC.AA (acumulado)**

<b>Ranking de EXPORTACIÓN por CC.AA. - acumulado</b>					
<b>Miles euros</b>					
	<b>Ene-Dic 2020</b>	<b>% sobre total</b>	<b>Ene-Dic 2019</b>	<b>% sobre total</b>	<b>Crecimiento</b>
Cataluña	11.435.014,4	21,5%	10.677.422,7	21,2%	7,1%
Andalucía	11.354.959,7	21,4%	11.260.701,7	22,4%	0,8%
Comunitat Valenciana	6.913.209,4	13,0%	6.285.659,1	12,5%	10,0%
Murcia, Región de	5.532.185,7	10,4%	5.074.648,4	10,1%	9,0%
Galicia	3.125.648,7	5,9%	3.094.983,2	6,1%	1,0%
Castilla-La Mancha	2.708.959,7	5,1%	2.611.736,1	5,2%	3,7%
Aragón	2.640.379,9	5,0%	2.173.808,9	4,3%	21,5%
Castilla y León	2.426.694,7	4,6%	2.307.250,9	4,6%	5,2%
Madrid, Comunidad de	1.823.245,4	3,4%	1.770.135,0	3,5%	3,0%
Navarra, Comunidad Foral de	1.355.734,9	2,6%	1.324.695,9	2,6%	2,3%
País Vasco	1.129.181,1	2,1%	1.058.756,1	2,1%	6,7%
Extremadura	1.063.564,1	2,0%	1.054.707,2	2,1%	0,8%
Rioja, La	684.142,9	1,3%	640.456,4	1,3%	6,8%
Cantabria	331.702,6	0,6%	318.197,1	0,6%	4,2%
Canarias	200.760,8	0,4%	269.512,1	0,5%	-25,5%
Asturias, Principado de	197.497,0	0,4%	234.875,4	0,5%	-15,9%
Balears, Illes	81.489,9	0,2%	109.488,8	0,2%	-25,6%
Melilla	2.668,7	0,0%	2.630,6	0,0%	1,4%
Ceuta	398,4	0,0%	294,6	0,0%	35,2%

**Fuente: IVACE, Secretaria de Estado de Comercio. Dirección Territorial de Comercio de la CV**

Las exportaciones en 2021 han sido de 7.816M de euros, las cuales han experimentado un incremento del 12% respecto a 2020. Esto podría ser debido a que en el año 2020 todavía había restricciones movilizadas causadas por la pandemia Covid-19.

La evolución del comercio exterior agroalimentario en la Comunidad Valenciana en millones de euros tiene una clara tendencia positiva, tanto en importaciones como en exportaciones. Esto es un modelo clave si queremos que el envío de mercancías al extranjero cobre cada vez más volumen. Hay que centrarnos en países que consuman este tipo de productos y aplicar cada vez más avances tecnológicos para poder competir con el resto de empresas y países. Debemos de ser lo suficiente rivalizantes y eficientes.

Para finalizar con el futuro de este sector, cabe recordar que las empresas agroalimentarias no deben de olvidarse en invertir en Investigación y Desarrollo (I+D), gracias a ello optimizarán sus procesos llegando a resultados más positivos. La digitalización es cada día más clave en el sector de las empresas y de los negocios además de sumarle la inteligencia humana.

A continuación se incluyen algunos de los datos básicos del sector agroalimentario en la Comunidad Valenciana:

En relación con la **Renta Agraria**, puede consultar la tabla incluida en el Anexo II del presente trabajo final de grado en el que aparecen representados los datos correspondientes al año 2021.

Comparando los datos obtenidos en 2021 con los de 2020, obtenemos una producción en la rama agraria inferior, pero un consumo intermedio mayor, el valor añadido bruto (VAB) también ha descendido respecto al año anterior ya que tenemos más consumos intermedios y al tener más amortizaciones y subvenciones la renta agraria final también ha caído.

Finalmente, concluimos que la variación en la renta agraria en la Comunidad Valenciana de 2021 respecto a 2020 es una variación en términos generales negativa, esto en parte es debido a la fuerte subida de precios en los insumos, especialmente el pienso.

En cuanto a la **Producción** del año 2020, la siguiente tabla representa los datos de la Comunidad Valenciana y España, centrándose principalmente en el sector agroalimentario y su evolución desde 2018.

*Tabla 4. VAB 2020 (miles de euros)*

<b>VALOR AÑADIDO BRUTO (VAB)</b>			
<b>VAB (miles de Euros)</b>			
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>2018</b>	<b>2019 (P)</b>	<b>2020 (A)</b>
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2.236.061	2.191.884	2.413.370
Total economía	101.114.222	104.658.668	95.592.800
<b>España</b>	<b>2018</b>	<b>2019 (P)</b>	<b>2020 (A)</b>
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	33.181.000	32.287.000	35.319.000
Total economía	1.088.820.000	1.128.481.000	1.024.121.000

*Fuente: Contabilidad Regional de España. Base 2010. INE*

El VAB ya descrito anteriormente, ha experimentado un aumento en los últimos años en el sector agroalimentario. Tanto en la Comunidad Valenciana como en España.

En lo relativo a la **Industria alimentaria**, la siguiente tabla representa el número de empresas, personas ocupadas y cifra de negocios de los años 2019 y 2020 tanto para España como para la Comunidad Valenciana. Detallando el porcentaje que contribuye especialmente la CV en la industria alimentaria española.

**Tabla 5. Industria Alimentaria 2019-2020**

INDUSTRIA ALIMENTARIA					
2020	Total Industria manuf CV	Industria Alimentaria CV	% Industria Alimentaria /Total Industria manuf. CV	Industria Alimentaria España	% Industria Alimentaria CV /Industria Alimentaria España
Empresas (número)	21.910	2.600	11,9	30.623	8,5
Personas ocupadas (número)	251.954	42.245	16,8	456.086	9,3
Cifra de negocios (miles de euros)	60.755.309	10.425.742	17,2	130.795.840	8,0

2019	Total Industria manuf CV	Industria Alimentaria CV	% Industria Alimentaria /Total Industria manuf. CV	Industria Alimentaria España	% Industria Alimentaria CV /Industria Alimentaria España
Empresas (número)	22.214	2.518	11,3	30.780	8,2
Personas ocupadas (número)	244.887	39.188	16,0	434.559	9,0
Cifra de negocios (miles de euros)	58.974.373	10.112.460	17,1	125.841.750	8,0

**Fuente: INE. Estadística Estructural de Empresas: Sector Industrial (Personas ocupadas y cifra de negocios) y Directorio Central de Empresas (nº empresas)**

El número de industrias dedicadas al sector agroalimentario en la Comunidad Valenciana asciende a 2.600 siendo el total en España de 30.623. Por lo que representa un 8,5% de la industria alimentaria en España. El número de empresas en la Comunidad Valenciana ha aumentado en 2020 respecto a 2019, en cambio este número ha bajado para la península española.

Finalmente, en lo que respecta a las cifras de **Empleo** en el sector, tanto en la Comunidad Valenciana como en España en su conjunto, la tabla que aparece a continuación refleja los

datos de trabajadores ocupados según las encuestas de población activa (EPA) correspondientes a los años 2019, 2020 y 2021 respectivamente.

*Tabla 6. Ocupados (EPA)*

<b>OCUPADOS (EPA)</b>			
<b>Empleo (miles de ocupados)</b>			
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Sector agrario	64,6	49,5	51,5
Total economía	2.087,3	2.020,4	2.060,5
<b>España</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Sector agrario	797,3	765,4	802,7
Total economía	19.779,3	19.202,4	19.773,6

*Fuente: Encuesta de población activa. INE*

En el año 2021 se registraron 51.500 ocupados en el sector agrario en la Comunidad Valenciana, experimentando una crecida respecto al año anterior. En España el número de ocupados en el sector agrario también aumentó respecto a los años anteriores 2019 y 2020, siendo de 802.700 ocupados. Estos nuevos puestos de empleo han crecido por la recuperación en la economía que la pandemia Covid-19 causó en 2019 y afectó también considerablemente al año 2020.

El sector agroalimentario se ve cada vez más perjudicado, en términos de empleo, ya que aproximadamente el 30% de las personas que realizan esta actividad tienen 50 años o más. Este envejecimiento es una característica común en este sector, tanto en España como en el resto de Europa, siendo incluso en Europa más pronunciada.

Finalmente, existe una gran diferencia de número de empleados entre mujeres y hombres. Teniendo un menor número de empleo en mujeres (28,5% en el sector agroalimentario español en 2020).

Para terminar este apartado, concluimos que el sector agroalimentario especialmente en la Comunidad Valenciana, pero en general para España, tiene buena salud. Sus estadísticas han ido siguiendo una tendencia positiva en los últimos años, tanto en términos económicos como humanos.

En cuanto a las perspectivas de futuro, puede tener un futuro prometedor si sabemos utilizar bien las herramientas de innovación, sostenibilidad, eficacia, competitividad... ya que tenemos en general un gran potencial. Por lo que podríamos generar consecuentemente una potente industria con más trabajo y empleo, lo cual beneficiaría a la economía española.

## **2.2. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA**

La empresa analizada, constituida bajo la figura jurídica de una Sociedad Limitada, se dedica a elaborar frutos secos, en especial, maíz y habas fritas. Tiene un total de 3 socias y 80 trabajadores. Su sede se encuentra en un polígono industrial cerca de la ciudad de Valencia y básicamente ejerce su actividad en jornadas de 8h al día, con 3 diferentes turnos.

### **2.2.1. FORMA JURÍDICA**

Tal y como se ha comentado al inicio del presente capítulo, la forma jurídica de una empresa afecta a las obligaciones y deberes que una empresa debe cumplir en materia contable, laboral, fiscal... las cuales van a depender de la modalidad que la firma escoja para el desarrollo de su actividad.

Existen diferentes tipos de formas jurídicas:

- Sociedad Anónima (S.A)
- Sociedad Limitada (S.L)
- Asociaciones sin ánimo de lucro
- Sociedad Colectiva
- Sociedad Comanditaria
- Sociedad Cooperativa
- Comunidad de bienes

Cada una exige unos requisitos diferentes para empezar a desarrollar su actividad, y también suelen tener objetivos diferentes.

En el caso de la empresa objeto de estudio, ésta está acogida al régimen de Sociedad Limitada, cuyo objetivo social es la elaboración de frutos secos, en concreto el maíz y las habas fritas.

Esta empresa que constituye una sociedad del ámbito mercantil, viene regulada por la Ley de Sociedades de Capital. Y tal y como su nombre indica, sus socios tienen limitaciones en su responsabilidad dependiendo del capital que hayan aportado. De modo que cuentan con la

ventaja de que en caso de que se contraiga alguna deuda, sus socios no verían afectados sus respectivos patrimonios personales.

Al tener una responsabilidad limitada, su capital está dividido en participaciones, en lugar de acciones, las cuales son iguales y se pueden acumular pero no dividir. Para crear una S.L el número mínimo de socios debe ser uno, y el capital mínimo aportado 3.000€.

La empresa estudiada fue fundada en 1994, la cual actualmente tiene 28 años de antigüedad. Cuenta hoy en día con tres socios, cuyas responsabilidades están divididas de igual forma, y 80 empleados. Tiene un capital social de 8.768,59€.

El órgano de administración está formado por el Consejo de Administración, el cual tiene 5 miembros. Estos miembros forman parte del órgano, cuya finalidad es dirigir y liderar la empresa en su totalidad. Desde el Consejo de Administración se determinan todas las decisiones, las cuales se transmiten posteriormente a todos los departamentos de la Sociedad para que se lleven a cabo.

Algunas de sus funciones son, de acuerdo con el artículo 55 de la Ley de Sociedades de Capital, las siguientes:

1. Controlar que todas las tareas se realicen tal y como se han acordado para conseguir los objetivos previstos.
2. Establecer y controlar asuntos financieros, como los presupuestos, decisiones de inversión, venta de activos, revisión de las cuentas anuales (CCAA)...
3. Realizar operaciones entre sociedades (compraventas, escisiones, fusiones...)
4. Convocar las juntas de accionistas cuando corresponda.
5. Modificar en caso necesario las condiciones de trabajo pactadas.

El Consejo de Administración de la empresa en cuestión está formado en primer lugar por el presidente. Éste es el máximo responsable, ya que entre sus funciones debe convocar y preparar la orden del día. Además de dirigir y establecer las reuniones, cayendo en su responsabilidad el buen funcionamiento de este cuerpo y de la sociedad.

En segundo lugar tenemos a los consejeros, los responsables de conocer en todo momento que ocurre en la organización e intervenir cuando sea necesario. Al final, también tienen una función de responsabilidad en los resultados de la firma, ya que junto con el presidente son los máximos responsables de ésta.

A continuación, se incluye un organigrama del consejo de administración de la empresa objeto de análisis:

**Figura 4. Organigrama Consejo de Administración**



**Fuente: Información proporcionada por la empresa**

La empresa solamente tiene un centro de trabajo, cuya sede está ubicada en un polígono cerca de la ciudad de Valencia.

En relación con sus actividades, se dedica a la elaboración de productos alimenticios, en especial frutos secos como el maíz y las habas fritas para su posterior venta. La empresa valenciana ofrece una amplia gama de estos productos, para atender a las necesidades de sus consumidores, ya sea la calidad, el aroma o el sabor. De esta forma se consigue un producto más a medida para cada tipo de consumidor.

Entre los diferentes tipos de productos destacan:

- Maíz
- Habas
- Pipas de girasol
- Pipas de calabaza
- Garbanzos
- Mix



A continuación, se muestran gráficamente los citados productos.

**Figura 5. Tipos de productos**



**Fuente: Información proporcionada por la empresa**

Sus ventas están orientadas al por mayor, y trabajan tanto en mercado provincial, como nacional, como extranjero.

Del 100% de sus ventas en el ejercicio anterior, el 19% son destinadas al mercado nacional, mientras que el 81% han sido exportaciones realizadas a países de la Unión Europea.

En el ejercicio anterior, facturó unas ventas nacionales cuyo importe total rozaba los 2.000.000€ y cuyas exportaciones superaban ligeramente los 8.000.000€.

La evolución de las ventas totales tiene una tendencia positiva durante estos últimos años. Experimentando un aumento en las ventas totales durante más de 5 años consecutivos.

De los productos detallados anteriormente, se realizan varias opciones de paquetes. Al vender al por mayor, los alimentos son introducidos en sacas, las cuales pueden ser de 5kg o 15kg.

## 2.2.2. RECURSOS HUMANOS

El departamento de Recursos Humanos (RRHH) como ya se ha hecho mención anteriormente, se encarga de gestionar todo lo relacionado con los trabajadores y personas que forman parte de dicha de la plantilla de la empresa. Más concretamente, se centra en el área de organización.

Entre sus funciones destacan:

- Reclutamiento y selección de personal
- Formación
- Contratación
- Nóminas
- Despidos

Para ponernos en situación, esta empresa cuenta con 80 empleados, los cuales están divididos en cinco diferentes departamentos. El número de empleados ha ido aumentando progresivamente año tras año, aumentando a su misma vez el porcentaje de empleados con contrato indefinido y disminuyendo el porcentaje de empleados con contrato temporal.

En la cima del organigrama figura la dirección general, formada por las tres socias María, Isabel y Amparo, todas ellas hermanas entre sí. Este departamento propone y establece los objetivos que hay que alcanzar para lo cual se realiza posteriormente el correspondiente plan de negocios.

Por debajo de la dirección general tenemos el departamento de administración y finanzas, el cual tiene como función ocuparse de todos aquellos asuntos relacionados con la parte administrativa y económica de la empresa. Los principales objetivos son administrar correctamente los recursos financieros y no financieros de la entidad, hacerse cargo de los pagos, y gestionar los gastos e ingresos. Dentro de este departamento encontramos a 3 empleados.

Seguidamente se encuentra el departamento de RRHH, cuya función ya se ha detallado anteriormente. Este cuerpo cuenta con 4 empleados.

A continuación destaca el departamento de compras, logística y operaciones. Este departamento es muy importante ya que es la clave principal para llegar a ser plenamente competitivos y aumentar los beneficios. Si se adquieren materias primas de primera calidad, a bajo coste, proporcionará una mayor rentabilidad en un futuro.

Dentro de esta área existen funciones clave como:

- Comprar las suficientes materias primas y tenerlas para cuando haga falta.
- Conseguir estas materias primas con buena calidad y con el menor precio posible.
- Tener siempre más de un proveedor en mente, en caso de percance.
- Controlar todas las compras realizadas.

En este caso existen actualmente 4 empleados realizando estas operaciones.

Por otra parte, interesa destacar el departamento de innovación y calidad, encargado de mejorar los procesos y otros aspectos de la empresa.

Desde este departamento se ofrecen nuevas propuestas de carácter innovador para los clientes, por ejemplo, se diseñan aromas dependiendo de las nuevas modas que salen al mercado, o en su caso bajo solicitudes específicas. Todo esto siguiendo siempre la normativa legal y manteniendo la máxima calidad posible. Adicionalmente, también existe una planta dedicada a hacer pruebas. En ella se encuentra una freidora automática de fritura que cuenta con diferentes tipos de aceites y granos. Gracias a esta técnica, los especialistas en esta materia pueden identificar qué productos han resultado los más perfectos y con mayor grado de calidad.

Además desde el área de calidad se intenta investigar lo máximo posible, incorporando siempre que se pueda la ayuda de nuevas tecnologías con el objetivo de causar menos impacto medioambiental y utilizar productos cada vez más sostenibles.

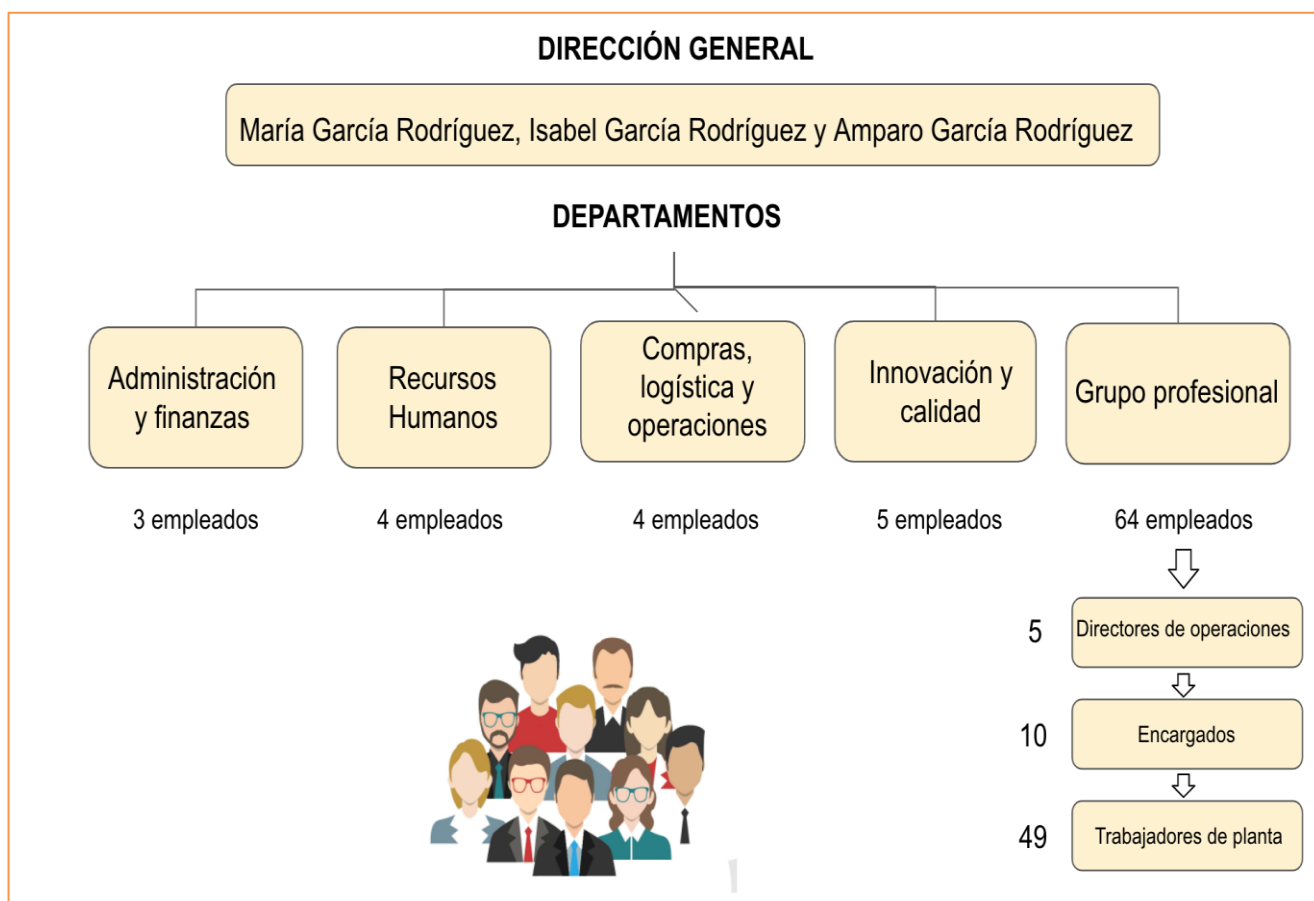
Existe un sistema de aromatización en línea, el cual facilita la aplicación de forma uniforme de los aromas tanto en su fase líquida, sólida como en polvo con alta precisión.

En este departamento tenemos a 5 empleados.

Finalmente tenemos el grupo profesional 1, encargado de realizar la producción, el embalaje, el mantenimiento de maquinaria, limpieza... Aquí hay 64 empleados separados por los trabajadores de planta (49 empleados), los encargados (10 empleados) y los directores de operaciones (5 empleados).

A continuación, se muestra el organigrama de la sociedad, facilitado por la propia empresa:

Figura 6. Organigrama de la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la empresa

Actualmente la plantilla cuenta con un porcentaje más elevado de empleados hombres que de mujeres. Sin embargo es una tendencia que cada año va disminuyendo por el plan implantado de igualdad. A su vez, todos los trabajadores poseen nacionalidad española y cumplen con la mayoría de edad.

La empresa ofrece dos tipos diferentes de contratos laborales. Por un lado, el contrato temporal por circunstancias de la producción y por el otro lado el contrato indefinido. Los contratos eventuales solamente se podrán ofrecer si la producción lo necesita, según los requisitos y características previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

El Convenio Colectivo al que se acoge la empresa (*Convenio Colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción, y comercio al por mayor y al detall de frutos secos de la provincia de Valencia y Castellón*), por su parte fomenta los contratos indefinidos.

Esto es una muy buena estrategia, ya que ofrece mayor estabilidad al trabajador. En caso de despido también tiene más protección, ya que recibirá una mayor indemnización, tiene más

oportunidades de crecer dentro de la empresa, lo cual puede ser una motivación y consecuentemente aumentará su productividad.

De hecho, como hemos comentado anteriormente, el número de contratos indefinidos va aumentando año tras año, mientras que el número de contratos temporales va disminuyendo. El tipo de contrato indefinido que más prevalece es el contrato indefinido a tiempo completo.

Los períodos de prueba para aquellos futuros trabajadores dependerá del grado y categoría de estudios que tenga. En el caso de los titulados el periodo de prueba es de 4 meses, para el personal de administración y técnico de un mes, y para el resto de 30 días.

En cuanto a las percepciones salariales, estas están compuestas por el salario base (el cual depende de la categoría del empleado), las compensaciones, complementos como por ejemplo el de nocturnidad (ya que algunos trabajadores trabajan a turnos), el prorrateo de las pagas extras de verano, navidad y la paga de beneficios, el plus de distancia y de calidad y la aportación al plan de pensiones. Todo ello de acuerdo con el convenio aplicable que como se ha mencionado es el *“Convenio Colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción, y comercio al por mayor y al detalle de frutos secos de la provincia de Valencia y Castellón”*.

En caso de accidente, también hay un complemento salarial y una prestación por la Seguridad Social (SS).

Además, la empresa también ofrece ropa de trabajo para algunos departamentos, teniendo el trabajador desde el momento de la firma del contrato derecho al conjunto de verano tanto como al de invierno, y el derecho a su renovación año tras año.

No existen dietas proporcionadas por la empresa, ya que los empleados no tienen que desplazarse fuera de la sede de la empresa para practicar su trabajo.

Para los trabajadores del grupo profesional 1 existen tres turnos de trabajo diferentes:

- Turno de **mañana**, horario de 6h a 14h.
- Turno de **tarde**, horario de 14h a 22h.
- Turno de **noche**, el cual tiene un complemento en el salario, horario de 22h a 6h.

Por otro lado, siguen un horario rígido. Es decir, los empleados deben trabajar dentro de su jornada laboral, predeterminada e invariable. Desde la hora señalada de inicio hasta la de fin. Este tipo de horario es característico en empresas donde se utiliza un sistema de trabajo en cadena.

La jornada laboral adoptada por la empresa es de 40h a la semana en cómputo anual, la distribución la fija el departamento de dirección y como máximo los trabajadores podrán trabajar 8h al día de lunes a viernes. El turno nocturno empieza a las 22h y termina a las 6h del siguiente día. Este turno tiene un aumento del 25% del valor base del salario.

Sigue una distribución diaria, ya que todos los días de la semana se trabaja las mismas horas (en este caso 8h/día). Esta distribución sigue un sistema muy rígido y suele darse en trabajos muy regulares como es el caso de esta empresa.

Además, también sigue una distribución regular, ya que se trabaja las mismas horas todos los días de la semana durante todo el año (a excepción de periodos de auge en la producción, donde se realizan horas extraordinarias).

En caso de que la producción necesite más mano de obra, la jornada puede ser incrementada, fijando solamente 24 días al año un cómputo diario de como máximo 10h diarias en lugar de las 8 mencionadas anteriormente y otros 24 días del año 9h. En caso que la empresa quiera ampliar la jornada, el trabajador debe ser avisado 5 días antes.

Las horas extraordinarias que cualquier trabajador pueda realizar, no se van a compensar de forma dineraria, sino que se van a compensar en jornadas de descanso dentro del periodo de dos meses desde su realización, en caso opuesto deberán ser abonadas en la nómina del siguiente mes al realizado. Las horas extraordinarias son pagadas con un aumento del 50% sobre el importe de las ordinarias.

En cuanto a las vacaciones, todos los empleados tienen el derecho de disfrutar de 31 días naturales o 23 días hábiles de vacaciones. Según su calendario laboral, la empresa obliga a los trabajadores a cogerse dos semanas en agosto, cuando la sociedad también cierra y los otros días son a elección del trabajador.

### **2.2.3. INSTALACIONES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)**

Las medidas que la empresa ha adoptado o tenido en cuenta en todas sus actividades con la intención de eludir o reducir peligros en el trabajo van a ser detalladas a continuación.

Estas actividades van de acuerdo con la Ley 31/1995, sobre Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo que regulan la prevención de estos riesgos teniendo en cuenta cómo está organizada la empresa, su actividad, y el tipo de procesos con los que trabaja para su trabajo.

En cuanto a medidas adoptadas por la empresa en materia de PRL tenemos:

- Evaluación de los riesgos
- Gestión de grupos sensibles de empleados o maternidad
- Planificar estas actividades para eludir riesgos
- Ofrecer actividades informativas y formativas a los empleados y a los nuevos trabajadores
- Investigar el porqué de los incidentes y accidentes ocurridos
- Elaborar medidas de actuación en caso de alguna emergencia para su implementación
- Desarrollar nuevos procedimientos de actuación y normas a seguir
- Revisar de forma periódica lugares y puestos de trabajo
- Controlar periódicamente si la organización y las medidas implantadas de esta área funcionan
- Controlar la salud de los empleados

Todos los trabajadores deben conocer, cumplir y respetar todas las normas acordadas por la dirección en materia de riesgos laborales. Deben de actuar como sus superiores les han indicado. Además de utilizar correctamente todos los productos y herramientas con los que trabajan. En caso de encontrarse con alguna situación peligrosa, deben avisar a sus superiores para que la empresa lo tenga en cuenta y pueda proporcionar solución a este riesgo.

El riesgo que más hay que tener en cuenta en esta empresa, es el de los productos químicos o nocivos con los que se trabaja y las altas temperaturas a las que se someten los alimentos para su fritura. Los empleados tienen que ir bien equipados y para ello la empresa ofrece varios conjuntos de ropa de trabajo para cada empleado, además de todos los complementos como gafas protectoras, botines, gorros, guantes...

Como conclusión para esta segunda parte del Capítulo 2 (Descripción de la Empresa), podemos decir que la empresa estudiada parece desarrollar y cumplir sus actividades con normalidad y de acuerdo con la vigente Ley. Parece contar con la suficiente organización y departamentos necesarios para el progreso de su actividad y su competitividad en el mercado global. En materia de prevención de riesgos laborales parece contar con unas buenas instalaciones y un buen plan de medidas adoptadas para eludir cualquier riesgo.

Todo esto va a ser analizado, y podremos observar si cumplen correctamente con lo establecido o no. Corroboraremos que toda la información proporcionada por la empresa resulta correcta y adecuada. Sin embargo, en caso de cometer alguna infracción, analizaremos de qué tipo de infracción se trata, que sanciones se le pueden aplicar, o como puede eludir o minimizar dichas consecuencias.

**CAPÍTULO 3**  
***ASPECTOS TEÓRICOS***  
***DEL PROCEDIMIENTO***  
***SANCIONADOR***



En este tercer capítulo se pretende describir y desarrollar el funcionamiento de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) en España. Habrá que analizar en qué se basa, su objetivo, cuáles son sus principios, el personal que lo integra, sus funciones, qué normas existen, las disposiciones finales...

En segundo lugar, será necesario determinar cuáles son las infracciones laborales que pueden resultar aplicables. En este punto se incluye qué son las infracciones, los tipos que existen y su prescripción.

En tercer lugar y como paso lógico, habrá que determinar las consecuentes sanciones laborales que se deduzcan en cada caso de la aplicación de la normativa sancionadora. Del mismo modo que las infracciones, en este apartado se describirá cuándo se pueden aplicar las sanciones, como determinar su gravedad, los diferentes tipos de grados existentes y su correspondiente cuantía, las reincidencias, las faltas y sus tipos por parte de los empleados...

Finalmente, se concluye el capítulo con el procedimiento sancionador. Aquí, se detallan los aspectos de la ley aplicables al cuerpo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social para adoptar las medidas necesarias. Además, describiremos los pasos a seguir en este procedimiento, y cuál es el contenido mínimo de las actas de infracción y los escritos finales.

### **3.1. SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL EN ESPAÑA**

El sistema de Inspección de Trabajo en España junto con el de la Seguridad Social (ITSS) forman parte de un servicio prestado al Estado de carácter público. Viene regulado en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Su principal función es controlar que todas las normas en materia laboral, prevención de riesgos laborales, seguridad social y protección social... sean cumplidas por las empresas y otros organismos y, en su caso, ordenar las responsabilidades que les corresponde. Además, este sistema también puede asesorar a las empresas en esta materia.

La actuación de la inspección de trabajo en España se basa en los principios del Estado democrático y social pertenecientes a la Constitución Española (CE) y a los convenios correspondientes de la Organización Internacional del Trabajo. En definitiva, este sistema se basa principalmente en los **principios** que se exponen a continuación:

1. Ofrecer unos servicios eficaces y de calidad a los ciudadanos.
2. Funcionamiento único e integral para todas las Administraciones públicas mediante su coordinación, cooperación y participación.
3. La inspección se caracteriza por ser imparcial, objetiva e igual para todos, sin discriminación alguna.

### **3.1.1. PERSONAL DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO**

En cuanto al personal del Sistema de Inspección, lo integran funcionarios que pertenecen al cuerpo superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. A ellos hay que añadir a otros funcionarios, pertenecientes al cuerpo de Subinspectores Laborales, los cuales también ejercen actividades de inspección pero con el límite establecido en la ley.

Los subinspectores realizan funciones de apoyo al cuerpo de Inspectores, colaboración y administración siempre que sea necesario. Para ambos cuerpos se necesita poseer una habilitación nacional, ser objetivos e imparciales. Todo ello, según se ha mencionado de acuerdo con la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Así mismo, los funcionarios inspectores pertenecientes al cuerpo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social pertenecerán al grupo A, subgrupo A1 y en cambio los empleados públicos pertenecientes al cuerpo de Subinspectores Laborales, pertenecerán al subgrupo A2.

Estos últimos se pueden dividir en dos escalas:

- Escala de Trabajo y Seguridad Social
- Escala de Seguridad y Salud Laboral

Solamente podrán ingresar a este cuerpo los que cuenten con la titulación requerida y superen el proceso de selección correspondiente, mediante una oposición.

Para acceder a la oposición los aspirantes deberán tener nacionalidad española, ser mayores de edad y cumplir con los otros requisitos exigidos.

Los trabajadores de este cuerpo deben ejercer su función con diligencia y velar siempre por los intereses comunes de la Constitución Española y el resto de ordenanzas jurídicas.

En adición, deberán ejercer sus funciones con la máxima corrección posible, intentando perturbar lo menos posible en las actividades que los inspeccionados estén llevando a cabo.

El origen de cualquier queja sobre algún incumplimiento que inicie la actividad inspectora debe ser confidencial. Así mismo, también tienen la obligación de mantener en secreto y no revelar cualquier información, datos, informes... que hayan sido utilizados durante la prestación del servicio de inspección. Sin embargo, si el fin de la inspección es para investigar algún delito público, si se podrá compartir esta información con los organismos correspondientes, como la de la Seguridad Social, Administración Laboral o la Tributaria, la de la lucha contra el fraude, y con otras comisiones relacionadas con la investigación.

Los funcionarios del Sistema de Inspección Laboral y SS tienen derecho a una formación continua y a tener siempre sus conocimientos y capacidades de la materia actualizados. Además, deberán participar en las actividades de formación y especialización que se les exija.

Solamente podrán optar a los puestos de dirección de este sistema los funcionarios que pertenecen al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, es decir, como hemos comentado antes al subgrupo A1.

### **3.1.2. FUNCIONES DEL CUERPO DE INSPECCIÓN**

De acuerdo con la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las funciones del cuerpo de inspección, tanto de inspectores como de subinspectores, pueden resumirse del modo siguiente:

1. **Vigilar y exigir el cumplimiento de la normativa laboral.** Existen diferentes ámbitos en las normas:
  - a) Relaciones en el trabajo.
    - Individuales y colectivas
    - Derechos de los representantes de los empleados, su protección y garantías (Ver Anexo III)
    - Igualdad y no discriminación
    - En caso de prestar servicios transnacionales, su desplazamiento
  - b) Prevención de Riesgos Laborales (PRL)
    - Normas para regular las condiciones de trabajo
    - Investigación de cualquier pertinencia ocurrida en el trabajo, accidentes o enfermedades

c) Sistema de la Seguridad Social

- Aplicar, inscribir, afiliar, dar de alta y baja a los empleados, cotizaciones y recaudaciones
- Prestaciones
- Normas sobre Mutuas Colaboradoras y otras instituciones que colaboran con la Seguridad Social.

d) Empleo

- Colocación
- Aplicar subvenciones, ayudas para fomentar el empleo o su creación
- Formación profesional
- Empresas de trabajo temporal (ETT) y agencias

e) Migraciones

- Movimientos migratorios
- Trabajos en el extranjero

**2. Prestar asistencia técnica.**

a) Informar y asesorar a algunas empresas para facilitarles y ayudarles en un mejor cumplimiento de las normas a cumplir. En especial a las PYMES (Pequeñas y medianas empresas).

b) Informar y asesorar a los trabajadores de las empresas y a sus representantes. En caso de poner ellos la denuncia, también se les deberá comunicar los resultados de la misma junto con las consecuencias.

Posteriormente indicarles los medios administrativos o judiciales de los cuales disponen para satisfacer las medidas acordadas en el proceso de inspección.

c) Los órganos relacionados con la SS, así como las autoridades de la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas tienen derecho a una asistencia técnica por parte del cuerpo de Inspección si así lo solicitan.

- d) Las Administraciones públicas también pueden solicitar ayuda al cuerpo de inspectores laborales para la aplicación de normas de esta materia, y además para vigilar y controlar las subvenciones y ayudas públicas.
- e) En caso de que una norma legal lo exija, deberán emitir los informes correspondientes que recaen sobre los órganos competentes judiciales.

### 3. Conciliación, mediación y arbitraje

Anteriormente se ha mencionado que tanto los inspectores como los subinspectores trabajan de forma pública. Esta facultad les otorga las siguientes competencias:

- a. Podrán entrar de forma libre, cuando quieran y sin avisar en los centros de trabajo, sedes, empresas, o cualquier lugar donde se vaya a realizar la actividad inspectora, excepto si el proceso de inspección se realiza en un domicilio particular, en ese caso necesita su consentimiento o una orden judicial.
  - b. Los inspectores podrán ser acompañados por la empresa, sus representantes o cualquier trabajador que pueda ayudar y facilitar la actividad inspectora.
  - c. Pedir información que resulte útil para la investigación.
  - d. Examinar cualquier documentación para verificar su cumplimiento o no con la ley. Tienen autoridad para pedir cualquier documentación en las oficinas públicas que les corresponda.
  - c. En caso de tratar con sustancias o materiales utilizados en el centro de trabajo, pueden tomar o sacar ejemplares o muestras, medirlas, fotografiarlas, sacar vídeos, grabaciones, hacer planos o croquis... además de poder hacer copia de todo ello. Siempre notificando al empresario o representante.
4. Adoptar **medidas cautelares**, establecidas por los jueces para eludir riesgos que puedan desarrollarse en el juicio.
5. Proceder a partir del resultado de la inspección a **adoptar las medidas que proceda**.

Dichas medidas se detallaran más adelante en el presente trabajo final de grado.

### 3.1.2. ACTUACIÓN DEL CUERPO DE INSPECCIÓN

Los empresarios, los empleados del establecimiento inspeccionado, así como sus representantes o cualquier persona física obligada a cumplir las normas del orden social deberán colaborar con los funcionarios del cuerpo de inspección.

Cuando se les requiera, tienen la obligación de atender como es debido a los inspectores y subinspectores de trabajo, identificarse, colaborar con los funcionarios siempre que sea necesario y a declarar, prestar información o documentación ante cualquier comprobación por la parte inspectora.

En caso de no cumplir con cualquiera de los requerimientos mencionados supondrá una infracción por obstrucción para la empresa, de acuerdo con la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Preferiblemente, la colaboración con el cuerpo de inspección se llevará a cabo mediante medios electrónicos.

Las denuncias por cualquier incumplimiento en la ley son públicas, de hecho no se tramitan denuncias anónimas ni las que no se pueden identificar con claridad en el plazo establecido. El proceso de inspección no debería superar los nueve meses. Sin embargo, podrá ser ampliado por otro periodo máximo de nueve meses si:

- Las situaciones son difíciles y complejas.
- Durante el proceso, el inspeccionado no ha actuado con buena fe, ha obstruido o no ha colaborado de la forma correcta con la actividad inspectora.
- Se requiere la cooperación administrativa internacional.

Una vez haya finalizado la actividad por parte de los inspectores, se podrán tomar algunas de las siguientes disposiciones:

1. En caso de que no sea necesario empezar con un procedimiento sancionador ni procedan daños directos, los inspectores podrán advertir y pedir a la persona responsable que acoja las medidas necesarias para cumplir con la ley en el plazo señalado.
2. Iniciar el procedimiento sancionador, llevándolo a cabo mediante actas por infracción.
3. Proceder con exigencias de pago en caso de deudas con la Seguridad Social, o empezar expedientes de liquidación por débitos a la Seguridad Social, recaudaciones o bonificaciones, todo ello a través de actas liquidatorias.

4. Fomentar actividades de oficio para afiliaciones, altas y bajas de empleados, inscripción de sociedades, así como encuadrar a las sociedades junto con los trabajadores en el régimen correcto de la Seguridad Social.
5. Suspender o cesar percepciones en materia de prestaciones de carácter social, en caso de incumplimiento con la norma reguladora.
6. En caso de daños o enfermedades causadas por la falta de disposiciones por parte de la empresa se podrá declarar el recargo de prestaciones de carácter económico al órgano de la Administración correspondiente.
7. Exigir que cualquier trabajo que se esté llevando a cabo sea paralizado por la existencia de algún riesgo grave en materia de prevención de riesgos laborales.

Los resultados de las actas de infracción y liquidación llevadas a cabo por los inspectores de trabajo y seguridad social siempre tienen presunción de certeza. Es decir, cualquier prueba o defensa que los afectados puedan aportar no puede ir en contra de las comprobaciones realizadas por el cuerpo de inspección.

A modo resumen, se incluye un esquema-resumen relativo a las consecuencias que puede provocar la visita del cuerpo de inspección:

**Figura 7. Consecuencias de la visita de ITSS**

**CONSECUENCIAS DE LA VISITA:**

1.- Considerar que **no hay incumplimiento alguno.**

2.- Considerar la existencia de una o varias infracciones y **dar un plazo para que se adopten las medidas correctoras correspondientes.**

3.- **Iniciar el procedimiento sancionador.**

*Fuente: Apuntes Derecho del Trabajo*

Una vez terminada la visita, el cuerpo de inspección puede adoptar una de las tres opciones nombradas.

1. Si considera que la sociedad no ha cometido ninguna infracción, se finalizaría el procedimiento de inspección.
2. Si el inspector considera la existencia de alguna infracción (suele ser leve), concede un plazo a la sociedad para que ésta pueda adoptar las medidas necesarias y corregir de acuerdo con las normas aplicables. Si los socios/empresarios no proceden, serán sancionados de forma más grave que si no hubiesen sido avisados.
3. Si el cuerpo de ITSS considera la existencia de una o más infracciones, y propone una sanción, iniciará un procedimiento sancionador para la empresa.

## **3.2. INFRACCIONES Y SANCIONES LABORALES**

En este apartado se procede a describir detalladamente las infracciones y las sanciones laborales existentes, que están basadas en lo establecido en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

### **3.2.1. INFRACCIONES**

Se consideran infracciones laborales cualquier acción o descuido por parte del empresario que va en contra de la normativa legal, reglamentaria o de los convenios colectivos a los que la sociedad se acoge en materia laboral. Las infracciones pueden ser individuales o colectivas, y podrán darse en materia de colocación, formación, empleo, trabajos eventuales y en general cualquiera que esté relacionada con la normativa laboral.

En adición, también se contemplan infracciones en el trabajo en relación con la prevención de riesgos laborales (PRL), que al igual que las infracciones comentadas anteriormente, éstas también han sido causadas por cualquier acción o descuido por parte del empresario que va en contra de la normativa legal, reglamentaria o de los convenios colectivos a los que la sociedad se acoge, pero en este caso en materia de salud y seguridad.

Finalmente, existen infracciones laborales relacionadas con los derechos de implicación que tienen los empleados en las empresas de la Unión Europea. Cualquier acción o descuido que vaya en contra de la legislación vigente podrá ser considerado una infracción.



Dependiendo de la materia a la que se refiere pueden distinguirse diferentes tipos de sanciones, entre ellas pueden citarse las siguientes:

1. Infracciones relacionadas con las relaciones laborales
2. Infracciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales (PRL)
3. Infracciones relacionadas con el empleo
4. Infracciones relacionadas con la Seguridad Social
5. Infracciones relacionadas con la migración y trabajo de extranjeros
6. Infracciones relacionadas con empresas cooperativas

Cada tipo de infracción, debidamente recogidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), se pueden clasificar como leves, graves o muy graves dependiendo del grado o naturaleza de la acción infringida y dependiendo de su gravedad se aplicarán las sanciones correspondientes.

Las infracciones relacionadas con el orden social que existen en la actual legislación prescriben a los tres años, contando desde el momento en que se comete la infracción. No obstante, si las infracciones están relacionadas con la Seguridad Social, prescriben a los cuatro años, contando desde el momento de la infracción.

Por otro lado, las infracciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales prescriben al año las que sean clasificadas como infracciones leves, a los tres años las clasificadas como graves y a los cinco las infracciones clasificadas como muy graves, contando desde el momento de la infracción.

Finalmente, las infracciones relacionadas con cooperativas prescriben a los tres meses las clasificadas como leves, a los seis meses las graves y las clasificadas como infracciones muy graves al año contando desde el momento de la infracción.

A continuación, se expone a modo de tabla, de forma más visual, la prescripción de las infracciones dependiendo de su materia.

*Tabla 7. Prescripción infracciones*

MATERIA	LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
ORDEN SOCIAL	3 años		
SEGURIDAD SOCIAL	4 años		
PRL	1 año	3 años	5 años
COOPERATIVAS	3 meses	6 meses	1 año

*Fuente: Elaboración propia a partir de la información observada en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto*

### 3.2.2. SANCIONES LABORALES

Las sanciones que se pueden poner por las infracciones causadas y detalladas anteriormente se pueden clasificar en diferentes grados. Podemos encontrar sanciones de grado mínimo, de grado medio y de máximo grado.

Todas ellas se van a clasificar teniendo en cuenta su grado de negligencia y la intención que haya tenido el sujeto responsable de la infracción, del fraude cometido, de no haber cumplido con previas advertencias o de cualquier requerimiento por la parte inspectora, la cifra de negocios de la sociedad, el número de trabajadores que la componen, los daños y cantidad causados...

Y en todo caso, de acuerdo con lo previsto al respecto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

La cuantía de las sanciones laborales, de acuerdo con la LISOS, va a depender de la materia de la infracción y su grado. En las siguientes tablas, se detalla de forma más concreta lo establecido en la Ley.

**Tabla 8. Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de relaciones de trabajo y empleo, y Seguridad Social entre otras.**

<b>GRADO</b>	<b>LEVES</b>	<b>GRAVES</b>	<b>MUY GRAVES</b>
<b>MÍNIMO</b>	70 a 150 euros	751 a 1.500 euros	7.501 a 30.000 euros
<b>MEDIO</b>	151 a 370 euros	1.501 a 3.750 euros	30.001 a 120.005 euros
<b>MÁXIMO</b>	371 a 750 euros	3.751 a 7.500 euros	120.006 a 225.018 euros

**Fuente:** *Elaboración propia a partir de la información observada en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto*

En la tabla anterior aparecen las cuantías que dispone la LISOS para las sanciones para infracciones en materia de relaciones de trabajo y empleo, Seguridad Social, movimientos de migración y trabajo extranjero, ETT y empresas usuarias, sin tener en cuenta las que hagan referencia a la prevención de riesgos laborales, y las causadas por obstrucción.

**Tabla 9. Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de PRL**

<b>GRADO</b>	<b>LEVES</b>	<b>GRAVES</b>	<b>MUY GRAVES</b>
<b>MÍNIMO</b>	45 a 485 euros	2.451 a 9.830 euros	49.181 a 196.745 euros
<b>MEDIO</b>	486 a 975 euros	9.831 a 24.585 euros	196.746 a 491.865 euros
<b>MÁXIMO</b>	976 a 2.450 euros	24.586 a 49.180 euros	491.866 a 983.736 euros

**Fuente:** *Elaboración propia a partir de la información observada en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto*

**Tabla 10. Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de cooperativas**

<b>LEVES</b>	<b>GRAVES</b>	<b>MUY GRAVES</b>
450 a 905 euros	906 a 4.545 euros	4.546 a 45.504 euros

**Fuente:** *Elaboración propia a partir de la información observada en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto*

Finalmente, interesa destacar que se considera que ha habido una **reincidencia** en el caso de que se vuelva a repetir exactamente la misma infracción que como consecuencia llevó a una sanción, en los 365 días siguientes a la infracción pasada.

En tal caso el importe de las sanciones puede aumentar hasta el doble de la sanción que corresponde a la infracción ocurrida, sin sobrepasar nunca los importes máximos que hemos visto anteriormente.

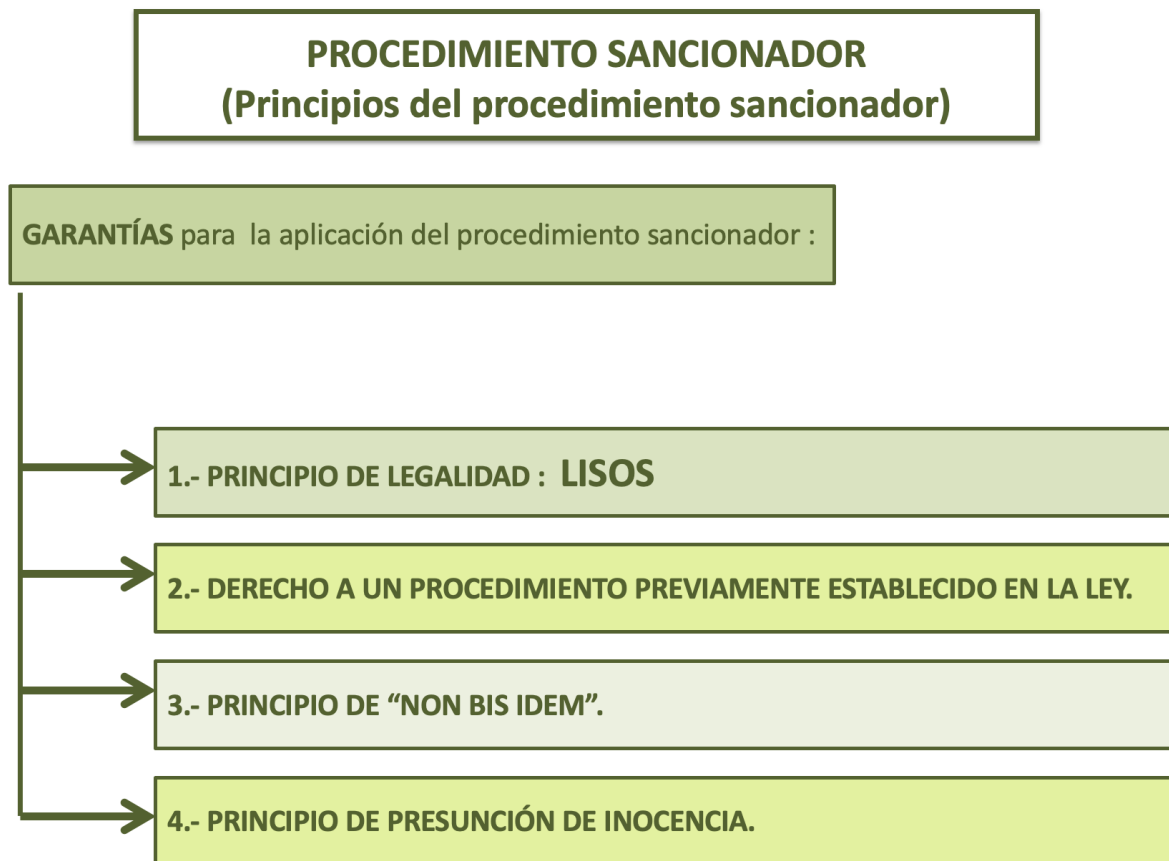
Si ocurren reincidencias en ETT, si la infracción es clasificada como muy grave, la Ley propone suspender sus actividades por un periodo de un año. Una vez haya pasado el periodo de suspensión, la ETT estará obligada a solicitar de nuevo ante la administración una autorización para habilitar su nuevo ejercicio en la actividad.

### **3.3. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

El procedimiento sancionador se basa en las disposiciones del Real Decreto Legislativo, 5/2000, por el se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Así mismo, resulta aplicable la Ley 39/2015, de 1 de octubre, por la que se aprueba el Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Como cualquier procedimiento sancionador, las infracciones y sanciones laborales deben aplicarse de acuerdo con unos principios básicos que constituyen una garantía para cualquier sujeto. A continuación, se incluye un esquema resumen de dichos principios.

Figura 8. Principios del procedimiento sancionador



*Fuente: Apuntes Derecho del Trabajo*

El procedimiento sancionador nace a partir de la aplicación de una sanción, y supone una restricción o limitación de los derechos que tiene el sujeto físico, la cual cosa también implica que las leyes, y más en concreto la Constitución Española, tengan unas garantías para aplicar esa responsabilidad. Las garantías/principios son los nombrados en la Figura 7, los cuales son:

### **1. Principio de legalidad**

Este principio solamente hace referencia a la ley, en este caso la LISOS. Según este principio, solamente se van a considerar infracciones aquellos comportamientos que previamente estén escritos en una ley. En adición, las sanciones pertinentes solo se podrán aplicar las que dicte la ley para cada infracción.

### **2. Derecho a un procedimiento previamente establecido en la Ley**

Las personas no solamente tienen derecho al acceso de los comportamientos que se consideran infracciones según la ley y a sus correspondientes sanciones, además de todo ello, como ciudadanos, también tienen derecho a saber cómo van a proceder las Administraciones para poder defenderse.

### **3. Principio de “Non bis idem”**

Este principio se refiere a que ningún sujeto va a poder ser sancionado dos veces por lo mismo. En este caso, los hechos cometidos suelen contener una infracción de tipo penal y otra administrativa. Si esto ocurre, no se aplicarán ambas sanciones, sino que se aplicará la que haya resultado más grave.

### **4. Principio de presunción de inocencia**

Este principio, el cual tiene alcance limitado, considera que cualquier persona es inocente a no ser que se demuestre lo contrario. Es decir, la Administración en este caso deberá constatar que sujeto es culpable. Cabe recordar que tiene alcance limitado, ya que los hechos que han sido denunciados por el cuerpo de ITSS tienen presunción de certeza.

En primer lugar, el procedimiento empezará en cualquier caso de oficio, por el cuerpo de Inspección Laboral y Seguridad Social, bien por su iniciativa o a través de alguna denuncia, o petición de algún sujeto.

El inspector levantará acta de infracción que será comunicada por el cuerpo de Inspección a las personas responsables. Las actas y los escritos que inicien el expediente sancionador deben contener:

- 1º. Todos los actos corroborados por el cuerpo de inspección, que hayan hecho posible el acta, sobresaliendo los más importantes para determinar y clasificar la infracción y el correspondiente grado de la sanción.
- 2º. Deberá de aparecer la infracción imputada, mostrando qué medidas están siendo violadas.
- 3º. Como ha quedado cualificada la infracción, es decir, el grado de la sanción, su proposición y el importe acordado.
- 4º. Si existe un responsable solidario, deberá quedar eso reflejado, la base legal para dicha responsabilidad y declaraciones similares requeridas del gerente responsable.
- 5º. Plazo para presentar una reclamación

Las personas responsables a las que va dirigida el acta de infracción tienen un periodo de 15 días para preparar cualquier alegación que considere oportuna con el fin de defender sus derechos delante del órgano correspondiente. Una vez haya pasado este periodo y se hayan preparado las alegaciones, el sujeto interesado tendrá otro periodo de audiencia que durará 8 días. Finalmente, el órgano responsable decidirá la resolución del acta.

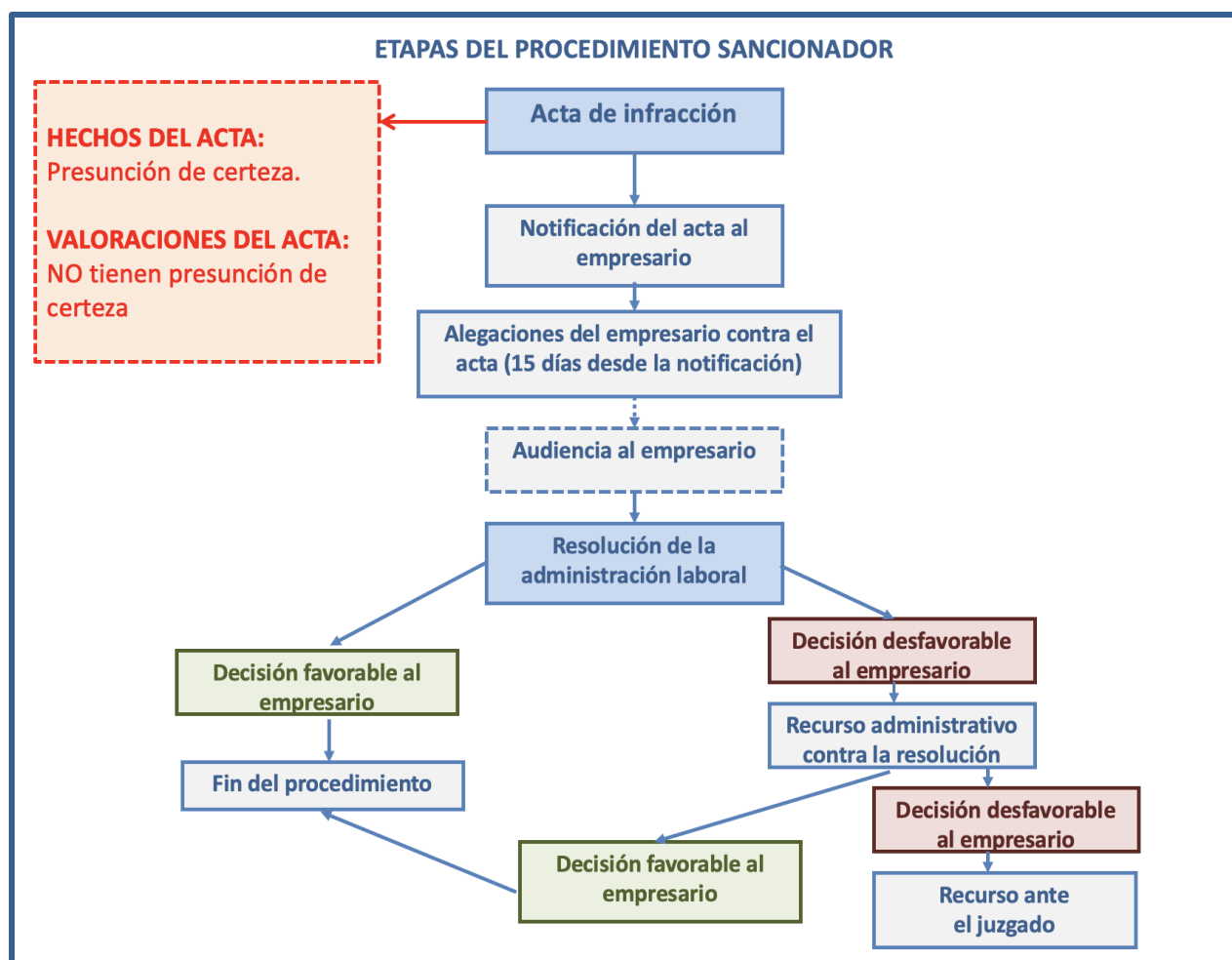
El cuerpo de Inspección requerirá a los funcionarios antes mencionados la rectificación de su informe cuando crea que el informe de acontecimientos es insuficiente a los efectos de la

sanción, y continuará la clasificación si no lo subsana. Recuperación en 15 días y no afecta a las nuevas constataciones.

Contra la resolución de la inspección se pueden aplicar los recursos de carácter administrativo y de carácter jurisdiccional establecidos por Ley 39/2015, de 1 de octubre, por la que se aprueba el Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Finalmente se muestra a continuación gráficamente y a modo de resumen, las etapas del proceso sancionador.

**Figura 9. Etapas procedimiento sancionador**



*Fuente: Apuntes Derecho del Trabajo*

Todo lo expuesto en el presente capítulo ha permitido en definitiva entender, cómo funciona el sistema de Inspección Laboral y Seguridad Social en España, qué son las infracciones laborales, cuáles son sus respectivos grado de gravedad, qué consecuencias tienen dichas infracciones para las empresas, qué sanciones pueden resultar aplicables en función de su gravedad y cuáles son las cuantías que contempla la ley.

Finalmente, vemos cuales son las consecuencias de recibir una visita por parte del cuerpo de inspectores de Trabajo y de la Seguridad Social y en caso de proceder con un procedimiento sancionador cuales serían sus etapas.

Toda esta información será de gran ayuda para el Capítulo 4 (Situaciones en la empresa), ya que para analizar cualquier infracción que se pueda presentar habrá que tener en cuenta los procedimientos y principios descritos, que por otra parte tienen su fundamento en la citada Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.



**CAPÍTULO 4**  
***SITUACIONES EN***  
***LA EMPRESA***

En este capítulo vamos a ver qué infracciones ha cometido la empresa durante este ejercicio. Para ello, el cuerpo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha trabajado en ello y ha analizado qué infracciones se han cometido y como debería de haber actuado la empresa en su lugar, posteriormente las ha clasificado según su materia y grado.

Más adelante ha determinado el grado de las sanciones y su cuantía basándose en su grado de negligencia y la intención que haya tenido el sujeto responsable de la infracción, del fraude cometido, de no haber cumplido con previas advertencias o de cualquier requerimiento por la parte inspectora, la cifra de negocios de la sociedad, el número de trabajadores que la componen, los daños y cantidad causados... Y en todo caso, de acuerdo con lo previsto al respecto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Finalmente, el capítulo termina con la resolución del procedimiento sancionador, donde el cuerpo de inspección determina los plazos que tiene la empresa para hacer frente a dichas infracciones, se analizan qué infracciones son las más comunes en esta empresa, como ha actuado la empresa, y si finalmente se han alcanzado los objetivos previstos de esta investigación.

## **4.1. INFRACCIONES COMETIDAS POR LA EMPRESA**

### **4.1.1. CONDUCTAS DETECTADAS CONTRARIAS A LA NORMATIVA LABORAL**

Para la detección de las diferentes infracciones que hayan podido cometerse por la empresa objeto del presente trabajo final de grado, se ha llevado a cabo un análisis a la empresa de diferentes conductas de la citada empresa que son susceptibles de ser sancionadas mediante la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La investigación llevada a cabo ha consistido en preguntar a la mayoría de los empleados de forma individual sobre su situación en la empresa. Todo empezó por los comentarios realizados por un empleado sobre su disconformidad respecto a muchos asuntos relacionados con sus propias condiciones laborales. A partir de aquí, parecía muy interesante indagar más sobre las condiciones en materia laboral, ya que ponían de manifiesto muchas infracciones que la empresa estaba cometiendo en esa materia.

Con la colaboración de la propia empresa, y con el visto bueno de sus socias-administradoras de la sociedad se inició el proceso de inspección. En primer lugar, se decidió observar primero todas las instalaciones con detalle, y posteriormente preguntar a algunos empleados de cada departamento sobre sus condiciones de trabajo, y si la empresa suele cumplir con lo establecido previamente o no.

De esta forma, se obtuvo información heterogénea, ya que cada departamento tiene funciones diferentes, y en este caso también condiciones diferentes de trabajo.

La investigación duró un total de 5 meses aproximadamente, ya que además de los testigos, se tuvo acceso a diferentes documentos y otras pruebas para reforzar los hechos detectados durante el estudio de las condiciones laborales de la empresa. Una vez pasado ese periodo y tras el análisis de toda la información recopilada, se detectaron las siguientes infracciones:

**1. Algunos trabajadores, sobre todo los operarios, sobrepasan las horas extraordinarias permitidas al año y éstas no son pagadas como horas extraordinarias.**

En esta empresa las horas extraordinarias son compensadas en periodos de descanso, (como bien comentamos en el Capítulo 3), y al ser compensadas de este modo, no se tiene en cuenta el máximo de horas anuales establecidas en la Ley (80h/año). De todos modos, cuando un empleado supera el máximo de horas, los empresarios deben pagarlas como todas las demás.

*Artículo 35.2 Estatuto de los Trabajadores: “El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.*

*A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización”.*

**2. Algunas veces no son respetados los descansos semanales.**

Como norma general, el descanso mínimo semanal debe ser de al menos un día y medio. Pero, en el caso del trabajo a turnos, este puede reducirse solamente a un día de descanso, siempre y cuando se compense el otro medio día restante. En algunas ocasiones, algunos trabajadores han tenido menos de 24h de descanso semanal.

*Artículo 37.1 Estatuto de los Trabajadores: “Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos 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 dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos”.*

**3. Dos trabajadores estuvieron trabajando tres semanas consecutivas en el turno de noche.**

Según el Estatuto de los Trabajadores, cuando se realicen trabajos a turnos, que suelen darse en empresas con producciones continuas durante todas las horas del día, ningún empleado podrá realizar más de dos semanas consecutivas el turno de noche.

*Artículo 36.3 Estatuto de los Trabajadores: “Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.*

*En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que **ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas**, salvo adscripción voluntaria”.*

**4. La empresa no avisa con la suficiente antelación** cuando hay que realizar horas extraordinarias o realizar cambios de turno, en general no avisa con la suficiente antelación **de los cambios en la jornada** de los trabajadores.

Según el convenio colectivo al que se acoge la empresa, esta debería de avisar con al menos 5 días de antelación ya sea de forma escrita o mediante un aviso, en caso de un cambio en la jornada laboral del trabajador, en cambio muchos empleados son avisados con menos días de antelación.

*Artículo 16 Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al detalle de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón 2017-2018: “Por circunstancias de organización de la producción, o trabajos específicos se podrá fijar durante 24 días al año, un cómputo diario superior al antes indicado de hasta 10 horas diarias, y otros 24 días al año un cómputo diario de hasta 9 horas diarias, debiendo la empresa en los supuestos de aplicación de dicha ampliación de jornada, preavisar al trabajador, con una antelación de al menos **5 días**, por escrito o mediante fijación de aviso en el tablón de anuncios de la empresa”.*

**5. No existe un calendario laboral visible** en el centro de trabajo.

El calendario laboral siempre tiene que estar en un lugar **visible** en la empresa, para que cualquier persona pueda acceder a él. El calendario laboral, muestra la jornada de los trabajadores, los descansos diarios y semanales teniendo en cuenta el ejercicio actual, y además añade las fiestas y periodos vacacionales. Se elabora de forma anual.

*Artículo 34.6 Estatuto de los Trabajadores: “Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar **visible** de cada centro de trabajo”.*

**6. La empresa ha contratado a una persona física con contrato de prácticas, la cual hace más de 3 años que ha finalizado sus estudios.**

Esta persona debería de haber sido contratada con un contrato indefinido o temporal, y en su caso si la empresa desea ofrecerle como situación provisional un periodo de prueba con el fin de verificar si cumple con las necesarias aptitudes y capacidades para cubrir ese puesto de trabajo. La duración del periodo de prueba según establece el Estatuto de los Trabajadores deberá de ser como máximo de seis meses, para aquellos empleados que cuenten con una titulación, y de dos meses como máximo para el resto.

El incumplimiento de este requisito convertirá de forma automática el contrato laboral en un contrato **indefinido** para el trabajador.

*Artículo 11.3.b Estatuto de los Trabajadores: “El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los **tres años**, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes **a la terminación de los correspondientes estudios**. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación”.*

**7. En materia de PRL no tienen escaleras homologadas para realizar ciertas funciones, algunas partes del suelo tienen agujeros, existen llaves que no cierran bien, extintores que no funcionan...**

**8. Los trabajadores conducen la maquinaria sin tener el carné necesario.**

- 9.** En situaciones especiales, también **han freído las habas o cualquier producto con la máquina de rayos X rota**, ya que de esa manera la producción no era retrasada.

En cuanto a las infracciones número 7, 8 y 9 en relación con la Prevención de Riesgos Laborales:

La empresa debería contar con todas las medidas suficientes para prevenir cualquier riesgo. Este deber para la empresa, el cual es denominado **deber general de protección**, está recogido en la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Esta ley establece que todas las empresas tienen que proporcionar a sus empleados todas las medidas de protección que puedan ofrecerles. De esta forma, los trabajadores pueden recibir una protección más eficaz y, además, garantizan una mayor seguridad y salud para sus empleados. Esta obligación que recae en el empresario es muy amplia y exigente, incluso a veces difícil de cumplir.

Todas estas situaciones detectadas no concuerdan con el Estatuto de los Trabajadores, el cual se encarga de regular las relaciones de trabajo entre los empleados de una empresa y la propia sociedad en la que prestan sus servicios. Todos estos sucesos pueden encontrarse como infracciones en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS). Se consideran infracciones laborales ya que han sido acciones o descuidos por parte del empresario que van en contra de la normativa legal, reglamentaria o de los convenios colectivos a los que la sociedad se acoge en materia laboral.

#### **4.1.2. INFRACCIONES CONTEMPLADAS EN LA LISOS**

En este sub-apartado se va a proceder a clasificar como infracción cada una de las conductas detectadas, atendiendo a lo dispuesto en las diferentes secciones en las que la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS) está organizada. Así, conviene señalar que la estructura de la LISOS está dividida en capítulos, seguidamente de secciones y en su caso de subsecciones.

Las infracciones laborales pertenecen al **Capítulo II** de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS).

Dentro del Capítulo II encontramos varias secciones, dependiendo de la materia a la que pertenezca la infracción laboral. En el caso de las infracciones encontradas por parte de la empresa, solamente vamos a aplicar la sección 1 (Relaciones laborales) y la sección 2 (Prevención de Riesgos Laborales).

#### 4.1.2.1. INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

La **Sección I** corresponde a las infracciones de trabajo en materia de las **relaciones laborales**. Y en nuestro caso, todas las infracciones cometidas por la empresa pertenecientes a esta sección corresponden a su **subsección 1: “Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas”**.

El cuerpo de ITS ha clasificado las siguientes infracciones en esta sección:

1. **Superación horas extraordinarias** → Infracción en materia de relaciones laborales, considerada como una infracción **grave**. Infracción que prescribe a los 3 años.

*Artículo 7.5) LISOS: “La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, **horas extraordinarias**, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”.*

2. **Descansos semanales** → Infracción en materia de relaciones laborales, considerada como una infracción **grave**. Infracción que prescribe a los 3 años.

*Artículo 7.5) LISOS: “La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, **descansos**, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”.*

3. **Exceso de semanas trabajando en el turno de noche** → Infracción en materia de relaciones laborales, considerada como una infracción **grave**. Infracción que prescribe a los 3 años.

*Artículo 7.5) LISOS: “La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, **trabajo nocturno**, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”.*

4. **Cambios en la jornada laboral** → Infracción en materia de relaciones laborales, considerada como una infracción **grave**. Infracción que prescribe a los 3 años.

*Artículo 7.5) LISOS: “La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, **registro de jornada** y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores”.*

- 5. Inexistencia calendario laboral visible** → Infracción en materia de relaciones laborales, considerada como una infracción **leve**. Infracción que prescribe a los 3 años.

*Artículo 6.1) LISOS: “No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente”.*

- 6. Contrato de prácticas** → Infracción en materia de relaciones laborales, considerada como una infracción **grave**. Infracción que prescribe a los 3 años.

*Artículo 7.2) LISOS: “La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.”*

#### **4.1.2.2. INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La **Sección II** de la LISOS corresponde a las infracciones de trabajo en materia de **Prevención de Riesgos Laborales**. Esta sección no tiene subsecciones.

El cuerpo de ITS ha clasificado las siguientes infracciones en esta sección:

- 1.- No tener escaleras homologadas para realizar ciertas funciones, suelos con agujeros, llaves que no cierran bien, extintores que no funcionan** → Infracción en materia de Prevención de Riesgos Laborales, considerada como una infracción **grave**. Infracción que prescribe a los 3 años.

*Artículo 12.16) LISOS: “Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:*



b) **Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos**".

Artículo 12.10) LISOS: "No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores".

Descartamos el Artículo 13.10) LISOS: "No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores".

El Artículo 13.10 de la LISOS está clasificando esta infracción como muy grave, queda descartado ya que realmente no se derivan riesgos de gran importancia para los empleados.

**2.- Conducir la maquinaria sin carné** → Infracción en materia de Prevención de Riesgos Laborales, considerada como una infracción **grave**. Infracción que prescribe a los 3 años.

Artículo 12.7) LISOS: "La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente".

Descartamos el Artículo 13.4) LISOS: "La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores".

El Artículo 13.4 de la LISOS está clasificando esta infracción como muy grave, queda descartado ya que realmente no se están derivando peligros de importancia o inminentes para los empleados.

**3.- Utilizar maquinas rotas** → Infracción en materia de Prevención de Riesgos Laborales, considerada como una infracción **grave**. Infracción que prescribe a los 3 años.

*Artículo 12.16) LISOS: “Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:*

*b) Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, **maquinaria** y equipos”.*

Descartamos el *Artículo 13.10) LISOS: “No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores”.*

El Artículo 13.10 de la LISOS está clasificando esta infracción como muy grave, queda descartado ya que realmente no se derivan riesgos de gran importancia para los empleados.

A continuación, se inserta una tabla a modo resumen de las infracciones que ha cometido la empresa:

**Tabla 11. Infracciones cometidas por la empresa**

INFRACCIÓN	RELACIONES LABORALES			PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		
	LEVE	GRAVE	MUY GRAVE	LEVE	GRAVE	MUY GRAVE
Horas ext.		X				
Desc. Sem.		X				
Turno noche		X				
Jornada		X				
Calendario	X					
Contr. Práct.		X				
Instalaciones					X	
Carné					X	
Maq. rotas					X	

*Fuente: Elaboración propia a partir del proceso de inspección*

### 4.1.2.3. OTRAS POSIBLES INFRACCIONES DE LA EMPRESA

A favor de la empresa, cabe destacar que **no** comete ninguna infracción en materia de Seguridad Social, ni contrata cometiendo fraude de ley (excepto el caso del error que hubo con la infracción relacionada con el contrato de prácticas) la cual cosa es bastante común en estos últimos años, y es considerada como una infracción grave según el *Artículo 7.2) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS)*:

*“La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en **fraude de ley** o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas”.*

Se entiende por fraude de ley cuando el empresario contrata de forma consciente a un empleado con un contrato temporal, cuando en realidad ese contrato eventual no corresponde a ninguna causa de las que la ley establece. Aparentemente, parece utilizarse el contrato de la manera correcta, pero el fin del empresario tiene un objetivo diferente al que tiene la ley, y tiende a perjudicar al trabajador.

Dicho de otra forma, existe fraude de ley si el objetivo del contrato no es temporal sino indefinido. Esto ocurre si por ejemplo no se dan los requisitos de causalidad o por otra parte si se está utilizando un contrato inadecuado.

Además, también se puede considerar fraude de ley despedir a un empleado indefinido y volverlo a contratar con un contrato temporal. Si se demuestra fraude de ley, el contrato pasa a ser automáticamente indefinido.

En materia de Seguridad Social, la empresa comunica siempre a la Tesorería General de la Seguridad Social la afiliación de los nuevos trabajadores que se incorporan al sistema laboral, los cuales tienen también derecho a cotizar. Además, también comunica a la Tesorería todas las altas, bajas y variaciones que se producen en la empresa, conservando por al menos 4 años esos documentos, que es el plazo mínimo que establece la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS) para no cometer ninguna infracción leve. Estas bajas también son comunicadas en tiempo y forma a sus trabajadores.

Por otra parte, también cotiza correctamente en tiempo y forma el Régimen General de la Seguridad Social, pagando mensualmente la parte cotizada por cada trabajador, e ingresando esas cuotas a sus empleados en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Algunas de las infracciones pertenecientes a la LISOS que la empresa podría haber cometido en materia de Seguridad Social, pero las ha evitado podrían ser entre muchas otras:

*Artículo 21.1) LISOS: “No conservar, durante cuatro años, la documentación o los registros o soportes informáticos en que se hayan transmitido los correspondientes datos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas o variaciones que, en su caso, se produjeran en relación con dichas materias, así como los documentos de cotización y los recibos justificativos del pago de salarios y del pago delegado de prestaciones”.*

*Artículo 21.2) LISOS: “No exponer, en lugar destacado del centro de trabajo, o no poner a disposición de los trabajadores, dentro del mes siguiente al que corresponda el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización o copia autorizada del mismo en el que conste la cotización efectuada correspondiente a aquellos o, en su caso, no facilitar la documentación aludida a los delegados de personal o comités de empresa, en los términos legal y reglamentariamente establecidos”.*

*Artículo 21.3) LISOS: “No comunicar en tiempo y forma las bajas de los trabajadores que cesen en el servicio de la empresa así como las demás variaciones que les afecten o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistema de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos”.*

*Artículo 21.4) LISOS: “No facilitar o comunicar fuera de plazo a las entidades correspondientes los datos, certificaciones y declaraciones que estén obligados a proporcionar, u omitirlos, o consignarlos inexactamente”.*

*Artículo 21.5) LISOS: “No comunicar a la entidad correspondiente cualquier cambio en los documentos de asociación o de adhesión para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o en su caso, para las contingencias comunes”.*

*Artículo 21.6) LISOS: “No remitir a la entidad correspondiente las copias de los partes médicos de baja, confirmación de la baja o alta de incapacidad temporal facilitadas por los trabajadores, o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización del sistema de presentación de tales copias, por medios informáticos, electrónicos o telemáticos”.*

*Artículo 22.3) LISOS: “No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social o no efectuar el ingreso en la cuantía debida, habiendo cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siempre que la falta de ingreso no obedezca a una declaración concursal de la empresa, ni a un supuesto de fuerza mayor, ni se haya solicitado aplazamiento para el pago de las cuotas con carácter previo al inicio de la actuación inspectora, salvo que haya recaído resolución denegatoria”.*

Según el Artículo 40.1) LISOS: “Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de **Seguridad Social**, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

- a) Las **leves**, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.
- b) Las **graves** con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.
- c) Las **muy graves** con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros”.

La empresa se está librando de sanciones situadas mayormente entre esas cifras como bien establece el Artículo 40 de la *Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS).

## 4.2. SANCIONES APLICABLES A LA EMPRESA

Una vez analizadas las infracciones, se va a proceder a la graduación de las sanciones. De acuerdo con la ley se puede distinguir entre sanciones de grado mínimo, de grado medio y de máximo grado.

### 4.2.1. CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES

Como ya se comentó en el anterior capítulo todas ellas se van a clasificar teniendo en cuenta su grado de negligencia y la intención que haya tenido el sujeto responsable de la infracción, del fraude cometido, de no haber cumplido con previas advertencias o de cualquier requerimiento por la parte inspectora, la cifra de negocios de la sociedad, el número de trabajadores que la componen, los daños y cantidad causados... Y en todo caso, de acuerdo con lo previsto al respecto en la *Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* (LISOS).

*Artículo 39.2) LISOS: “Calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta ley, las sanciones se graduarán 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.”*

Artículo 39.3) LISOS: “En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) *La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.*
- b) *El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.*
- c) *La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.*
- d) *El número de trabajadores afectados.*
- e) *Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.*
- f) *El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
- g) *La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.*
- h) *La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.”*

La cuantía de las sanciones laborales, de acuerdo con la LISOS, va a depender de la materia de la infracción y su grado.

#### **4.2.2. SANCIONES APLICABLES A LA EMPRESA**

En el caso de esta empresa, tal y como se ha indicado en el apartado anterior las infracciones cometidas por la empresa se corresponden solamente con las relacionadas, por un lado con las relaciones de trabajo y por otro con la prevención de riesgos laborales.

##### **4.2.2.1. INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES DE TRABAJO**

De las infracciones cometidas por la empresa, corresponden a este apartado: la superación de horas extras, descansos semanales, turnos de noche, jornada, calendario laboral y contrato fraude de ley.

Como se ha remarcado anteriormente, según el Artículo 40.1) LISOS “Las infracciones en materia de **relaciones laborales y empleo**, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

- a) Las **leves**, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.
- b) Las **graves** con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.
- c) Las **muy graves** con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.”

A continuación, mostramos la tabla de las cuantías de forma más visual:

**Tabla 12. Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de relaciones de trabajo y empleo, y Seguridad Social entre otras.**

GRADO	LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
MÍNIMO	70 a 150 euros	751 a 1.500 euros	7.501 a 30.000 euros
MEDIO	151 a 370 euros	1.501 a 3.750 euros	30.001 a 120.005 euros
MÁXIMO	371 a 750 euros	3.751 a 7.500 euros	120.006 a 225.018 euros

**Fuente: Elaboración propia a partir de la información observada en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**

Las sanciones que podría acordar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación a las infracciones detectadas en materia de relaciones laborales y teniendo en cuenta los Artículos 39 y 40 de la LISOS sería las siguientes:

### 1. Superación horas extraordinarias

Se trata de una infracción hecha con intencionalidad por parte de la empresa, además en el pasado procedimiento de inspección ya fueron advertidos de esta situación. La empresa se beneficia fiscalmente de esto, ya que a final de año se desgrava más dinero del que le corresponde, mientras que a sus trabajadores les perjudica.

Por estas razones, la sanción acordada para esta infracción ha sido clasificada de grado **máximo** con una cuantía correspondiente a **7.500€**.

## 2. Descanso semanal

Se trata de una infracción hecha a conciencia por parte de la empresa, parece mostrar negligencia respecto a los derechos que tienen los trabajadores, y al igual que la superación de las horas extraordinarias, esta infracción ya fue cometida anteriormente y la empresa ha vuelto a realizarla.

Por estas razones, la sanción acordada para esta infracción ha sido clasificada de grado **medio** con una cuantía correspondiente a **3.750€**.

## 3. Turno de noche

Se trata de una infracción que no ocurre de forma habitual, y solo les pasó únicamente a dos empleados una vez durante todo el ejercicio.

Por esta razón, la sanción acordada para esta infracción ha sido clasificada de grado **mínimo** con una cuantía correspondiente a **1.350€**.

## 4. Cambios en la jornada laboral

Se trata de una infracción hecha a conciencia por parte de la empresa, parece mostrar negligencia respecto a los derechos que tienen los trabajadores, y al igual que la superación de las horas extraordinarias y el no respetar las horas de descanso, esta infracción ya fue cometida anteriormente y la empresa ha vuelto a realizarla. Además, según fuentes de la empresa, estos cambios en la jornada laboral son cada vez más frecuentes.

Por estas razones, la sanción acordada para esta infracción ha sido clasificada de grado **medio** con una cuantía correspondiente a **3.187€**.

## 5. Inexistencia calendario laboral visible

Se trata de una infracción no hecha con intencionalidad por parte de la empresa, ya que los socios no conocían este requisito.

Por esta razón, la sanción acordada para esta infracción ha sido clasificada de grado **mínimo** con una cuantía correspondiente a **70€**.



## 6. Contrato de prácticas

Se trata de una infracción que solo ha ocurrido una vez, las empresarias no recordaban que el máximo periodo de tiempo ocurrido entre la finalización de sus estudios y este contrato era de 3 años. La empresa no suele cometer contratos con fraude de ley, excepto este.

Por esta razón, la sanción acordada para esta infracción ha sido clasificada de grado **mínimo** con una cuantía correspondiente a **980€**.

Finalmente, la cuantía total de las sanciones en materia de relaciones laborales corresponde a 16.837€.

### 4.2.2.2. INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

De las infracciones cometidas por la empresa, corresponden a este apartado: No tener escaleras homologadas para realizar ciertas funciones, suelos con agujeros, llaves que no cierran bien, extintores que no funcionan, conducir las máquinas sin carné y utilizar maquinas rotas.

En este sentido, las sanciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales según el *Artículo 40.2) LISOS* tienen las siguientes cuantías:

“Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

- a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.
- b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.
- c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.”

A continuación, mostramos la tabla de las cuantías de forma más visual:

*Tabla 13. Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de PRL*

GRADO	LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
<b>MÍNIMO</b>	45 a 485 euros	2.451 a 9.830 euros	49.181 a 196.745 euros
<b>MEDIO</b>	486 a 975 euros	9.831 a 24.585 euros	196.746 a 491.865 euros
<b>MÁXIMO</b>	976 a 2.450 euros	24.586 a 49.180 euros	491.866 a 983.736 euros

*Fuente: Elaboración propia a partir de la información observada en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto*

Las sanciones que podría acordar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación a las infracciones detectadas en materia de prevención de riesgos laborales y teniendo en cuenta los *Artículos 39 y 40* de la LISOS sería las siguientes:

**1.- No tener escaleras homologadas para realizar ciertas funciones, suelos con agujeros, llaves que no cierran bien, extintores que no funcionan**

Se trata de una infracción donde la empresa es conocedora de estos sucesos y no actúa ante ello. No les da importancia a estas infracciones las cuales son bastante importantes en términos de seguridad y salud laboral.

Por estas razones, la sanción acordada para esta infracción en materia de prevención de riesgos laborales ha sido clasificada de grado **medio** con una cuantía correspondiente a **10.850€**.

**2.- Conducir la maquinaria sin carné**

Se trata de una infracción donde la empresa es conocedora de este suceso que se repite constantemente y no actúa ante ello. Aunque no se derive ningún peligro excesivamente peligroso para los trabajadores, no es seguro conducir la maquinaria si no se garantiza una seguridad suficiente.

Por esta razón, la sanción acordada para esta infracción ha sido clasificada de grado **medio** con una cuantía correspondiente a **11.345€**.

### 3.- Utilizar maquinas rotas

Se trata de una infracción donde la empresa es conocedora de estos sucesos y actúa con negligencia. Está incumpliendo de forma grave con lo establecido en la Ley, ya que producir los alimentos que después va a comercializar de esta forma puede ser perjudicial para la salud de los consumidores y además para la de los empleados, al exponerse a estas condiciones.

Por estas razones, la sanción acordada para esta infracción en materia de prevención de riesgos laborales ha sido clasificada de grado **máximo** con una cuantía correspondiente a **49.000€**.

Finalmente, la cuantía total de las sanciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales corresponde a 71.195€.

### 4.3. RESOLUCIÓN FINAL DEL PROCESO DE INSPECCIÓN

Una vez pasado el plazo para eludir o minimizar las infracciones cometidas por la empresa, se iniciará el procedimiento sancionador correspondiente.

En esta fase del proceso, los hechos que constan en el acta por parte del cuerpo inspector tienen **presunción de certeza**. Se les notificará a las socias todo lo acordado en el acta de infracción, y tendrán 15 días desde su notificación para hacer cualquier alegación si no están conformes con cualquier asunto presente en el acta de infracción.

Digamos, que las socias tendrán un periodo de audiencia, y pasado dicho plazo llegará la resolución de la administración laboral.

La resolución puede contener una decisión favorable o desfavorable para las empresarias. En caso favorable, el procedimiento sancionador se dará por terminado.

En caso desfavorable, existe la opción de recurrir a un recurso administrativo en contra de la resolución por parte de la resolución. El cual puede dar por favorable la decisión a las empresarias, o de lo contrario, puede dar una decisión desfavorable para las empresarias. En esta situación, tendrían que poner un recurso ante el juzgado.

La empresa finalmente ha colgado de forma visible su calendario laboral. De esta forma cualquier empleado del centro de trabajo puede informarse fácilmente de los días de vacaciones, festivos, laborales...

Además, ha comprado las suficientes escaleras homologadas para realizar ciertos trabajos, ha reparado todos los suelos y paredes para que dejen de ser peligrosos, ha comprado nuevas cerraduras con sus llaves a juego para que todo quede cerrado correctamente y comprobado que a día de hoy todos los extintores que no funcionaban han sido reemplazados por otros que sí.

Después de todas esas medidas adoptadas por la empresa, se le quedan las siguientes sanciones:

- 1. Superación horas extraordinarias → 7.500€**
- 2. Descanso semanal → 3.750€**
- 3. Turno de noche → 1.350€**
- 4. Jornada laboral → 3.187€**
- 5. Contrato en fraude de ley → 980€**
- 6. Maquinaria sin carné → 11.345€**
- 7. Máquinas rotas → 49.000€**

Con una cuantía total de **77.112€**

La empresa ha procedido correctamente con los pagos dentro de los plazos previstos.

Como conclusiones del Capítulo 4, las infracciones que más se han repetido en esta empresa han sido, por una parte, la superación de horas extraordinarias para varios empleados, no respetar los descansos semanales, ni avisar con la suficiente antelación en los cambios de jornada y conducir la maquinaria sin carné. Estas infracciones han sido cometidas por la empresa para la mayoría de los trabajadores operarios, por lo que se han repetido continuamente durante todo el año.

Por otro lado, tenemos otras infracciones cometidas como la utilización de la máquina de rayos X cuando estaba en estado roto. Esta infracción se han cometido de forma ocasional, sin embargo, es más peligrosa que las otras y tiene mayor grado de incumplimiento.

Finalmente, volvemos a destacar que no se han cometido infracciones en materia de Seguridad Social y solamente un contrato con fraude de ley.

Los objetivos del trabajo de final de grado han sido alcanzados en su totalidad. Hemos llegado a comprender y conocer, por una parte, como trabaja la institución de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por otro lado mostrar qué infracciones son las más comunes y cuáles tienen más repercusión en una empresa concreta del sector agroalimentario de la Comunidad Valenciana.

# **CAPÍTULO 5**

## ***CONCLUSIONES***

A modo de resumen se incluyen a continuación las siguientes conclusiones del presente trabajo final de grado.

**PRIMERA.-** La empresa estudiada pertenece al sector agroalimentario, especialmente el de la Comunidad Valenciana. Según hemos investigado durante el trabajo de fin de grado este sector tiene buena salud, tanto en la Comunidad Valenciana como en España en general. Sus estadísticas han ido siguiendo una tendencia positiva en los últimos años, bien en términos económicos como humanos.

El total de exportaciones en este sector por la Comunidad Valenciana alcanza el 24% comparado con el total de exportaciones de todos los sectores. Llegando a posicionarse en la tercera región de la península con más exportaciones. Alemania es el principal destino de exportación agroalimentaria que tiene la Comunidad Valenciana seguido de Francia, Reino Unido e Italia. El número de industrias dedicadas al sector agroalimentario en la Comunidad Valenciana representa un 8,5% de la industria alimentaria en España.

En cuanto a las perspectivas de futuro, puede tener un futuro prometedor si sabemos utilizar bien las herramientas de innovación, sostenibilidad, eficacia, competitividad... ya que tenemos en general un gran potencial. Por lo que podríamos generar consecuentemente una potente industria con más trabajo y empleo, lo cual beneficiaría a la economía española.

**SEGUNDA.-** La empresa parecía desarrollar y cumplir sus actividades con normalidad y de acuerdo con la vigente Ley. Además de contar con la suficiente organización y departamentos necesarios para el progreso de su actividad y su competitividad en el mercado global. En materia de prevención de riesgos laborales también parecía contar con unas buenas instalaciones y un buen plan de medidas adoptadas para eludir cualquier riesgo. A pesar de todo ello, cuando el cuerpo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social prestó sus servicios en la empresa, salieron muchas infracciones a la luz, aunque unas más graves que otras.

**TERCERA.-** Las infracciones que más se han repetido en esta empresa han sido, por una parte, la superación de horas extraordinarias para varios empleados, no respetar los descansos semanales, ni avisar con la suficiente antelación en los cambios de jornada y conducir la maquinaria sin carné. Estas infracciones han sido cometidas por la empresa para la mayoría de los trabajadores operarios, por lo que se han repetido continuamente durante todo el año.

Por otro lado, tenemos otra infracción cometida como la utilización de la máquina de rayos X cuando estaba averiada. Esta infracción se han cometido de forma ocasional, sin embargo, es más peligrosa que las otras y tiene mayor grado de incumplimiento.

**CUARTA.-** Finalmente, cabe volver a destacar que no se han cometido infracciones en materia de Seguridad Social y solamente un contrato con fraude de ley.

Algunas de las infracciones que cometió la empresa y evitó más tarde fueron:

- La presencia de un calendario laboral visible en el centro de trabajo.
- En materia de PRL (comprar escaleras homologadas, reparar los suelos y paredes, nuevas cerraduras, nuevos extintores).

Después de todas esas medidas adoptadas por la empresa, se le quedó una sanción con una cuantía total de 77.112 €,.

**QUINTA.-** En definitiva, la empresa se ha dado cuenta de qué infracciones solía cometer más a menudo y cuales tenían mayor gravedad para poder evitarlas en el siguiente ejercicio y en los próximos años. Las socias y los trabajadores han llegado a conocer cómo trabaja la institución de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en qué criterios se basa este cuerpo para sancionar a una empresa, de este modo ya saben que como garantía todas las infracciones posibles están recogidas en la *Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS)*.

# ***BIBLIOGRAFÍA***



## LIBROS

MERCADER UGUINA, J. (2021). *Lecciones del Derecho del Trabajo 14ª Edición*. Barcelona: Tirant lo Blanch.

MONTOYA MELGAR, A. (2020). *Derecho del Trabajo 41ª Edición*. Barcelona: Tecnos.

SALA FRANCO, T. (2022). *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales 11ª Edición*. Barcelona: Tirant lo Blanch.

## REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

MAUDOS, JOAQUIN; SALAMANCA, JIMENA (2021). “Observatorio sobre el sector agroalimentario español en el contexto europeo” en *Cajamar Caja Rural*  
<<https://www.publicacionescajamar.es/publicacionescajamar/public/pdf/series-tematicas/informes-coyuntura-monografias/informe-observatorio-sector-agroalimentario-informe-2020.pdf> > [Consulta: 6 de mayo de 2022]

MONTAGUD Y RUBIO, N (2020). “Los 9 departamentos de una empresa” en *Psicología y Mente*  
<<https://psicologiaymente.com/organizaciones/departamentos-empresa> > [Consulta: 9 de mayo de 2022]

MONTORIOL Y GARRIGA, J (2019). “La industria agroalimentaria española: estructura empresarial y productividad” en Caixa Bank Research. < <https://www.caixabankresearch.com/es/analisis-sectorial/agroalimentario/industria-agroalimentaria-espanola-estructura-empresarial-y> > [Consulta: 6 de mayo de 2022]

## PÁGINAS WEB

ASESORIAS. *Infracciones y Sanciones Laborales*.  
<<https://asesorias.com/empresas/normativas/laboral/infracciones-sanciones/>> [Consulta: 17 de mayo de 2022]

CÁMARA VALENCIA. Datos clave del sector agroalimentario en Valencia e industria 4.0 en España.  
<<https://ticnegocios.camaravalencia.com/servicios/tendencias/datos-clave-del-sector-agroalimentario-en-valencia-e-industria-4-0-en-espana/> > [Consulta: 6 de mayo de 2022]

CONCEPTOS JURÍDICOS. *Sociedad Limitada*. <[https://www.conceptosjuridicos.com/sociedad-limitada/#:~:text=La%20Sociedad%20Limitada%20\(SL\)%2C,sus%20socios%20al%20capital%20oportado.](https://www.conceptosjuridicos.com/sociedad-limitada/#:~:text=La%20Sociedad%20Limitada%20(SL)%2C,sus%20socios%20al%20capital%20oportado.) > [Consulta: 9 de mayo de 2022]

ECONOMIPEDIA. *Consejo de Administración*. <<https://economipedia.com/definiciones/consejo-de-administracion.html> > [Consulta: 9 de mayo de 2022]

ECONOMIPEDIA. *Tabla Input-Output*. <<https://economipedia.com/definiciones/tabla-input-output.html>> [Consulta: 6 de mayo de 2022]

ECONOMIPEDIA. *Valor Agregado Bruto (VAB)* <<https://economipedia.com/definiciones/valor-agregado-bruto-vab.html>> [Consulta: 6 de mayo de 2022]

GENERALITAT VALENCIANA. *Datos básicos del complejo agroalimentario español*. <<https://agroambient.gva.es/es/macromagnitudes>> [Consulta: 6 de mayo de 2022]

GENERALITAT VALENCIANA. *Informe de comercio exterior agroalimentario de la Comunitat Valenciana diciembre 2020*. <<https://agroambient.gva.es/documents/162218839/163151585/INFORME+COEXT+DICIEMBRE+2020.pdf/56a82db8-89bb-4420-a5be-a65746b13acf>> [Consulta: 6 de mayo de 2022]

ICEX. *Industria agroalimentaria. Un sector fuerte y resiliente*. <<https://www.investinspain.org/es/sectores/industria-agroalimentaria>> [Consulta: 6 de mayo de 2022]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Tablas input-output 2016*. <[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177058&menu=resultados&idp=1254735576581](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177058&menu=resultados&idp=1254735576581)> [Consulta: 6 de mayo de 2022]

INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL. *Agroalimentario de Comunitat Valenciana*. <[https://www.ivace.es/Internacional\\_Informes-Publicaciones/Sectores-enlaces/AGROALIMENTACIONCV2021.pdf](https://www.ivace.es/Internacional_Informes-Publicaciones/Sectores-enlaces/AGROALIMENTACIONCV2021.pdf)> [Consulta: 6 de mayo de 2022]

NACIONES UNIDAS. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>> [Consulta: 4 de junio de 2022]

WIKIPEDIA. *Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. <[https://es.wikipedia.org/wiki/Inspecci%C3%B3n\\_de\\_Trabajo\\_y\\_Seguridad\\_Social](https://es.wikipedia.org/wiki/Inspecci%C3%B3n_de_Trabajo_y_Seguridad_Social)> [Consulta: 17 de mayo de 2022]

## LEGISLACIÓN Y NORMAS

España. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE, 8 de agosto de 2000, núm. 189, p. 6-43

España. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. BOE, de 22 de julio de 2015, núm. 174, p. 4-34

España. Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, 24 de octubre de 2015, núm. 255, p. 9-93

España. *Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al detall de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón 2017-2018, Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, 22 de noviembre de 2019, núm. 50114, p.1-19*

***ANEXOS***

# ANEXO I. Tabla input-output a precios básicos

## Contabilidad Nacional Anual de España. Revisión Estadística 2019

<< Índice de tablas

Tabla 1. Tabla input-output a precios básicos

Unidad: millones de euros

Productos \ Ramas de actividad	Productos de la agricultura, la ganadería y la caza, y servicios relacionados con los mismos	Productos de la silvicultura y la explotación forestal, y servicios relacionados con los mismos	Pescado y otros productos de la pesca; productos de la acuicultura; servicios de apoyo a la pesca	Industrias extractivas	Productos alimenticios; bebidas; tabaco manufacturado
	1	2	3	4	5
1. Productos de la agricultura, la ganadería y la caza, y servicios relacionados con los mismos	871,0	0,1		0,2	27.665,3
2. Productos de la silvicultura y la explotación forestal, y servicios relacionados con los mismos	10,4	796,7		1,2	25,7
3. Pescado y otros productos de la pesca; productos de la acuicultura; servicios de apoyo a la pesca			44,6		203,3
4. Industrias extractivas			3,0	53,1	94,0
5. Productos alimenticios; bebidas; tabaco manufacturado	7.371,8	0,7	164,3	20,5	23.595,3
6. Productos textiles; prendas de vestir; artículos de cuero y calzado	7,8		40,6	1,4	24,6
7. Madera y corcho y productos de madera y corcho, excepto muebles; artículos de cestería y espartería	23,7		12,9	32,0	275,0
8. Papel y productos del papel	3,5		0,3	3,5	1.800,5
9. Servicios de impresión y de reproducción de soportes grabados				0,3	416,4
10. Coque y productos de refinado de petróleo	466,4	11,7	174,3	66,8	66,2
11. Productos químicos	2.205,2	6,3	19,0	95,3	954,1
12. Productos farmacéuticos de base y sus preparados	124,3		2,8	0,3	173,2
13. Productos de caucho y plásticos	278,4		16,4	14,1	2.066,9
14. Otros productos minerales no metálicos	2,1			166,8	1.056,7
15. Productos de metalurgia y productos metálicos			1,9	23,7	45,5
16. Productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	594,6	0,1	8,3	30,7	802,7
17. Productos informáticos, electrónicos y ópticos	3,0		6,0	1,9	0,9
18. Equipo eléctrico	24,1		7,6	5,1	15,2
19. Maquinaria y equipo n.c.o.p.	88,6		16,1	94,2	131,9
20. Vehículos de motor, remolques y semirremolques	1,7		15,2	1,0	
21. Otro material de transporte			7,8	1,7	1,0
22. Muebles; otros productos manufacturados	7,5		13,6	4,0	23,3
23. Servicios de reparación e instalación de maquinaria y equipos	248,6	7,5	121,6	87,9	524,2
24. Energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	871,7	2,9	18,8	182,6	1.883,2
25. Agua natural; servicios de tratamiento y distribución de agua	467,1		5,0	2,2	138,4
26. Servicios de alcantarillado; servicios de recogida, tratamiento y eliminación de residuos; servicios de aprovechamiento, de saneamiento y otros servicios de gestión de residuos	8,3		5,5	34,7	270,7
27. Construcciones y trabajos de construcción	366,6	1,2	2,2	58,2	564,1
28. Servicios de comercio al por mayor y al por menor y servicios de reparación de vehículos de motor y motocicletas	741,2	33,2	3,9	29,4	85,1
29. Servicios de comercio al por mayor e intermediación del comercio, excepto de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores	1.964,0	73,5	78,8	100,2	7.230,7
30. Servicios de comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1.679,5	2,0	62,4	51,4	6.940,5
31. Servicios de transporte terrestre, incluso por tubería	131,5	10,5	15,3	231,5	2.416,9
32. Servicios de transporte marítimo y por vías navegables interiores	0,4	0,2	74,4	4,7	30,2
33. Servicios de transporte aéreo	0,1	0,1	7,3	5,2	21,7
34. Servicios de almacenamiento y auxiliares del transporte	32,2	0,1	36,9	101,2	1.266,2
35. Servicios de correos y mensajería			0,4	1,2	25,9
36. Servicios de alojamiento y de comidas y bebidas	1,0		5,3	2,8	16,1
37. Servicios de edición				0,6	94,5
38. Servicios cinematográficos, de vídeo y televisión; grabación de sonido y edición musical; servicios de programación y emisión de radio y televisión					337,9
39. Servicios de telecomunicaciones			9,6	52,8	287,3

40. Servicios de programación, consultoría y otros servicios relacionados con la informática; servicios de información			2,6	3,8	51,8	13,9
41. Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	569,8	13,4	22,6	31,6	868,8	158,3
42. Servicios de seguros, reaseguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	455,9	0,3	16,2	10,6	106,4	23,3
43. Servicios auxiliares a los servicios financieros y a los servicios de seguros	85,2		3,4	5,8	105,1	24,8
44. Servicios inmobiliarios			3,5	40,7	309,4	205,4
44a. Alquileres imputados de las viviendas ocupadas por sus propietarios						
45. Servicios jurídicos y contables; servicios de sedes centrales de empresas; servicios de consultoría de gestión empresarial	10,0		7,1	59,8	1.030,6	221,2
46. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; servicios de ensayos y análisis técnicos	13,6		2,5	54,9	4,6	0,4
47. Servicios de investigación y desarrollo científico						
48. Servicios de publicidad y de estudio de mercado	2,0		3,0	6,5	978,7	161,2
49. Otros servicios profesionales, científicos y técnicos; servicios veterinarios	289,7		2,6	47,0	113,8	52,2
50. Servicios de alquiler	22,1		23,3	60,4	480,5	86,5
51. Servicios relacionados con el empleo	3,5		1,4	3,3	571,2	38,9
52. Servicios de agencias de viajes, operadores turísticos y otros servicios de reservas, y servicios relacionados con los mismos			3,0	0,5	1,5	3,4
53. Servicios de seguridad e investigación; servicios para edificios y paisajísticos; servicios administrativos, de oficina y otros servicios de ayuda a las empresas	89,2		5,5	98,9	1.115,4	179,8
54. Servicios de administración pública y defensa; servicios de seguridad social obligatoria	5,0		27,9	3,6	20,7	7,2
55. Servicios de educación	6,5		0,9	4,4	128,3	19,7
56. Servicios de atención sanitaria			2,1	5,0	95,6	14,4
57. Servicios sociales de atención en establecimientos residenciales; servicios sociales sin alojamiento						
58. Servicios de creación, artísticos y de espectáculos; servicios de bibliotecas, archivos, museos y otros servicios culturales; servicios de juegos de azar y apuestas	1,0		1,5	0,1	20,1	0,2
59. Servicios deportivos, recreativos y de entretenimiento			0,7	0,1	63,2	7,2
60. Servicios prestados por asociaciones	8,0		30,3	0,6	78,6	4,2
61. Servicios de reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	17,3		2,6	3,9	22,2	2,7
62. Otros servicios personales			0,9	1,9	38,5	17,1
63. Servicios de los hogares como empleadores de personal doméstico; bienes y servicios no diferenciados producidos por hogares para uso propio						
64. Servicios de organizaciones y organismos extraterritoriales						
<b>Total a precios básicos</b>	<b>20.175,1</b>	<b>960,5</b>	<b>1.165,7</b>	<b>2.007,8</b>	<b>87.776,3</b>	<b>10.351,4</b>
<b>Impuestos netos sobre los productos</b>	<b>191,4</b>	<b>1,2</b>	<b>11,7</b>	<b>45,9</b>	<b>400,0</b>	<b>151,4</b>
<b>Total a precios de adquisición</b>	<b>20.366,5</b>	<b>961,7</b>	<b>1.177,4</b>	<b>2.053,7</b>	<b>88.176,3</b>	<b>10.502,8</b>
<b>Consumos intermedios a precios de adquisición</b>	<b>20.366,5</b>	<b>961,7</b>	<b>1.177,4</b>	<b>2.053,7</b>	<b>88.176,3</b>	<b>10.502,8</b>
Remuneración de los asalariados	3.021,7	258,3	691,2	787,1	9.032,4	2.575,4
Sueldos y salarios brutos	2.806,4	229,3	613,0	605,0	6.947,4	2.007,7
Cotizaciones sociales	215,3	29,0	78,2	182,1	2.085,0	567,7
Otros impuestos netos sobre la producción	-5.961,4	3,9	-13,2	-7,6	86,3	2,7
Excedente de explotación bruto/Renta mixta	28.156,2	756,3	871,8	679,4	14.678,8	6.359,0
<b>Valor añadido bruto a precios básicos</b>	<b>25.216,5</b>	<b>1.018,5</b>	<b>1.549,8</b>	<b>1.458,9</b>	<b>23.797,5</b>	<b>8.937,1</b>
<b>Producción a precios básicos</b>	<b>45.583,0</b>	<b>1.980,2</b>	<b>2.727,2</b>	<b>3.512,6</b>	<b>111.973,8</b>	<b>19.439,9</b>
<b>Importaciones</b>	<b>10.199,7</b>	<b>112,8</b>	<b>1.484,2</b>	<b>26.682,1</b>	<b>23.299,8</b>	<b>25.794,0</b>
Importaciones de la Unión Europea	4.186,9	84,8	1.067,6	1.303,2	14.563,2	8.943,8
Importaciones de terceros países	6.012,8	28,0	416,6	25.378,9	8.736,6	16.850,2
<b>Oferta a precios básicos</b>	<b>55.782,7</b>	<b>2.093,0</b>	<b>4.211,4</b>	<b>30.194,7</b>	<b>135.273,6</b>	<b>45.233,9</b>
<b>Puestos de trabajo</b>						
Total	674,7	17,0	39,3	19,2	255,9	121,9
Asalariado	417,0	12,9	25,2	18,4	243,9	108,8
<b>Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo</b>						
Total	596,7	15,0	35,1	18,0	253,1	122,3
Asalariado	389,4	11,0	23,0	17,5	242,6	110,0

## ANEXO II. Renta agraria 2021

	2020 (A)	Variación en % 2021/2020			2021 (E)	Estructura %
		Cantidad	Precio	Valor		
<b>A- PRODUCCION RAMA AGRARIA</b>	<b>3.525,54</b>	<b>-3,50</b>	<b>1,46</b>	<b>-2,08</b>	<b>3.452,33</b>	<b>100,00</b>
<b>PRODUCCIÓN VEGETAL</b>	<b>2.694,99</b>	<b>-2,23</b>	<b>1,78</b>	<b>-0,47</b>	<b>2.682,29</b>	<b>77,70</b>
1 Cereales	54,75	5,68	10,43	16,85	63,98	1,85
- Arroz	41,68	3,29	2,00	6,02	44,19	1,28
- Otros cereales	13,07	12,98	33,90	51,37	19,79	0,57
2 Plantas Industriales (1)	4,48	5,82	17,35	24,02	5,55	0,16
3 Plantas Forrajeras	3,72	-2,40	-1,98	-4,33	3,56	0,10
4 Hortalizas, plantas y flores	887,82	3,60	-1,10	2,46	909,66	26,35
- Hortalizas	413,62	8,73	-3,50	4,93	434,01	12,57
- Flores, p.omamentales y p.vivero	239,07	0,00	0,61	0,61	240,52	6,97
- Plantaciones	235,12	-1,76	1,79	0,00	235,12	6,81
5 Patata	16,06	33,28	0,00	33,28	21,40	0,62
6 Frutas (2)	1.590,91	-5,93	2,44	-3,62	1.533,34	44,41
- Cítricos	1.212,05	-7,01	-0,51	-7,48	1.121,41	32,48
- Otras frutas	378,86	-2,46	11,92	8,73	411,92	11,93
7 Vino y mosto	85,63	-10,64	5,73	-5,52	80,90	2,34
8 Aceite de oliva	35,68	10,42	19,47	31,91	47,06	1,36
9 Otros	15,94	-5,49	11,70	5,57	16,83	0,49
<b>PRODUCCIÓN ANIMAL</b>	<b>741,27</b>	<b>-8,71</b>	<b>0,13</b>	<b>-8,52</b>	<b>678,08</b>	<b>19,64</b>
<b>Carne y Ganado</b>	<b>598,76</b>	<b>-10,70</b>	<b>-0,72</b>	<b>-11,23</b>	<b>531,49</b>	<b>15,40</b>
1 Bovino	24,24	-1,97	5,97	3,52	25,10	0,73
2 Porcino	331,12	-8,95	-7,25	-15,55	279,62	8,10
3 Equino	5,53	-26,89	0,00	-26,89	4,05	0,12
4 Ovino y Caprino	31,59	-13,86	9,20	-5,11	29,98	0,87
5 Aves	186,08	-13,70	8,55	-6,31	174,34	5,05
6 Conejos	20,20	-12,84	4,61	-8,82	18,42	0,53
<b>Productos Animales</b>	<b>142,50</b>	<b>-0,39</b>	<b>3,29</b>	<b>2,87</b>	<b>146,59</b>	<b>4,25</b>
1 Leche	36,81	-1,54	0,87	-0,68	36,56	1,06
2 Huevos	84,23	0,00	4,74	4,74	88,22	2,56
3 Otros	21,46	0,00	1,60	1,60	21,81	0,63
<b>PRODUCCION DE SERVICIOS</b>	<b>45,35</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>3,02</b>	<b>46,72</b>	<b>1,35</b>
<b>OTRAS PRODUCCIONES (3)</b>	<b>43,93</b>	<b>1,00</b>	<b>1,95</b>	<b>2,97</b>	<b>45,23</b>	<b>1,31</b>

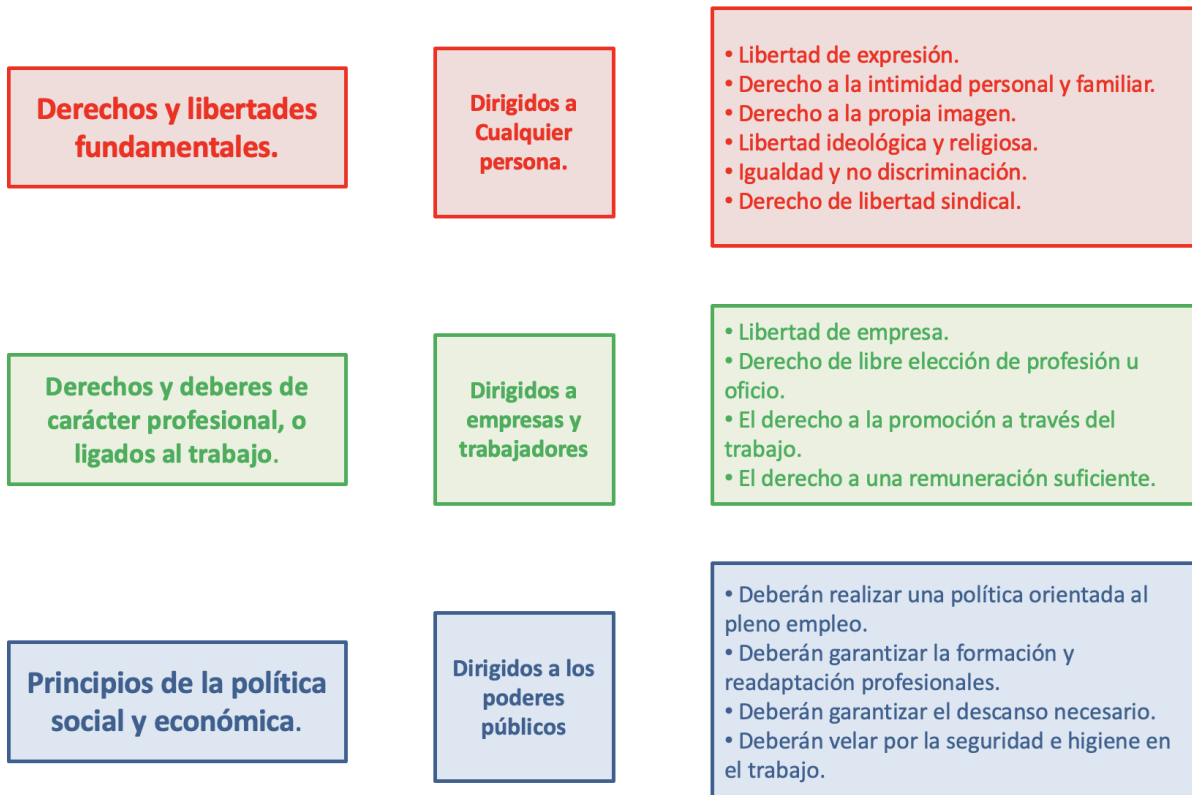
<b>B.- CONSUMOS INTERMEDIOS</b>	<b>1.456,27</b>	<b>0,39</b>	<b>10,39</b>	<b>10,83</b>	<b>1.613,94</b>	<b>46,75</b>
1 Semillas y Plantones	47,48	-0,07	1,53	1,47	48,18	1,40
2 Energía y Lubricantes	113,50	0,36	34,09	34,57	152,73	4,42
3 Fertilizantes y Enmiendas	159,65	-8,30	22,07	11,93	178,70	5,18
4 Productos Fitosanitarios	153,88	1,35	2,57	3,96	159,97	4,63
5 Gastos Veterinarios	24,13	1,74	1,14	2,90	24,83	0,72
6 Piensos	461,12	1,74	14,16	16,15	535,57	15,51
7 Mantenimiento de material	56,95	1,02	2,88	3,92	59,19	1,71
8 Mantenimiento de edificios	22,11	-0,62	5,93	5,27	23,28	0,67
9 Servicios Agrícolas	47,29	-0,27	4,23	3,95	49,16	1,42
10 Servicios Intermediación Financiera	22,76	2,22	21,69	24,39	28,32	0,82
11 Otros Bienes y Servicios	347,40	0,21	1,69	1,90	354,02	10,25
<b>C = (A-B) VALOR AÑADIDO BRUTO</b>	<b>2.069,26</b>			<b>-11,16</b>	<b>1.838,39</b>	<b>53,25</b>
D.- AMORTIZACIONES (4)	409,44			0,74	412,49	11,95
E.- OTRAS SUBVENCIONES (5)	237,38			1,67	241,35	6,99
F.- OTROS IMPUESTOS (6)	38,54			0,00	38,54	1,12
<b>G = (C-D+E-F) RENTA AGRARIA</b>	<b>1.858,66</b>			<b>-12,37</b>	<b>1.628,71</b>	<b>47,18</b>

*Fuente: INE (Encuesta de Población Activa, Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias y Deflactor del PIB)*



## ANEXO III. DERECHOS LABORALES BÁSICOS RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

### DERECHOS LABORALES BÁSICOS RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN



**Fuente: Apuntes Derecho del Trabajo**