



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES DE UNA
EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA
PROVINCIA DE VALENCIA.

Trabajo Fin de Grado

Grado en Gestión y Administración Pública

AUTOR/A: Gil Morant, Ana

Tutor/a: García Gallego, Carlos Vicente

CURSO ACADÉMICO: 2021/2022



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. UPV

ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN LA PROVINCIA DE VALENCIA

Ana Gil Morant

Grado en Gestión y Administración Pública

Tutorizada por Carlos Vicente García Gallego

Curso académico 2021-2022

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer el apoyo, a mi mano derecha en este trabajo, a mi tía Gracia, profesional laboral, por ayudarme en cada momento que lo he necesitado, por explicarme conceptos cuando no los entendía, por apoyarme y encauzarme cuando no sabía qué hacer.

En segundo lugar, agradezco la profesionalidad de mi tutor, Carlos, por orientarme desde un primer momento, por facilitarme la realización del trabajo y empujarme a realizar mis ideas.

Finalmente, a padres y a mi hermano, gracias por estar en los momentos más críticos, por estar día a día apoyándome y confiando en mí, a mis compañeras de fatigas durante estos 4 años por compartir una más y a la persona que me ha facilitado la información de la empresa y las imágenes para poder completar mi TFG.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: Introducción	6
1.1. RESUMEN	7
1.2. OBJETIVOS	8
1.3. METODOLOGÍA Y ASIGNATURAS RELACIONADAS	9
1.4. RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	10
CAPÍTULO 2: Análisis interno de la empresa	12
2.1. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	14
2.3.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA	22
2.3.2. NORMATIVA SOBRE CONTRATACIÓN LABORAL	25
2.3.3. CONTRATACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA OBJETO DE ESTUDIO.....	33
2.4. CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO	34
CAPÍTULO 3: Procesos y operaciones en la empresa	36
3.1. PROCESOS ADECUADOS DE TRABAJO	38
3.1.1. ORGANIZACIÓN ADECUADA DE LOS RECURSOS HUMANOS.....	38
3.1.2. APLICACIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE TIEMPOS DE TRABAJO.....	43
3.1.3. APLICACIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA CONSTRUCCIÓN.	47
3.2. SITUACIÓN REAL EN LA EMPRESA. DEFICIENCIAS DETECTADAS	53
3.2.1. DEFICIENCIAS RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	54
3.2.2. DEFICIENCIAS RELACIONADAS CON LA JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO.....	56
3.2.3. DEFICIENCIAS RELACIONADAS CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .	58
3.3. CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO	65
CAPÍTULO 4: Normativa sancionadora aplicable	67
4.1. SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL EN ESPAÑA	68
4.1.1. PERSONAL DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.	69
4.1.2. FUNCIONES DEL CUERPO DE INSPECCIÓN	69
4.1.3. FACULTADES DE LOS INSPECTORES	71
4.1.4. ACTUACIÓN DEL CUERPO DE INSPECCIÓN	72
4.2. INFRACCIONES Y SANCIONES LABORALES	73
4.2.1. INFRACCIONES.....	73
4.2.2. SANCIONES LABORALES	75
4.3. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	77
4.3.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	77

4.3.2. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	78
4.4. CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO	80
CAPÍTULO 5: Infracciones y sanciones aplicables a la empresa	81
5.1. INICIO DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA	82
5.2. INFRACCIONES COMETIDAS POR LA EMPRESA SEGÚN LA LISOS.....	84
5.3. POSIBLES SANCIONES POR LAS DELIGENCIAS COMETIDAS.....	90
5.4. CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO	91
CAPÍTULO 6: Conclusiones	93
BIBLIOGRAFÍA	97
ANEXOS	100
ANEXO 1: Tabla explicativa de las funciones de los trabajadores de la empresa objeto de estudio.	101
ANEXO 2: Relación con los objetivos de desarrollo sostenible.....	102

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1: ODS Agenda 2030	10
Figura 2: Gráfico de la tasa de empleo en el sector de la construcción.....	14
Figura 3: Gráfico de comparación entre trabajadores de alta en la SS en España.....	15
Figura 4: Gráfico del porcentaje de trabajadores en alta en el sector de la construcción	16
Figura 5: Gráfico del porcentaje del total de accidentes en jornada por sectores	17
Figura 6: Gráfico del porcentaje de accidentes en jornada dependiendo de la gravedad por sectores.....	17
Figura 7: Organigrama de la empresa Reformas con estilo S.L.....	24
Figura 8: Imagen de equipo de seguridad individual	49
Figura 9: Imagen de un andamio doble de trócola.....	59
Figura 10: Imagen de los contrapesos de los andamios.....	60
Figura 11: Imagen de los contrapesos de los andamios.....	61
Figura 12: Imagen de una escalera.....	62
Figura 13: Imagen de un andamio con los contrapesos.....	63
Figura 14: Imagen del trabajador en un andamio	64
Figura 15: Imagen del trabajador en un andamio	65
Figura 16: Consecuencias de la visita de ITSS	73
Figura 17: Principios del procedimiento sancionador	78
Figura 18: Etapas procedimiento sancionador	80
Figura 19: Pautas en caso de obstrucción a la labor inspectora	82

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1: Principales formas jurídicas	20
---	----

Tabla 2: Resumen de los contratos en prácticas	27
Tabla 3: Resumen de los contratos de formación y aprendizaje	27
Tabla 4: Resumen de los contratos antes de la reforma laboral	28
Tabla 5: Resumen de los contratos de duración determinada.	30
Tabla 6: Resumen del contrato en prácticas.	31
Tabla 7: Resumen del contrato para la formación y el aprendizaje.	32
Tabla 8: Análisis del puesto “Líder”	40
Tabla 9: Trabajo en equipo y liderazgo	42
Tabla 10: Definiciones del Real Decreto 1627/97	48
Tabla 11: Periodos de tiempo incluidos en el concepto de trabajo efectivo	57
Tabla 12: Periodos de tiempo excluidos del concepto de trabajo efectivo	57
Tabla 13: Prescripción de las infracciones	74
Tabla 14: Cuantía de las sanciones para infracciones en materia laboral y de la SS.	75
Tabla 15: Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de PRL	76
Tabla 16: Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de cooperativas	76

CAPÍTULO 1:

Introducción

1.1. RESUMEN

Las diferentes infracciones cometidas en materia laboral por los empresarios son un problema para los trabajadores afectados y para la sociedad en general, ya que todas las partes se ven afectadas y puede tener graves consecuencias tanto económicas, sociales como de salud.

En este sentido, el presente trabajo consistirá en analizar la situación de una empresa concreta susceptible de cometer diferentes tipos de infracciones en materia laboral, tanto infracciones relacionadas con la remuneración a los trabajadores (como podría ser el pago de una cuantía inferior a la establecida en el convenio colectivo aplicable, o la falta de pago de las horas extras realizadas, incumplimientos en materia de descansos o vacaciones) como infracciones relacionadas con el incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales (que podrían dar lugar a accidentes de trabajo).

Estos serían algunos de los puntos que van a tratarse a lo largo del trabajo, para lo cual se tendrá en cuenta la normativa aplicable a cada caso y posteriormente, se le aplicarán las sanciones correspondientes, que eventualmente corresponda en base a la citada normativa.

Pues bien, una vez realizado el estudio y análisis pormenorizado de las condiciones empresariales en lo relativo, se estará en condiciones de determinar las infracciones que pueden llegar cometerse, su gravedad y las correspondientes sanciones que pudieran resultar aplicables.

En definitiva, el presente trabajo pretende simular cómo sería la actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en una empresa a partir de la detección de los diferentes incumplimientos de la normativa laboral detectados en la empresa. La empresa en cuestión es una entidad real que por razones de confidencialidad vamos a denominar Reformas con Estilo S.L.

1.2. OBJETIVOS

El objetivo principal del presente trabajo final de grado consiste en analizar la situación jurídico laboral de una empresa concreta (Reformas con Estilo S.L.) para determinar cuáles serían las infracciones y sanciones aplicables a los eventuales incumplimientos que en materia laboral pudieran producirse.

Para alcanzar este objetivo principal habría que pasar previamente por una serie de objetivos secundarios. Dichos objetivos son los siguientes:

En primer lugar, será necesario realizar un análisis interno de la empresa objeto de estudio, a partir del cual se indagará en aquellos aspectos de la misma que resulten de especial relevancia para, más adelante, determinar la existencia o no de incumplimientos en materia jurídico-laboral. Se puede anticipar que se trata de una empresa que opera en el sector de la construcción, dentro de la Comunidad Valenciana y más concretamente en la provincia de Valencia. Así, en particular habrá que determinar entre otras cuestiones, cuál es el marco económico o sector en el que opera la empresa y sus características, la forma jurídica que adopta dicha empresa en el tráfico jurídico o los diferentes aspectos relativos a la gestión de sus recursos humanos.

En segundo lugar, se pone de manifiesto cuáles son algunos de los procesos y normativas más relevantes aplicables a la empresa objeto de estudio en el presente trabajo. En particular se detallan los procesos relacionados con una correcta gestión de recursos humanos, al tiempo que se incluye también la normativa aplicable en materia de tiempos de trabajo y jornada laboral para terminar exponiendo la normativa relativa a la prevención de riesgos laborales.

Una vez establecidos los procesos adecuados que debe seguir cualquier empresa en las materias relacionadas, procederá compararlos con la realidad de la empresa analizada. De este modo se realizará un análisis exhaustivo de las posibles irregularidades que pudiera estar cometiendo la empresa. Así, se constatará que la empresa objeto de estudio se encuentra envuelta en una serie de ilegalidades y malas praxis, que pueden ser susceptibles de ser sancionadas desde el punto de vista laboral-administrativo. En otras palabras, a partir de la descripción de la situación de la empresa, podrán apreciarse todos los problemas e ilegalidades en las que se pudiera

estar incurriendo y a las que se aplicará la normativa sobre infracciones y sanciones en el orden social.

A partir de aquí, habrá que describir el procedimiento a partir del cual cualquier empresa puede ser objeto de una inspección de trabajo que puede finalizar con el levantamiento de las correspondientes actas de infracción. Así, se expondrá cómo funciona en términos generales la inspección de trabajo y de la seguridad Social, como se aplica el procedimiento sancionador y en qué principios se inspira.

Finalmente, se concluirá con una simulación de inspección de trabajo en la que se determinará, a partir del diagnóstico efectuado anteriormente, en qué infracciones ha podido incurrir la empresa analizada y cuáles pudieran ser las sanciones aplicables en cada caso.

1.3. METODOLOGÍA Y ASIGNATURAS RELACIONADAS

La metodología aplicable al presente proyecto puede definirse como híbrida ya que por un lado donde se ha realizado un estudio teórico de distintos conceptos jurídicos y se han analizado diferentes situaciones partiendo de un enfoque general mediante el análisis de la legislación vigente aplicable. Y por otro lado, se han obtenido diferentes datos de la empresa objeto de estudio en el presente trabajo para lo cuál ha sido necesario recabar información directamente a través de varios trabajadores de la misma. Ambos aspectos han sido de gran utilidad para alcanza el objetivo principal del trabajo que como se ha mencionado en el apartado anterior consiste en simular una inspección ficticia aplicando los distintos procedimientos y sanciones correspondientes a cada infracción que se hubiera podido cometer por la empresa.

Por otra parte, para la realización del presente trabajo final de grado han sido de gran utilidad algunas de las asignaturas que configuran el grado en Gestión y Administración Pública.

Principalmente, la asignatura que más relación tiene con el presente trabajo final de grado es Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que nos hemos basado para analizar los contratos, la prevención de riesgos laborales o condiciones de los trabajadores. Del mismo modo ha resultado muy útil para determinar el procedimiento aplicable a las infracciones y sanciones en materia laboral. Otra asignatura relacionada con el contenido de este trabajo es Gestión de Recursos

Humanos a partir de la cual se han podido analizar tanto la empresa de manera interna, como su organigrama, su organización o su liderazgo. Finalmente, tanto la asignatura de Derecho Administrativo como de Derecho Constitucional también son un apoyo a la hora de realizar el estudio de la normativa aplicable, en particular en lo relativo a la aplicación de las infracciones y sus correspondientes sanciones, así como en los principios relativos a la misma.

1.4. RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El desarrollo sostenible se define como el desarrollo que es capaz de alcanzar la satisfacción de las necesidades del presente sin poner en compromiso a las futuras generaciones en la satisfacción de las futuras necesidades. Tiene un enfoque de futuro inclusivo, sostenible y resiliente para todo el planeta por lo cual es fundamental conseguir que los siguientes 3 elementos estén en armonía ya que son esenciales para conseguir un bienestar en las personas y todas las sociedades: el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente.

A continuación, se adjuntan los 17 ODS que forman la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y posteriormente se relacionará el objetivo 8 con el presente trabajo final de grado:

Figura 1: ODS Agenda 2030



Fuente: Naciones Unidas

Como bien se ha comentado anteriormente, el objetivo que describe el trabajo que se está investigando, es el octavo, que trata de promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo digno para todos. Este objetivo

tiene como finalidad el impulso al progreso constante, la creación de empleos que sean decentes y dignos para todos los ciudadanos y unas mejoras de los estándares de vida. En el anexo 2, se desarrolla más detenidamente.

CAPÍTULO 2:

Análisis interno de

la empresa

En este capítulo interesa adentrarse más específicamente en la empresa objeto de análisis en el presente trabajo final de grado, de manera que se puedan observar distintas características de ésta y se pueda llevar a cabo un diagnóstico de la misma desde el punto de vista jurídico-laboral. Así posteriormente podrá proseguirse con el análisis de la situación interna de la empresa, lo que permitirá a su vez aplicar la normativa y los distintos procedimientos correspondientes para finalmente determinar las distintas sanciones que se podrían aplicar a la empresa por su comportamiento ilegal y poco ético.

Conviene recordar en primer término que la entidad analizada es una pequeña empresa dedicada al sector de la construcción que opera en la Comunidad Valenciana, concretamente en la provincia de Valencia, y tiene su sede en Gandía, capital de la Comarca de la Safor.

Esto tiene relevancia puesto que el sector de la construcción, debido a los trabajos y acciones de riesgo que realizan los trabajadores, está sujeto a una normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales, además de las obligaciones genéricas que afectan a cualquier empresa en materia laboral. Esto genera unas obligaciones especiales que deben tenerse en cuenta por las empresas de manera que se refuercen dichas obligaciones generales.

Como más adelante se verá con mayor profundidad, de entre estas obligaciones generales, cabe destacar la garantía que se debe proporcionar a los trabajadores en relación a la seguridad y salud de estos, adoptando todas las medidas en seguridad y protección que procedan en cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales tanto genérica como específica del sector en el que opera la empresa.

Por otro lado, las obligaciones específicas aplicables al sector de la construcción tendrán que determinarse en la correspondiente evaluación de riesgos laborales teniendo en cuenta las especiales características del sector y que permitirá detectar los diferentes riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores a partir de las acciones y trabajos que se desempeñan (trabajos en altura, caída de objetos y materiales, sobreesfuerzos, etc.).

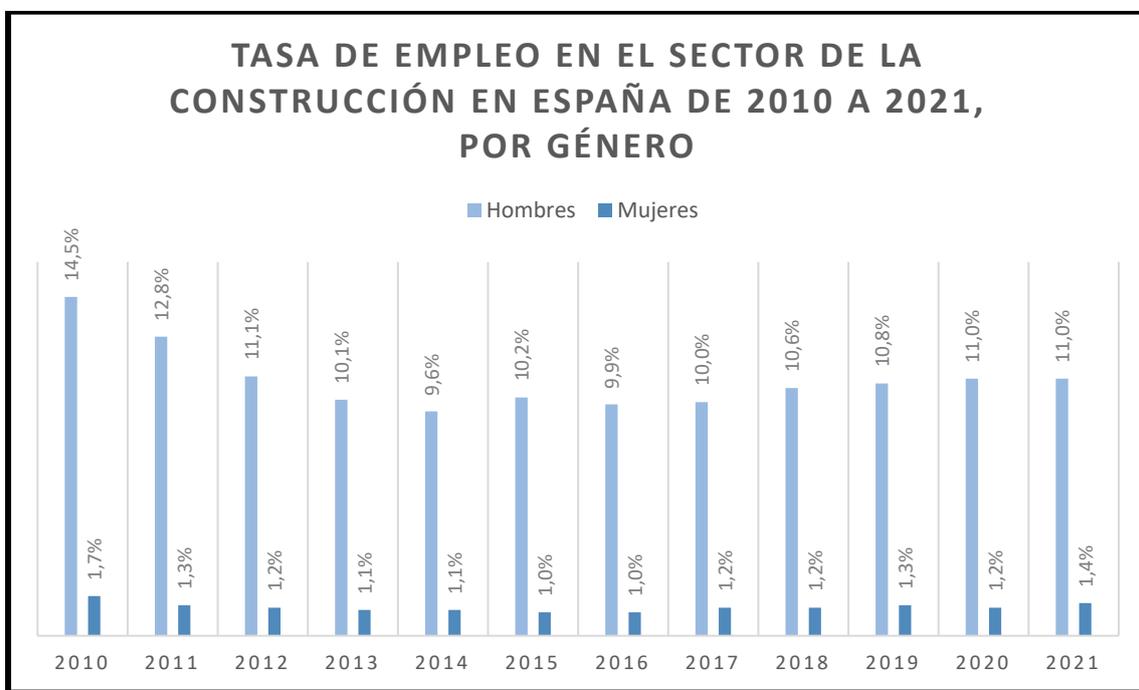
2.1. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Como ya se ha indicado, el sector en el que opera la empresa objeto de análisis, es el sector de la construcción. Se trata de un sector que resultado afectado por muchos altibajos a causa de la crisis que se produjo en 2008 y que se prolongó durante varios años. Para entender mejor los diferentes vaivenes del sector, a continuación, se presentan diferentes gráficas realizadas para analizar el empleo del sector de la construcción a lo largo de diferentes años.

La primera de ellas recoge datos relevantes para el análisis de la tasa de empleo del sector de la construcción en España de 2010 a 2021 dividido por género. La segunda incluye la comparación del total de trabajadores dados de alta en España y en el sector de la construcción. Finalmente, la última gráfica muestra el porcentaje de trabajadores en alta del año 2021 por meses del sector que estamos tratando, el sector de la construcción.

En las siguientes páginas, se incluyen los diferentes gráficos, posteriormente analizados:

Figura 2: Gráfico de la tasa de empleo en el sector de la construcción

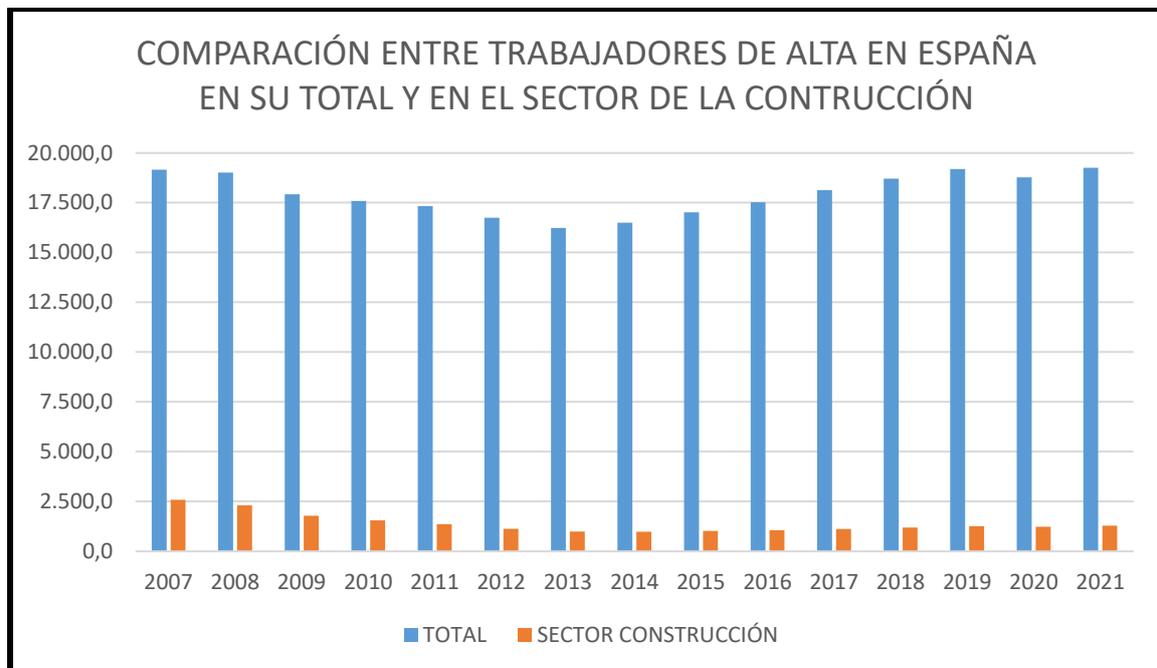


Fuente: Elaboración propia con datos de la página web "Statista" el 23 de marzo de 2022

En esta gráfica, se puede observar cómo fue afectando la última crisis económica de España en el sector de la construcción de manera que, con el paso de los años, el empleo en este sector disminuía y se veía gravemente afectado habiendo una diferencia de un 5% del año 2010 al 2014, por ejemplo. También se puede decir que en los últimos años ha habido una recuperación notable a la hora de la empleabilidad en el sector, aumentando la tasa de empleo, pero sin llegar al 14,5% del 2010.

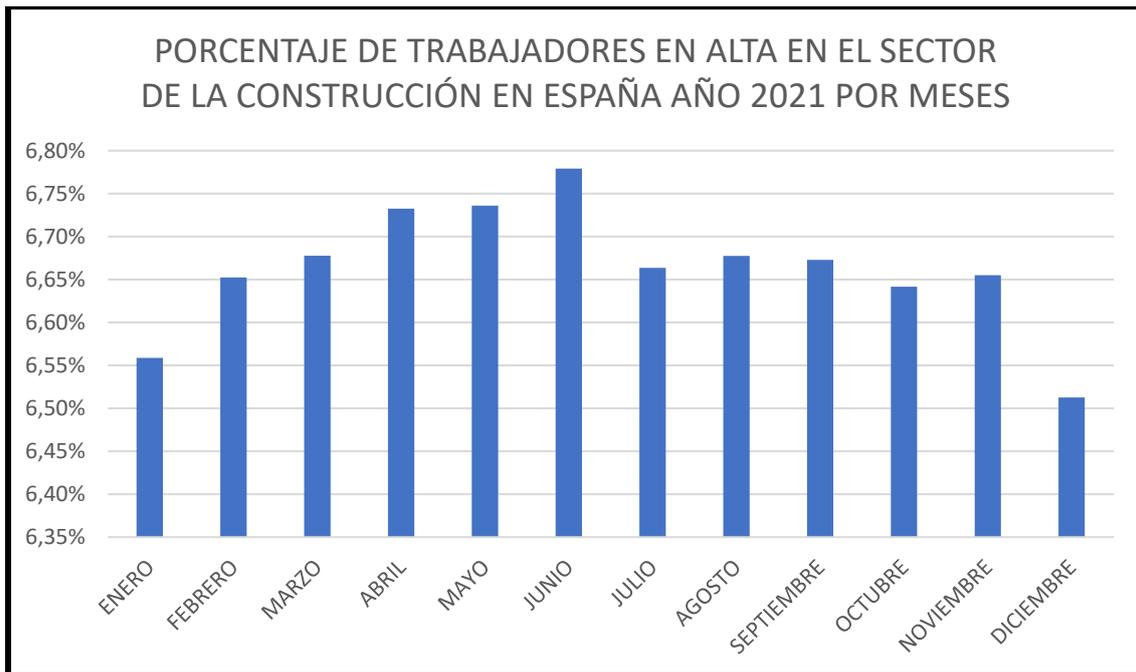
Otro tema a tratar en esta gráfica, es la diferencia abismal que existe de empleabilidad por género en el sector, ya que las mujeres que trabajan en el son un mínimo, con una diferencia media de un 10% entre los trabajadores empleados que son hombres y los que son mujeres. Esto implica que las mujeres se ven enfrentadas a barreras y obstáculos para ofrecer sus servicios en este sector.

Figura 3: Gráfico de comparación entre trabajadores de alta en la SS en España



Fuente: Elaboración propia con datos del INE el 25 de marzo de 2022

En este segundo gráfico también se puede observar una disminución de empleabilidad en el sector a partir del año 2010 a causa de la crisis económica de 2008. Además, al igual que en el otro gráfico, es también observable como, con el transcurso de los años y la mejora de dicha crisis, el sector ha mejorado la empleabilidad y está volviendo a igualar datos, sin llegar a tener tantos trabajadores de alta como lo tenían en 2007.

Figura 4: Gráfico del porcentaje de trabajadores en alta en el sector de la construcción

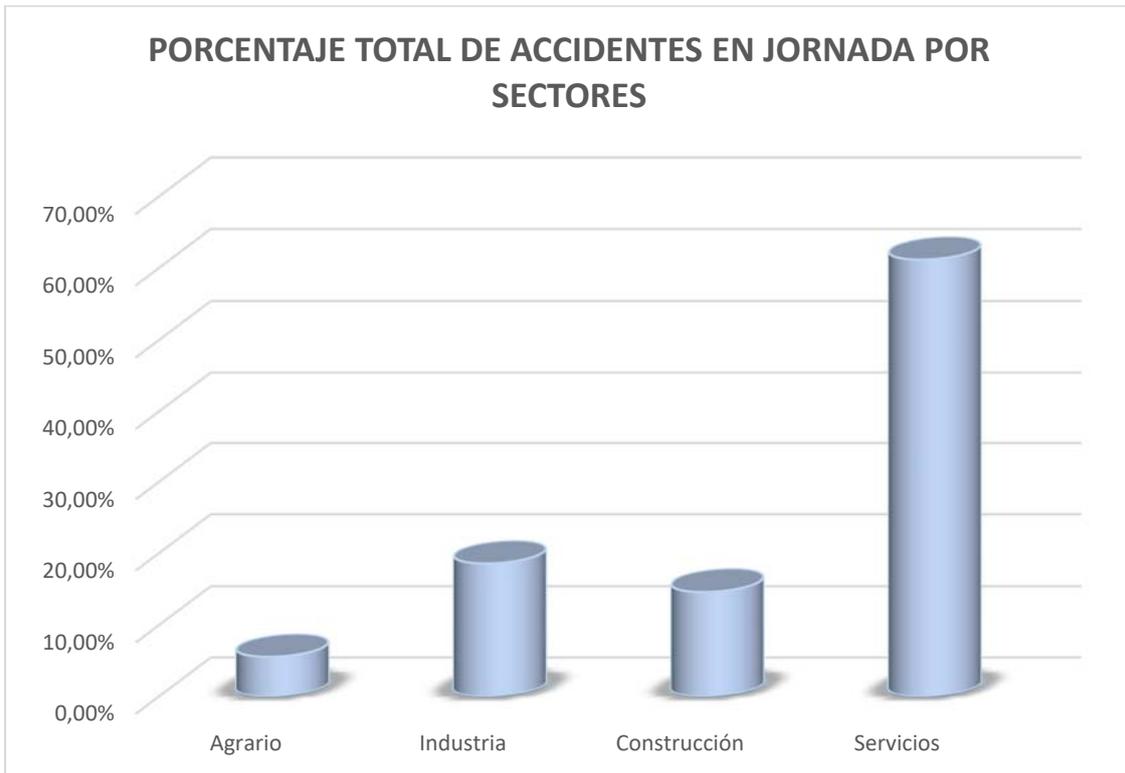
Fuente: Elaboración propia con datos del INE el 25 de marzo de 2022

Finalmente, esta gráfica trata de centrarse en el año 2021 dividido por meses donde se observa que el mes de junio ha sido el mes con más altas de trabajadores en la Seguridad Social por este sector.

En definitiva, se concluye con que en el sector de la construcción hay un porcentaje muy bajo de mujeres trabajando, que, aunque ha ido aumentando a lo largo del tiempo, no llega a ser ni $\frac{1}{4}$ parte del porcentaje de los hombres. Además, el sector sufrió un bajón importante con la crisis del 2008 en el que poco a poco ha ido remontando y vuelve a estar como estaba antes de esta.

Es un sector en el que mucha parte de la población trabaja en él y en el que el trabajo es constante durante todo el año, aunque en 2021 se comprobó que los meses de enero y febrero son los meses más flojos en cuanto a trabajadores dados de alta en la construcción.

A continuación, se incluyen unas gráficas sobre accidentes de trabajo con datos extraídos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Se trata de accidentes de trabajo durante la jornada laboral y los datos están recogidos por en ambos gráficos sectores, en la figura 5 es el total de accidentes, mientras que la figura 6 presenta los accidentes dependiendo de su gravedad.

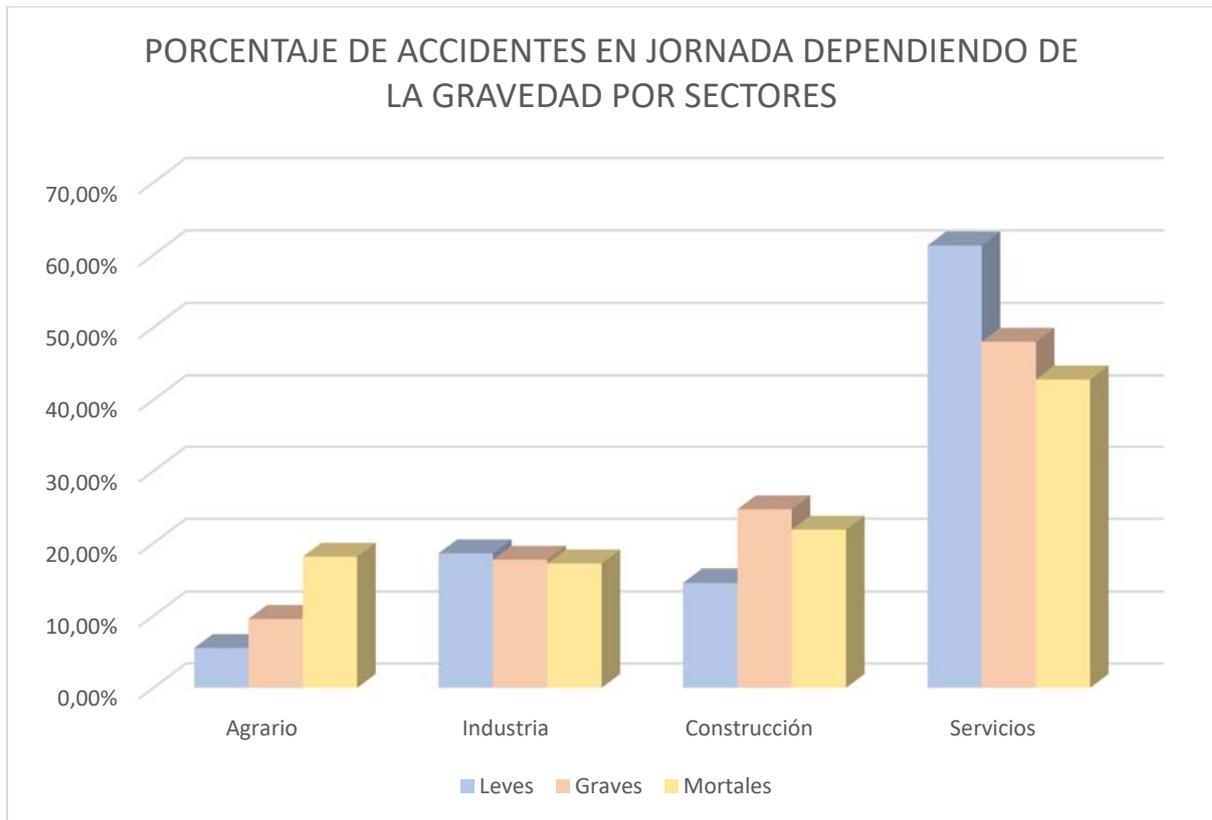
Figura 5: Gráfico del porcentaje del total de accidentes en jornada por sectores

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo el 2 de septiembre de 2022

En este primer gráfico, se observa un sector con un porcentaje muy elevado de accidentes que posteriormente se detectarán si son leves, graves o muy graves en la figura 6, este es el sector de servicios. Este es un sector amplio y el cual, como se puede ver, contiene unos riesgos elevados ya que es el que más accidentes acumula.

En cuanto al sector al sector de la construcción, se percibe que el porcentaje es menor que para la industria o para los servicios. Esto implica que se han intensificado las normas en prevención de riesgos laborales, obligando a los empresarios a tener unos mínimos en las condiciones que ofrecen a sus trabajadores, que posteriormente se comentará sobre este asunto.

A continuación, el segundo gráfico relacionado con accidentes:

Figura 6: Gráfico del porcentaje de accidentes en jornada dependiendo de la gravedad por sectores

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo el 2 de septiembre de 2022

En este gráfico, el sector de la construcción destaca por encima del sector agrario y del de la industria, siendo el más elevado el sector de los servicios como en el anterior gráfico.

Observando el sector de la construcción, se detecta un elevado número de accidentes graves y mortales mientras que los leves son menos que estos anteriores. Así pues, es importante destacar, que la construcción es un sector donde se trabaja con riesgo y que los accidentes suelen ser más graves que en otros sectores, a causa de las condiciones a las que están expuestos los trabajadores.

Para concluir con los gráficos relacionados con los accidentes de trabajo, se puede observar que en ambas figuras destaca el sector de los servicios, aunque este tiene más accidentes leves que mortales o graves, mientras que como se ha comentado, en el sector de la construcción proporcionalmente no es así, si no que los accidentes son mortales o graves, siendo menos los leves.

Para evitar que los accidentes laborales estén presentes diariamente, se debe de incrementar y fomentar unas buenas praxis para que los empresarios mantengan

los equipos de manera adecuada y para que todo esté en regla y sin fraude de ley, cosa que posteriormente se investigará la empresa Reformas con Estilo S.L. y se podrá observar que no es exactamente así.

El sector de la construcción abarca un amplio número de actividades con las características y necesidades propias de cada una de ellas. Las propias de la construcción y recogidas en los correspondientes CNAE, se relacionan a continuación:

1. CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS
 - a. Promoción inmobiliaria
 - b. Construcción de edificios
 - i. Construcción de edificios residenciales
 - ii. Construcción de edificios no residenciales

2. INGENIERÍA CIVIL
 - a. Construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles
 - i. Construcción de carreteras y autopistas
 - ii. Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas
 - iii. Construcción de puentes y túneles
 - b. Construcción de redes
 - i. Construcción de redes para fluidos
 - ii. Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones
 - c. Construcción de otros proyectos de ingeniería civil
 - i. Obras hidráulicas
 - ii. Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.

3. ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA
 - a. Demolición y preparación de terrenos
 - i. Demolición
 - ii. Preparación de terrenos
 - iii. Perforaciones y sondeos
 - b. Instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción
 - i. Instalaciones eléctricas
 - ii. Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
 - iii. Otras instalaciones en obras de construcción
 - c. Acabado de edificios

- i.Revocamiento
- ii.Instalación de carpintería
- iii.Revestimiento de suelos y paredes
- iv.Pintura y acristalamiento
- v.Otro acabado de edificios
- d. Otras actividades de construcción especializada
 - i.Construcción de cubiertas
 - ii.Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

Aplicando las actividades de CNAE con la empresa que se está analizando, se podría asociar a actividades de construcción especializada, ya que se trata de una empresa de obras menores dedicada principalmente a exteriores, especializada en la rehabilitación de fachadas específicamente. Sin embargo, de manera puntual, realizan otro tipo de actividades como sería un arreglo mínimo del interior de una casa o piso.

2.2. FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA

Resulta relevante, para llevar a cabo el presente análisis determinar, la forma de constitución adoptada por la empresa objeto de estudio para poder concretar en quién recaen las diferentes responsabilidades, cuál es la actividad que se ejerce, entre otros aspectos. Para ello se expone a continuación una tabla comparativa de las principales formas jurídicas que puede adoptar una sociedad a la hora de su constitución teniendo en cuenta el número de socios, la responsabilidad y el capital social:

Tabla 1: Principales formas jurídicas

FORMA JURÍDICA	N.º DE SOCIOS	CAPITAL SOCIAL	RESPONSABILIDAD
Empresario individual	1	No hay mínimo legal	Ilimitada
Sociedad Civil	Mínimo 2	No hay mínimo legal	Ilimitada
Comunidad de bienes	Mínimo 2	No hay mínimo legal	Ilimitada
Sociedad de responsabilidad limitada	Mínimo 1	Mínimo 3.000€	Limitada al capital aportado inicialmente
Sociedad limitada de nueva empresa	Mínimo 1 – máximo 5	Mínimo 3.012€ - Máximo 120.202€	Limitada al capital aportado inicialmente

Sociedad anónima	Mínimo 1	Mínimo 60.000€	Limitada al capital aportado inicialmente
Cooperativa	Mínimo 3	Mínimo 1.803€	Limitada al capital aportado inicialmente

Fuente: Elaboración propia

Al constituir una sociedad, y decidir qué forma jurídica adoptar, han de tenerse en cuenta ciertos aspectos relevantes. Algunos de estos aspectos están citados en la tabla anterior, dependiendo de la forma de constitución.

Estos serían el número de socios de la empresa, cuál es el capital social que la empresa necesita y está dispuesta a depositar en el momento de su constitución, y en quien recae la responsabilidad, aspecto muy importante ya que, si es ilimitada, en caso de pérdidas, el patrimonio afectado será, en todo caso, el de la empresa, pero cuando este sea insuficiente, se responderá con el patrimonio personal de los socios. Otros de los aspectos a tener en cuenta sería aspectos fiscales, imagen que se quiere ofrecer a los clientes...

Como bien indica el nombre de dicha empresa en investigación, Reformas con estilo S.L., fue constituida acogándose a la forma jurídica de sociedad limitada, ya que se adaptaba a las necesidades de la misma.

Dicha forma de constitución consiste en que la empresa sea una sociedad mercantil en la que se caracteriza por la división del capital en partes iguales, que se pueden acumular y no son divisibles (no pueden denominarse acciones). Para poder constituir la con esta forma jurídica, se requiere un mínimo de 1 socio y un capital mínimo inicial de 3.000€ que debe ser desembolsado en el momento de la constitución de manera íntegra.

Otra característica a destacar es que la responsabilidad de los socios se limita al capital aportado, es decir, en el caso de haber alguna deuda social, no se responde con el patrimonio personal de los socios, si no con el capital de la empresa. Esta es una ventaja de este tipo de forma jurídica, ya que la parte personal se ve protegida, a diferencia de, por ejemplo, el empresario individual o autónomo que debe responder con su patrimonio personal poniendo en peligro este.

Otras de las ventajas de la sociedad limitada, por ejemplo, es que se rige por el impuesto de sociedades y le permite realizar diversas deducciones teniendo un tope máximo a pagar sobre los beneficios de un 25%, diferenciándose así del autónomo que paga fiscalmente según sus ganancias, sujeto al IRPF general pudiendo alcanzar hasta el 54% de los beneficios. Aun así, ciertas deducciones también son aplicables a este grupo de contribuyentes en el IRPF. Por tanto, a mayores ingresos, más ventajosa es la constitución de la sociedad limitada. Además, se puede aportar en su constitución tanto capital en bienes o dinero, al igual que existe libertad de denominación social (nombre de la empresa). Aunque son muchas las ventajas que podemos percibir, se pueden apreciar algunas desventajas como serían la dificultad de trámites a la hora de la constitución, la no libertad para poder transmitir las participaciones siendo necesaria la escritura pública para ello...

Por lo tanto, la empresa Reformas con estilo S.L. es una sociedad limitada con todas las características comentadas anteriormente, diferenciada principalmente por la responsabilidad limitada al capital aportado, con un mínimo de constitución de 3.000€ y con 1 socio al cargo de la propiedad y de la gestión de la sociedad en cuestión, que en este caso sería S.L.U. (sociedad limitada unipersonal).

2.3. RECURSOS HUMANOS: Gestión y normativa

2.3.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA

Para que una empresa pueda funcionar correctamente y esté en continuo crecimiento y mejora, se debe de mantener una buena gestión de todos los aspectos que se relacionan con dicha entidad, ya sean internos o externos a ésta.

Uno de los puntos clave en los que la empresa debe hacer hincapié, es en lo relativo a sus recursos humanos, que son aquellos empleados que trabajan contratados por esta organización para poder llevar a cabo sus tareas y poder completar los objetivos generales y específicos propuestos por la gerencia de la entidad.

Centrando la atención en la empresa investigada, se conoce como una empresa dedicada al sector de la construcción, concretamente centrada en reformas y rehabilitaciones de fachadas y terrazas. Así pues, se deduce que sus trabajadores son esenciales para poder prestar los servicios de obra y así lograr llegar a la misión que

tiene propuesta la organización, ofrecer los mejores servicios con la mayor calidad posible.

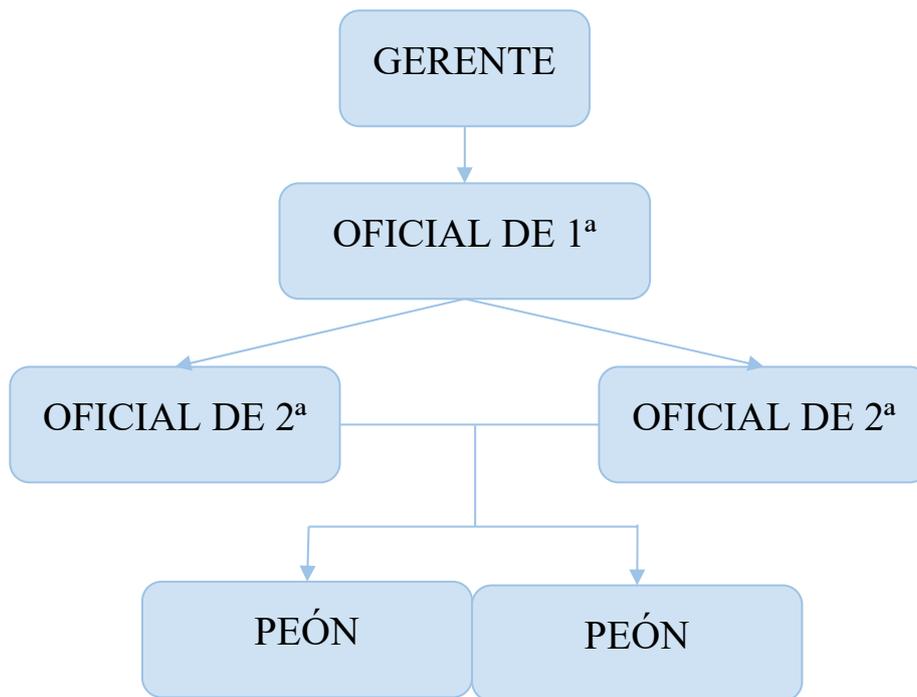
Para que los trabajadores puedan realizar unos servicios correctos, la empresa debe centrar parte de su atención en aquella parte de recursos humanos que está formada por dichos trabajadores que son lo que logran el acabado final, a través de un proceso de tareas y de servicios que se ofrecen al cliente.

Para poder entender el funcionamiento de los recursos humanos de cualquier organización, el organigrama es esencial para ello. Dicho organigrama, se conoce como una representación de la empresa de manera gráfica en el que se detalla su estructura, y pueden especificarse los departamentos en los que trabaja e incluso las personas que forman dichos departamentos y sus funciones.

Es una herramienta con un fin informativo para poder observar los diferentes elementos de autoridad, los niveles de jerarquía y que relación tienen entre cada uno de ellos. Al ser una herramienta informativa debe ser sencilla y entendible con los elementos indispensables, sin exceder, pero con la información necesaria para poder entender dicha estructura de la organización. Además, existen distintos tipos de organigramas dependiendo de la estructura, del contenido o de la finalidad que persigue.

A continuación, se detalla el organigrama de Reformas con estilo S.L.:

Figura 7: Organigrama de la empresa Reformas con estilo S.L.



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en el organigrama que representa la estructura jerárquica de la empresa, se puede decir que son 5 los trabajadores dedicados a las actividades que realiza la empresa, siendo supervisadas todas las tareas por el gerente, que es el encargado de la organización de los trabajos, de la gestión y de la administración de la empresa, sin dedicar tiempo a actividades de obra como sí que las realizan los trabajadores.

Dichos trabajadores tienen diferentes cargos que implican la diferenciación en la realización de tareas, punto que explicaremos en el siguiente apartado en el que analizaremos cada función del trabajador y qué tareas debe realizar en base al convenio colectivo aplicable.

Para conocer la manera de organizarse de la empresa, se ha observado cuál era la manera de trabajar y de su gestión. Así pues, se puede comentar como se asignan las tareas y cuál es el destino de trabajo de cada uno de los trabajadores, ya que sede está en Gandía, pero no es una sede específica a causa de que tienen que desplazarse a distintos lugares que es donde ahí realizarán las tareas necesarias para desarrollar su trabajo y conseguir alcanzar el objetivo propuesto.

Los trabajadores están divididos en dos grupos de manera habitual, aunque de manera ocasional se han visto obligados a cambios momentáneos de estos grupos. El primer grupo está formado por el oficial de 1ª, un oficial de 2ª y uno de los peones, concretamente el peón ordinario, posteriormente explicado. El segundo grupo está formado por el resto de los trabajadores, uno de los oficiales de 2ª y el peón especialista.

En este caso, es el gerente el que se encarga de captar ofertas de trabajo para ofrecer sus servicios con un presupuesto y un tiempo aproximado de duración del trabajo que se estipula en dicha oferta. Una vez la oferta es aceptada por el cliente, el gerente organiza y gestiona los distintos trabajos a realizar y quienes son los encargados de su realización. Para aquellas tareas que se requiere más especialización será el grupo 1 el que las realizará y para las que menos será el grupo 2 ya que no tienen como componente un oficial de 1ª.

Una vez organizado y distribuido el trabajo que debe realizar cada empleado y cuál es el lugar de trabajo, se desplazan con furgones desde la sede social, situada en Gandía, con los materiales necesarios que se requieren. El gerente será el encargado de revisar el trabajo realizado, mientras se encarga de buscar más ofertas para el futuro.

2.3.2. NORMATIVA SOBRE CONTRATACIÓN LABORAL

Para poder tener una buena gestión de los recursos humanos de la empresa que será explicado en el siguiente apartado, se debe conocer la normativa que se aplica para todos los trabajadores de las empresas, en concreto, se pondrá el foco en la empresa analizada, explicando que convenio colectivo es el aplicable, además de explicar los tipos de contratos que se deben hacer, como el periodo transitorio al que se han debido de adaptar a causa de la última reforma laboral.

En primer lugar, un aspecto que concierna a los trabajadores de manera directa es la manera en la que están contratados, ya que, dependiendo de cada uno de los tipos de contratos, la repercusión posterior podría afectar. Estos problemas que se estaban magnificando con el paso del tiempo, han obligado a implementar una reforma laboral vigente desde el 31 de diciembre de 2021 conocida como “Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”).

Para poder entender los distintos cambios que se han llevado a cabo a lo largo de estos meses, primero se explicarán los contratos que se utilizaban anteriormente de la reforma laboral, para posteriormente explicar los cambios que han obligado a una adaptación de las empresas en cuanto a la contratación de sus empleados.

A continuación, se expondrá un esquema con los diferentes tipos de contratos existentes hasta el momento de la reforma laboral y los posteriores a la reforma con sus cambios pertinentes.

Primeramente, se distinguen dos tipos de contratos formativos. Estos contratos tienen una finalidad de conceder un proceso de formación tanto teórica como práctica por parte de la empresa al trabajador, el cual recibe una remuneración por los servicios que está prestando. Dichos contratos facilitan el acceso de los trabajadores sin experiencia al mercado laboral. Así pues, se puede decir que además de dar la oportunidad de trabajar también ofrecen la formación necesaria para facilitar la entrada al mercado de trabajo. Estos dos contratos son el de prácticas y el de formación y aprendizaje, los cuales serán expuestos mediante una tabla explicativa a continuación:

Tabla 2: Resumen de los contratos en prácticas

OBJETO	Inserción de trabajadores sin experiencia laboral para realizar prácticas adecuadas al nivel de estudios cursados.
REQUISITOS GENERALES	Tener un título habilitante. Contratar dentro de los cinco años siguientes a la obtención de mismo.
FORMA	Escrito y modelo oficial, haciendo constar: titulación del trabajador, duración del contrato y puesto a desempeñar.
DURACIÓN	Entre seis meses y dos años. (pueden modificarse por convenio colectivo)
PRÓRROGAS	Por escrito, con un máximo de 2 prórrogas por una duración no inferior a 6 meses (sin superar nunca la duración máxima).
RETRIBUCIÓN	Salario según convenio. No inferior al 60% el primer año y al 75% el segundo.
LÍMITES	Ningún trabajador puede estar contratado en prácticas con base a la misma titulación más de 2 años, en la misma o en distintas empresas.
ADECUACIÓN DEL PUESTO	Es imprescindible que la prestación de servicios se corresponda con la titulación y estudios previos (aunque sólo sea parcialmente).

Fuente: Apuntes de derecho del trabajo y de la seguridad social

Tabla 3: Resumen de los contratos de formación y aprendizaje

OBJETO	Adquisición de conocimientos tanto teóricos como prácticos necesarios para el desempeño de un oficio o una profesión cualificados.
REQUISITOS GENERALES	Tener entre 16 y 25 años (excepciones). Carecer de la titulación exigida para el contrato en prácticas.
FORMA	Escrito y modelo oficial, haciendo constar: puesto u oficio objeto de formación, tiempo y distribución de la formación teórica, duración del contrato y datos del tutor.
DURACIÓN	Mínimo 1 año y máximo 3. (por convenio colectivo se puede modificar esta duración)
PRÓRROGAS	Igual que el contrato en Prácticas.
RETRIBUCIÓN	Salario que corresponda según convenio en proporción al trabajo efectivo realizado. Y en cualquier caso, no podrá ser inferior al SMI, en proporción al trabajo efectivo (quitando el tiempo de formación).
LÍMITES	No se puede celebrar este contrato cuando el trabajador haya desempeñado el mismo puesto de trabajo en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses. Tampoco cuando se haya agotado el tiempo máximo en la misma o en distintas empresas.
ADECUACIÓN DEL PUESTO	El puesto de trabajo ha de ser adecuado para la adquisición de los conocimientos necesarios y el aprendizaje de un oficio adecuado. (En caso contrario: fraude de ley)
OBLIGACIÓN DE FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - De carácter profesional según los cursos reglados del SEPE. - Es obligatoria y debe darse a cargo de la empresa. -Tiempo de formación: Al menos el 25% de la jornada completa el primer año y el 15 % los restantes. - Es obligatoria para el empleado. Se considera tiempo de trabajo. - Formación debe adecuarse al puesto de trabajo que se pretende ejercer. - Obligación de nombrar a un tutor para el trabajador (con la cualificación y experiencia adecuadas)

Fuente: Apuntes de derecho del trabajo y de la seguridad social

El siguiente contrato a comentar son los contratos de duración determinada. Estos son contratos temporales con una duración concreta que se establece de manera previa en el contrato o aquellos los cuales su duración depende de un acontecimiento en concreto. Son contratos causales, ya que deberían responder a causas o motivos de manera concreta y determinada. Estos tipos de contrato son los siguientes:

- Contrato de obra o servicio determinado
- Contrato de trabajadores interinos
- Contrato de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción

Su tabla explicativa será presentada a continuación mediante un resumen breve de las características principales que diferencian y caracterizan a cada uno de estos 3 contratos:

Tabla 4: Resumen de los contratos antes de la reforma laboral

Contrato	Causa	Forma	Duración	Prórroga	Jornada	Extinción
OBRA O SERVICIO DETERMINADO	Ejecución de una obra o un servicio con autonomía y sustantividad propias	Escrita: Indicando con precisión la obra o el servicio concreto.	Incierta (lo que dure la obra o el servicio)	No caben prórrogas	A tiempo completo o parcial	Denuncia + Indemnización 12 días de salario/año
INTERINOS	<u>Por sustitución:</u> Sustitución de un trabajador ausente con derecho de reserva del puesto de trabajo	Escrita: Indicando la causa de la sustitución, el trabajador sustituido y las funciones del interino.	Mientras dure la ausencia del trabajador sustituido o el derecho de reserva del puesto de trabajo.	No caben prórrogas	A tiempo completo (salvo que el sustituido lo sea a tiempo parcial)	Se exige denuncia
	<u>Por vacante:</u> cubrir una vacante mientras dure el proceso de selección para su cobertura definitiva.	Escrita: Indicando el puesto cuyo proceso de selección está en marcha.	Mientras dure el proceso de selección (con un máximo de 3 meses)	No caben prórrogas	A tiempo completo (salvo que el sustituido lo sea a tiempo parcial)	Se exige denuncia
EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	Atender exigencias puntuales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.	Escrita (salvo contratos < a 4 semanas): Indicándose la causa de la eventualidad y la duración concreta.	Máximo 6 meses dentro de un periodo de 12 meses (puede ampliarse por convenio colectivo)	Una sola prórroga (por escrito) sin superar el límite de duración máxima	A tiempo completo o parcial	Denuncia + Indemnización 12 días de salario/año

Fuente: Apuntes de derecho del trabajo y de la seguridad social

Finalmente, los últimos contratos y los que más abundan en la contratación son los contratos indefinidos que son aquellos que no tienen establecido el periodo de trabajo, es decir, la fecha de finalización no se ha establecido con carácter previo en el propio contrato. Este tipo de contratos pueden ser a tiempo parcial o completo.

Este tipo de contratos es el más importante actualmente, ya que a causa de la reforma laboral desaparece el contrato por obra y servicio en cada uno de los sectores, salvo en determinadas circunstancias muy concretas y determinadas. Dichos contratos suprimidos pueden extenderse hasta el fin de obra determinada en el contrato de manera anterior a la reforma laboral. Además, “existe un periodo transitorio de tres meses que finaliza el 30 de marzo de 2022, durante los que se podrán firmar nuevos contratos por obra o servicio, pero solo para atender obras que duren, como máximo, seis meses”.

Posteriormente a esta explicación teórica para entender los tipos de contratos existentes, se procederá a analizar que contratos son utilizados por la empresa Reformas con estilo S.L.

Los contratos utilizados actualmente son los contratos por obra y servicio determinados, de manera que los trabajadores están contratados para realizar una determinada faena requerida por la empresa y dicho contrato finalizará al finalizar este determinado trabajo. Este contrato tenía una duración determinada de 36 meses y posterior a este tiempo, automáticamente se convertía en un contrato indefinido. Si esto no sucedía, existía fraude de ley.

Así pues, es un contrato que sí que es correcto mientras se correspondiese a la obra determinada y no superase el periodo de los 36 meses desde la fecha de inicio, aunque actualmente con la nueva reforma laboral, estos contratos ya no son utilizables desde el 31 de marzo. Si los contratos han sido firmados antes de esta fecha serán legales hasta el fin de la obra o servicio por lo que se han firmado y al acabar, si se firmase otro contrato, sería indefinido por causa de esta reforma laboral que suprime los contratos temporales por obra o servicio determinados.

En los siguientes capítulos analizaremos si se estaba cometiendo fraude de ley antes de esta reforma laboral y cuáles son las causas de estas ilegalidades o en todo caso, si se estaba realizando correctamente la firma de contratos.

Se concluye con que actualmente si la empresa Reformas con estilo S.L. renovase contratos o tuviese que contratar a algún empleado nuevo, estos contratos deberían de ser todos indefinidos, a no ser que por una causa muy específica fuese legal firmar un nuevo contrato de obra y servicio determinado, pero debería de estar muy justificado.

Para finalizar el capítulo, se procede a la inclusión de las características renovadas de los contratos los cuales se han visto cambiados a causa de la última reforma laboral comentada anteriormente.

El primer contrato que se presenta a continuación es el contrato de duración determinada:

Tabla 5: Resumen de los contratos de duración determinada.

CONTRATO	CAUSA	DURACIÓN	FORMA	PRÓRROGA
SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA	Sustitución de un trabajador ausente con derecho de reserva del puesto de trabajo.	Mientras dure el derecho de reserva del puesto de trabajo.	Escrita Indicando: La causa de la sustitución, los datos del trabajador sustituido, y sus funciones.	No caben prórrogas
	Cubrir una vacante mientras dure el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.	Mientras dure el proceso (con un máximo de 3 meses)	Escrita: Indicar el puesto cuyo proceso de selección está en marcha.	No caben prórrogas
POR CIRCUNST. DE LA PRODUCCIÓN	Incremento ocasional e imprevisible de la producción que genere un desajuste temporal entre el empleo disponible y el requerido.	Máximo 6 meses (puede ampliarse por convenio colectivo hasta 1 año).	Escrita , indicándose con precisión las circunstancias concretas justifican el contrato, y su conexión con su duración concreta.	Una sola prórroga (por escrito) sin superar el límite de duración máxima.
	Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.	Máximo en un periodo de 90 días no consecutivos al año	Escrita: mismas condiciones que en el contrato anterior.	Una sola prórroga (por escrito)

Fuente: Apuntes de derecho del trabajo y de la seguridad social

Los contratos temporales son aquellos los cuales se han visto más afectados por la Reforma laboral que entró en vigor el pasado 31 de marzo.

Como ya se ha descrito anteriormente cuando se han explicado, son contratos temporales los que tienen una duración determinada previamente ya establecida en el contrato o aquellos los cuales la duración depende de un determinado acontecimiento. Así pues, el empresario no tiene libertad para contratar temporalmente a sus trabajadores, sino que los contratos temporales sólo se pueden celebrar en los supuestos que establezca el Estatuto de los Trabajadores. Es decir, sólo son válidos cuando respondan a las causas o a los motivos objetivos establecidos en la ley, por ello se denominan contratos causales. De acuerdo con estas causas se distinguen 2 tipos de contratos temporales:

- Contrato temporal para la sustitución de personas trabajadoras.
- Contrato temporal por circunstancias de la producción.

Estos contratos temporales forman parte de lo que se denomina la contratación temporal estructural porque se deben a circunstancias permanentes del mercado de trabajo. Seguidamente se incluye a modo de resumen un cuadro del contrato de prácticas:

OBJETO	Inserción de trabajadores sin experiencia laboral para realizar prácticas adecuadas al nivel de estudios cursados.
REQUISITOS GENERALES	Tener un título habilitante . Contratar dentro de los 3 años siguientes a la obtención de mismo.
DURACIÓN	Entre 6 meses y 1 año (pueden modificarse por convenio colectivo). Se puede prorrogar hasta duración máxima.
FORMA	Escrito haciendo constar: titulación del trabajador, duración del contrato y puesto a desempeñar.
RETRIBUCIÓN	Salario según convenio.
LÍMITES	- No se puede estar en prácticas con base a la misma titulación por más de 1 año, en la misma o en distintas empresas . - No se puede estar en prácticas por más de 1 año, en la misma empresa y puesto de trabajo en base a la misma o diferente titulación .
ADECUACIÓN DEL PUESTO	Es imprescindible que la prestación de servicios se corresponda con la titulación y estudios previos. Aunque sólo sea parcialmente. En caso contrario: Fraude de ley .

Fuente: Apuntes de derecho del trabajo y de la seguridad social

Este es otro de los contratos afectados, también explicado anteriormente y de los cuales ha sufrido alguna modificación en dicha reforma laboral. Con él, se persigue que el trabajador, en posesión de una formación teórica previa, adquiera una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado. Este puesto de trabajo en prácticas deberá permitir la adquisición de la experiencia profesional de la que carece el trabajador, por lo que dicho puesto de trabajo deberá ser adecuado a la titulación acreditada por el empleado.

En definitiva, mediante este contrato se pretende insertar en el mercado de trabajo a aquellas personas que acreditan tener un determinado nivel de estudios. Las empresas que utilicen esta modalidad de contrato deberán ofrecer al trabajador en prácticas, a cambio de una serie de beneficios, un puesto de trabajo adecuado a la titulación acreditada.

El contrato para la formación y el aprendizaje es el último y se presenta a continuación:

Tabla 7: Resumen del contrato para la formación y el aprendizaje.

OBJETO	Adquisición de conocimientos tanto teóricos como prácticos necesarios para el desempeño de un oficio cualificado.
REQUISITOS GENERALES	Tener menos de 30 años (excepciones). Carecer de la titulación exigida para el contrato en prácticas.
DURACIÓN	Mínimo 3 meses y máximo 2 años . (por convenio se puede modificar esta duración)
PRÓRROGAS	1 prórroga (hasta duración máx.) si el trabajador no hubiera obtenido el título.
FORMA	Escrito haciendo constar: puesto u oficio objeto de formación, duración del contrato, tutores y plan formativo.
RETRIBUCIÓN	Salario según convenio, mín. 60% del grupo profesional el primer año y el 75% el segundo. No inferior al SMI, en proporción.
LÍMITES	- No se puede celebrar este contrato cuando el trabajador haya desempeñado el mismo puesto de trabajo en la misma empresa por tiempo superior a 6 meses. - Tampoco si se hubiese agotado el tiempo máximo en la misma u otra empresa.
FORMACIÓN (teórica y práctica)	- FORMACIÓN TEÓRICA: De carácter profesional según los cursos reglados del Sistema Nacional de Empleo. Obligatoria y debe darse a cargo de la empresa. Nombramiento de un Tutor. - TIEMPO DE FORMACIÓN TEÓRICA: Min. 35% de la jornada completa (1º año) y el 15 % (resto). Es obligatoria para el empleado. Se considera tiempo de trabajo (NO RETRIBUIDO). - FORMACIÓN PRÁCTICA: Adecuada al puesto de trabajo que se pretende ejercer. Nombramiento de un Tutor.

Fuente: Apuntes de derecho del trabajo y de la seguridad social

Estos son los últimos contratos modificados por la reforma laboral, ya siendo modificados incluso su nomenclatura, llamados actualmente: de formación dual o en alternancia trabajo formación van dirigidos a personas jóvenes (salvo alguna excepción) que no tienen una formación previa; y con ellos se pretende que el trabajador, además de prestar un servicio retribuido, reciba una formación teórica y práctica que le permita acceder con mayor facilidad al mercado de trabajo.

En otras palabras, el contrato para la formación persigue dos objetivos, por un lado, la introducción profesional del trabajador sin experiencia y por otro, proporcionarle una formación profesional (mediante la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos) que le habilite para el ejercicio de un puesto de trabajo cualificado.

2.3.3. CONTRATACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA OBJETO DE ESTUDIO

Una vez vistos los diferentes tipos de contrato previstos en la normativa laboral procede determinar cómo resulta aplicable dicha normativa al caso concreto de los trabajadores de la empresa objeto de análisis en el presente trabajo final de grado.

Así pues, dicha empresa contrataba a los trabajadores mediante un contrato temporal de obra o servicio determinado. Es decir, se les asigna una obra durante todo el periodo del contrato, aunque los trabajadores no estén dedicando el 100% de su tiempo a esa dicha obra y se desplacen a otras. Además, una vez finalizado el contrato, lo correcto sería realizar un contrato indefinido de manera que los trabajadores ya podrían desplazarse donde se necesitase sin que no fuese legal. Dicha empresa analizada no realiza el contrato indefinido, si no que enlaza contratos temporales de obra o servicio determinados siendo esto un fraude de ley.

Con la reforma laboral explicada anteriormente, este problema es el que se intenta evitar, para así contratar a los trabajadores de manera indefinida desde un principio.

Por otro lado, se debe conocer a qué sector pertenece la empresa en cuestión. En este caso, se conoce que se dedica al sector de la construcción como bien se ha explicado anteriormente más detalladamente. Por lo tanto, el convenio aplicable al que se tiene que ceñir es el convenio de la construcción que es publicado en el diario oficial de cada provincia.

En dicho convenio colectivo aplicable dependiendo del servicio que presta la empresa, vienen especificadas todas aquellas pautas que se deben seguir en materia laboral. Es decir, se especifican las retribuciones, vacaciones, jornada de trabajo y horarios, etc.

En este apartado se centrará la atención en las distintas funciones de los trabajadores que integran la compañía analizada según el convenio de aplicación, sus salarios y cuáles son los tipos de contratos que se utilizan para la contratación de estos 5 trabajadores de Reformas con estilo S.L.

En el anexo 1 se puede encontrar una descripción detallada que se encuentra en el convenio de cada función de los trabajadores, niveles, grupos, algunas de las tareas y su salario en función del cargo que se ejerce.

De ella se puede comentar la poca diferencia que existe entre un peón especializado y un peón ordinario, contando con cada uno de ellos en la empresa Reformas con estilo S.L con sede social en Gandía.

2.4. CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

Una vez analizado punto por punto se pueden resumir las ideas importantes que se extraen del capítulo del análisis interno de la empresa que se ha ido detallando de todo el capítulo.

La empresa analizada se trata de una empresa del sector de la construcción dedicada a la rehabilitación de fachadas principalmente. Esta está formada por 5 trabajadores, donde el organigrama expuesto anteriormente explica las funciones de cada uno de ellos y como es su organización y gestión de las tareas.

Además de los 5 trabajadores existe un socio único, que es el que propietario de la sociedad limitada (SL), ya que la empresa presenta esta forma jurídica. El contrato que se utiliza para la contratación de los trabajadores es el contrato temporal de obra o servicio determinado y una vez finalizado este, vuelve a contratarse al trabajador de la misma manera con el mismo tipo de contrato, aunque con la reforma laboral, se ven enfrentados a terminar estos fraudes de ley que están cometiendo ya que se ven obligados a abolir esta forma de contratación y así empezar con los contratos indefinidos.

Finalmente, concluimos con un capítulo en el que se han analizado la empresa objeto de estudio de manera profunda, en el cual se han tratado temas internos de la empresa como pueden ser sus recursos humanos, el tipo de contratación o la forma jurídica, además de analizarse temas relacionados con la empresa pero externos a ella, como sería el análisis realizado al sector de la construcción, los tipos de contratos que existen o la reforma laboral que afectará a la manera de contratar que tiene la empresa.

CAPÍTULO 3:

Procesos y

operaciones en la

empresa

A continuación, el siguiente capítulo recoge información de los procedimientos que son adecuados en el trabajo, como la organización de los Recursos Humanos de la empresa en el cual se incluye una tabla con un análisis del puesto de líder y una de lo que sería el trabajo en equipo y liderazgo, ya que, en la mayoría de los trabajos, el trabajo con tus compañeros es fundamental que sea adecuado y que se realice de manera eficaz y eficiente. Además, se explica cómo se debe de distribuir la jornada laboral y que tipos existen junto con una explicación también de cómo deben computarse el tiempo de trabajo, que debe incluirse en la jornada laboral y que no (formaciones, desplazamientos al trabajo...).

Otro de los apartados incluidos en los procedimientos de trabajo, es la aplicación de la normativa de Seguridad y Salud, ya que se trata de una empresa dedicada al sector de la construcción donde se tiene que tener muy en cuenta este aspecto y se tiene que mantener todo el material en regla para evitar accidentes laborales. Se incluye entonces la normativa específica del sector de la construcción, además de los principales riesgos previstos en el Real Decreto 1627/1997, RD muy importante para el sector del que se está hablando ya que trata las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.

Por otro lado, después de la explicación más teórica y generalizada, el apartado 3.2 se adentra en la empresa para analizar así las situaciones internas de la empresa, y que es lo que esta está realizando. En primer lugar, se investigan las deficiencias de lo que es la organización del trabajo. En segundo lugar, se detectan deficiencias en la jornada y los horarios de trabajo. En este apartado, se incluyen unas tablas con lo que la empresa debería cumplir y se marca si lo cumple o no, así pues, de una manera más visual, se detectan los errores cometidos.

Finalmente, y como se ha comentado anteriormente, el apartado de prevención de riesgos laborales es un tema fundamental por el sector y la empresa que se está tratando. Así pues, se incluyen las deficiencias en la prevención de riesgos laborales de la empresa, en la cual se incluyen imágenes de los andamios y de las escaleras con las que trabajan los trabajadores, de manera que es evidente que están cometiendo fraudes de ley y están poniendo en riesgo a los trabajadores.

3.1. PROCESOS ADECUADOS DE TRABAJO

Para que una empresa pueda funcionar correctamente se debe contar con una organización y se debe seguir una forma de trabajar constante y lineal para conseguir alcanzar los objetivos, tanto los generales como los específicos. Es decir, se trata de definir y llevar a cabo un proceso de decisión en el que se especifica la manera en la que trabajará la empresa, desempeñando las tareas y procesos necesarios para la obtención de los productos o servicios que ésta quiere ofrecer, tanto en calidad como en profesionalidad. Así pues, se puede decir que cada empresa dependiendo de las circunstancias, necesidades, obligaciones y objetivos, adoptará su forma de organización empresarial, que definirá la gerencia para llegar a los fines propuestos.

3.1.1. ORGANIZACIÓN ADECUADA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Para esta definición de cómo organizar el trabajo en una organización, se deben tener en cuenta elementos que están relacionados y que son importantes a la hora de tomar la decisión de adoptar un tipo de organización u otra. Los más importantes y los que más se pueden destacar son los siguientes:

- Los productos o servicios que ofrece la empresa: Se refiere el conjunto de acciones a desarrollar y que tienen lugar en la organización, lo cuál conlleva una serie de evaluaciones a todos aquellos procesos internos y a las cadenas de suministros para localizar acciones que no tienen valor, que mejoras se pueden introducir y que se debe mantener para alcanzar los objetivos.

- Dónde se desarrollan las acciones: Esto determina de qué manera se van a desarrollar estas tareas, ya que existen diferencias dependiendo de donde sean ejecutadas (en el trabajo a distancia, en la sede física o en un lugar que sea a la intemperie o en unas oficinas o almacenes). Es importante tener en cuenta que, al existir los medios digitales, no se habla sólo de un lugar físico.

- Personal trabajando en la empresa: Se refiere al número de trabajadores, como las capacidades, habilidades, talentos y destrezas que poseen dichos trabajadores. Como gerente, es importante conocer los puntos débiles y fuertes de cada uno de ellos para maximizar eficiencia en cuanto a lo

que aporta cada uno de ellos a la organización. Además, es necesario tener en cuenta el bienestar laboral de los trabajadores y que las tareas no superen su capacidad productiva.

- Comunicación y relaciones internas: Este apartado depende del trabajo que se realice y de los objetivos que se quieren alcanzar, teniendo en cuenta, por ejemplo, si son a largo o a corto plazo. En caso de ser a corto plazo la comunicación debería realizarse a través del modelo vertical, mientras que, si es a largo plazo y estas relaciones son el centro del proyecto, la comunicación debería de evitar el mayor volumen de barreras posibles.

- Tiempos y plazos de trabajo: Este factor tan importante como es el tiempo, influye a la hora de la planificación del trabajo en una organización, ya que cuando la fecha de entrega es próxima no se trabaja de la misma forma que si queda un tiempo para poder terminar y llegar al objetivo. Los plazos son necesarios para repartir las acciones que se tienen previstas, para distribuir los recursos que se tienen y para tener una previsión realista de los costes de todo el conjunto de trabajo a realizar.

- Liderazgo: Siendo este la manera en la que se dirige al equipo de trabajo. Consiste en un conjunto de habilidades gerenciales o de las directivas que posee un individuo para tener la capacidad de influir en la forma de actuar y de ser y de las personas, haciendo que se realicen las tareas necesarias para que el equipo las desarrolle y trabaje de la manera más eficiente hacia el alcance de las metas y objetivos propuestos.

A continuación, se presenta una tabla con un análisis de un líder de grupo:

Tabla 8: Análisis del puesto "Líder"

PUESTO ANALIZADO: LÍDER	
Fecha	23/05/2022
Denominación del puesto	Líder del grupo
Breve descripción del puesto	Es el encargado de dirigir y encabezar el grupo. Se puede considerar el guía e influye sobre los demás.
Tipo de organización	Grupo de trabajo de clase de RRHH
Relaciones(superiores, subordinados, colegas)	Es el superior ya que influye y decide sobre el grupo y sobre cada uno de los componentes.
ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PUESTO	
Misión o finalidad del puesto	Conseguir los objetivos que se han propuesto mediante la organización del grupo.
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir planificar y organizar , el líder es el encargado de establecer las metas del equipo, actividades y distribuir las diversas tareas • Escuchar y conocer en profundidad a las personas que conforman el equipo, las habilidades y fortalezas de cada componente • Motivar y apoyar a todos los miembros del grupa con el fin de una mejora en el trabajo.
Outputs (resultados de cada tarea)	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguir un estado de motivación entre los componentes • Lograr realizar la tarea en los momentos marcados y con éxito.

Fuente: Elaboración propia en un trabajo de la asignatura Gestión de los RRHH

Además, un buen líder debe de seguir una serie de tareas para poder realizar un buen trabajo en equipo, que sería el grupo de trabajadores de la empresa. La tabla presentada a continuación, contiene los comportamientos de un líder, dividida en distintos niveles, donde en el nivel 1 los comportamientos son menos eficientes y eficaces que en el nivel 2:

Tabla 9: Trabajo en equipo y liderazgo

COMPETENCIA: Trabajo en equipo y liderazgo CT: 01	
Transversal	
Definición:	Capacidad de coordinación de todas las personas que integran el grupo, orientando sus acciones al alcance de los objetivos comunes.
Nivel 1	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> - Asume escasas responsabilidades - Liderazgo pasivo: líder inactivo que evita tomar decisiones y no tiene claras las metas a alcanzar. - Escasa proactividad: Baja participación activa en la toma de decisiones. - Comunicación básica: falta de interacción, conformista y no aporta nuevas ideas. - Conocimientos base: No se esfuerza en obtener y saber más conocimientos sobre el tema en cuestión.
Nivel 2	
Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> - Hace partícipes y saca provecho al resto de los miembros del equipo. - Motiva la responsabilidad y el compromiso mutuo: ayuda a que todos los miembros estén integrados y motivados a la hora de realizar el trabajo. - Establece objetivos comunes: Comunicar la misión de la organización y definir cómo cada miembro y departamento puede contribuir a cumplirla. - Construye confianza: Impulsa un ambiente de trabajo agradable - Comunica de forma abierta y honesta. - Proporciona recursos adecuados e incluso los amplía: no solo realiza su determinado trabajo, sino que intenta aportar más información que sea relevante y de interés para el grupo. - Conducta flexible y adaptable: capaz de adaptarse a diversas situaciones. - Liderazgo transaccional: Comunican las metas a los trabajadores, supervisan su progreso hacia estas metas y corrigen el personal que no trabaja como se requiere.

Fuente: Elaboración propia en un trabajo de la asignatura Gestión de los RRHH

3.1.2. APLICACIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE TIEMPOS DE TRABAJO.

Prosiguiendo con la organización del trabajo, es necesario tener unas rutinas y jornadas para que los trabajadores mantengan un ritmo de trabajo eficiente para alcanzar los objetivos tanto generales como específicos. Para ello, las empresas disponen de diversas formas para la organización del trabajo que serán explicadas a continuación.

En este sentido, la jornada laboral es una condición de trabajo esencial y se identifica como el periodo de tiempo durante el cual el trabajador está obligado a ponerse a disposición del empresario y a prestar para él un trabajo efectivo. Dicho de otro modo, indica la cantidad de tiempo que el trabajador debe dedicar a la prestación laboral a cambio del salario.

La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores se caracteriza por establecer una serie de límites y de garantías para el trabajador en relación con la jornada de trabajo (por ejemplo, al establecer una duración máxima de la jornada y al regular los tiempos de descanso) y al mismo tiempo permitiendo que, a través de los convenios colectivos, se introduzcan ciertas medidas que permitan al empresario flexibilizar la organización del tiempo de trabajo ajustándolo a las necesidades de la empresa (por ejemplo, al permitir distribución irregular de la jornada de trabajo).

De acuerdo con la propia estructura del Derecho de Trabajo, se entiende que no puede dejarse al acuerdo de las partes la completa regulación de la jornada de trabajo. Así, en primer lugar, se establece un tope a la duración de la jornada ordinaria de trabajo, y de este modo se pretende garantizar un periodo mínimo de descanso para el trabajador, que sirva a su vez para garantizar su derecho a una adecuada política de seguridad y salud en la empresa, y por supuesto, que sirva también para garantizar la libre disposición por el trabajador de su propio tiempo.

En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Partiendo de esta duración máxima, el convenio colectivo es el instrumento jurídico previsto para, respetando el máximo legal, regular la jornada de trabajo en sus aspectos fundamentales. Así, mediante el convenio colectivo pueden establecerse duraciones de jornada distintas a la establecida en el Estatuto y sobre todo pueden establecerse distintas formas de distribución de la jornada de trabajo.

El contrato de trabajo podrá regular la jornada únicamente en aquellos aspectos no regulados por la Ley o por el convenio, y siempre para mejorar las condiciones establecidas en uno o en otro.

3.1.2.1 Distribución de la jornada.

La distribución de la jornada hace referencia al reparto del total de la jornada laboral en semanas o en días concretos. Al establecer el Estatuto de los Trabajadores la duración máxima de jornada de trabajo en horas semanales en cómputo anual se deja la posibilidad de distribuir la jornada de acuerdo con tres sistemas distintos:

- **Distribución diaria:** Consiste en tomar como referencia el número de horas al día en que el trabajador debe prestar un trabajo efectivo para la empresa. Se trata de un sistema de distribución de la jornada muy rígido, que apenas deja margen para adaptaciones o para el establecimiento de una distribución más flexible del tiempo de trabajo.

- **Distribución semanal:** Consiste en tomar como referencia la semana de trabajo, con lo que se puede acumular horas de trabajo en determinados días de la semana dejando otros días menos cargados de horas o incluso libres.

- **Distribución anual:** Consiste en tomar como referencia el año, lo que permite acumular un mayor número de horas en determinadas épocas del año en detrimento de otras. Una distribución anual de la jornada laboral permite la máxima flexibilidad para la empresa en la organización de los tiempos de trabajo.

En función del sistema que se adopte, la distribución de la jornada puede ser de dos tipos:

- Distribución regular de la jornada: Cuando se trabaje las mismas horas todos los días de la semana y todas las semanas del año. O, de un modo más flexible, cuando se trabaje las mismas horas todas las semanas del año, aunque dentro de la semana algunos días se trabaje más horas que otros.

- Distribución irregular de la jornada: Cuando se trabaje en determinadas épocas del año más de 40 horas a la semana a cambio de en otras se trabaje menos. La distribución irregular de la jornada debe hacerse mediante convenio colectivo, ya que al permitirse una mayor flexibilización de dicha distribución es necesario que se haga con ciertas garantías.

Un ejemplo de distribución irregular en el convenio colectivo de fábricas de helados en que se establece una jornada media de cuarenta horas semanales que se distribuye en 37 horas semanales de lunes a viernes, salvo en los meses de verano que será de 44 horas semanales trabajando los sábados hasta las 14 horas.

Para proceder a la distribución de la jornada ordinaria de trabajo (y en especial a la distribución irregular de la jornada) deben tenerse en cuenta tres reglas básicas que establece el Estatuto de los Trabajadores, y que sirven como garantía para cualquier empleado por cuenta ajena. Estas reglas son las siguientes:

a) El número de horas ordinarias diarias de trabajo efectivo no puede ser superior a nueve. Si el convenio no prevé otra cosa, las horas que excedan de este límite se consideran horas extraordinarias. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empresarios, las horas realizadas con cada uno de ellos.

El tope de 9 horas diarias puede ser superado por convenio colectivo siempre que se respete el descanso mínimo entre jornadas (mínimo 12 horas). Lo que significa que el convenio colectivo podría establecer una jornada máxima diaria de 12 horas de trabajo efectivo.

b) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente la ley establece un descanso mínimo de doce horas ininterrumpidas sea cual sea la edad del trabajador. Este límite se aplica en relación con la fijación de la jornada ordinaria, pero también para las horas diarias de trabajo efectivo, sean

ordinarias o extraordinarias (salvo las de fuerza mayor). Este límite no puede rebajarse ni por convenio colectivo ni por contrato. Existe, no obstante, la posibilidad de rebajarlo en casos excepcionales cuando afecte a los trabajadores a turnos.

c) Debe garantizarse un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido (36 horas), que como regla general comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Dicho descanso es acumulable por periodos de hasta 14 días, de modo que si el convenio colectivo lo permite, podría trabajarse durante 11 días seguidos descansándose durante 3 días consecutivos.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo de dos días ininterrumpidos, y además en estos casos no cabe la acumulación.

3.1.2.2 Cómputo del tiempo de trabajo.

Los límites a la duración de la jornada ordinaria de trabajo deben determinarse en relación con el trabajo efectivamente realizado. Por ello es importante determinar en cada caso si determinados periodos de tiempo relacionados con la prestación laboral se consideran o no trabajo efectivamente realizado para tenerlos en cuenta o no en el cálculo de la jornada de trabajo.

Dicho de otro modo, en ocasiones existen determinadas situaciones que aunque estén relacionadas con el trabajo no se consideran tiempo de trabajo efectivo y por lo tanto no se cuentan a la hora de determinar la jornada de trabajo. Así, por ejemplo, se consideran de trabajo efectivo, los períodos de tiempo siguientes:

- a) El tiempo para la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos.
- b) El tiempo dedicado al aseo personal de los trabajadores expuestos a riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos y cancerígenos durante el trabajo.
- c) Los períodos dedicados a la negociación colectiva por los representantes de los trabajadores.

d) El tiempo empleado en la realización de los reconocimientos médicos exigidos por la normativa de prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, quedan excluidos, con carácter general, del concepto de trabajo efectivo entre otros los tiempos de acceso y salida del trabajo, los tiempos de aseo y cambio de ropa o los tiempos empleados en el transporte al centro de trabajo.

3.1.3. APLICACIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA CONSTRUCCIÓN.

En materia de seguridad y salud laboral el sector de la construcción es uno de los que tiene una normativa específica en prevención de riesgos laborales para sus trabajadores ya que posee uno de los índices de siniestralidad laboral más altos, colocando al sector en una primera posición de siniestralidad con respecto a otras actividades.

Los trabajadores de la construcción de todo el mundo, están expuestos a unos riesgos mayores que los de otras actividades, incluso tienen una probabilidad de morir mucho mayor o de resultar lesionados que la de otros sectores. Estos accidentes tienen unos costes muy elevados tanto para la persona, como para el empresario y para la sociedad.

Respecto a los accidentes, muchos de los estudios que se han realizado respecto a la siniestralidad del sector, indican que el 80% de los accidentes son a causa de erros en la organización, la planificación o el control y el 20% son debidos a causa de ejecución.

Todo esto conlleva que integrar la prevención en las empresas es muy importante, incluso es un deber y una obligación para estas como así indica la actual legislación (Estudio de Seguridad y Salud), siendo una necesidad para todas las personas que se ven implicadas en el proceso de producción a tener información sobre los riesgos y como prevenirlos.

3.1.3.1 Normativa específica del sector de la construcción

Básicamente, la normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción viene establecida en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de

seguridad y de salud en las obras de construcción, dicho reglamento se dicta en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

A continuación, se expone una tabla con las definiciones de los principales conceptos que introduce el Real Decreto 1627/97.

Tabla 10: Definiciones del Real Decreto 1627/97

TIPO	DEFINICIÓN
OBRA DE CONSTRUCCIÓN	Cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúan trabajos de construcción o ingeniería civil.
PROMOTOR	Persona física o jurídica por cuenta de la cual se realiza la obra. Si contrata a trabajadores autónomos, se considerará contratista respecto a estos.
CONTRATISTA	Persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras.
SUBCONTRATISTA	Persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra.
TRABAJADOR AUTÓNOMO	Persona física que realiza de forma personal y directa determinadas partes o instalaciones de la obra, sin sujeción a un contrato de trabajo.
DIRECCIÓN FACULTATIVA	Técnico/s competente/s designados por el promotor, encargados de la dirección y control de la ejecución de la obra.
COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD	Técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para desarrollar las funciones legalmente establecidas.
RECURSO PREVENTIVO	Personal designado por el contratista para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas.

Fuente: Elaboración propia a partir de Real Decreto 1627/1997.

3.1.3.2 Principales riesgos previstos en el Real Decreto 1627/1997

En la normativa específica sobre prevención de riesgos en la construcción se contemplan los diferentes riesgos asociados a este tipo de trabajos como puede ser caer desde una altura, sufrir cortes, esguinces, roturas, contacto con sustancias peligrosas, etc.

Es importante detectar tales riesgos para priorizar todas aquellas medidas de protección que eliminen o reduzcan el riesgo desde el origen y que proporcionen una protección colectiva. La protección individual, como pueden ser los equipos de protección individual, será utilizada cuando los riesgos no es posible reducirlos por otros medios.

A continuación, se exponen algunos de los riesgos más comunes en el sector de la construcción asociados a sus correspondientes medidas básicas de protección, que son necesarias e importantes para prevenir accidentes de los propios trabajadores y de todas aquellas personas ajenas a la obra que también pueden llegar a sufrirlos.

1.- Caídas por irregularidades en el suelo, material que dificulta el paso, etc.:

Para prevenir este tipo de accidentes, es importante tener y mantener en todo momento una organización adecuada y un orden general de la obra. Un ejemplo sería, garantizar que existe un acceso seguro (caminos, pasos peatonales, escaleras, andamios, etc.) desde todos los lugares de trabajo, sin obstáculos; o que los materiales se encuentran almacenados de forma segura; o que las aberturas están valladas o cubiertas y se señalizan con claridad; o que se utilizan los sistemas adecuados de recogida y retirada de escombros; o que la iluminación es adecuada y segura. También es muy importante que los trabajadores calcen con el calzado de seguridad como el que se presenta a continuación en la siguiente imagen:

Figura 8: Imagen de equipo de seguridad individual



Fuente: Imagen extraída de internet de la página web Leroy Merlin el 1 de junio de 2022

2.- Accidentes con vehículo en obra o atropellos: En todo caso, se debe de señalizar toda la obra manteniendo indicadas las vías de tráfico de los vehículos. También se debe de marcar en el suelo las zonas de paso de éstos y las vías de los peatones manteniendo, en caso de ser posible, una separación física entre ambas. Es importante la indicación de una prohibición de entrada para todas aquellas personas ajenas a la obra mediante la señalización correspondiente. En caso de los accesos, se mantendrán controlados y diferenciados para vehículos y personas y sólo se les dará paso a vehículos autorizados.

Además, las vías de tráfico se deben de mantener seguras señalando y delimitando espacios “seguros” alrededor de los vehículos de carga y de la maquinaria de excavación como son retroexcavadora, pala cargadora, buldócer, etc. Se deben señalizar y vallar en cada caso y los límites vienen dados por el alcance máximo de estos vehículos, ya sean de la propia obra o instalados sobre un camión o móviles.

Todos aquellos trabajadores que tengan que conducir los vehículos mencionados deberán haber realizado un curso de prevención de riesgos laborales relacionado, además, han de disponer de un documento acreditativo, añadiéndole la necesidad de una autorización expresa de la empresa.

Otras normas a cumplir son el uso de dispositivos obligatorios de seguridad para las máquinas como señales de sonido y protectoras y se mantendrá revisado de manera regular el buen funcionamiento de las máquinas. Finalmente, es importante destacar que el uso del chaleco reflectante es obligatorio en todo caso.

3.- Caídas a diferentes niveles y cortes con herramientas: Para evitar posibles caídas, el montaje, desmontaje y modificación de los andamios se asignará a personas formadas para ello.

La comprobación del estado de seguridad de los andamios se debe de realizar de manera periódica, haciendo hincapié en la revisión de estos después del mal tiempo. La instalación en ellos de barandillas, rodapiés y redes evitará la caída de las personas y de los objetos desde arriba, al igual que se deberán de instalar protecciones colectivas para contra caídas en todos los lugares que sean necesarios (barandillas, cobertura de huecos, redes de seguridad).

Si los trabajadores van a realizar trabajos a más de 2 metros, será obligatorio el arnés de seguridad o el cinturón, así pues, no se podrá autorizar subir a ciertas alturas sin disponer el trabajador de las protecciones individuales exigidas.

En cuanto a las herramientas de trabajo, se debe garantizar que estas se encuentran en condiciones adecuadas de uso y que nunca se debe de retirar las protecciones de seguridad que las máquinas lleven incorporadas por defecto, ofreciendo la seguridad del uso exclusivo para su fin.

Anteriormente se ha comentado que el calzado de seguridad era necesario y en dicha imagen adjuntada aparecían tres herramientas de protección más. Estas son: los guantes, las gafas de protección y el casco. Las dos primeras herramientas junto con el calzado de seguridad, deben de estar presentes en todo caso, siendo el casco prescindible en algunas ocasiones que no sea necesario su uso.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo presenta algunas normas relacionadas con los andamios en las que se recoge que se debe hacer para el montaje, para el desmontaje, el mantenimiento o simplemente como se debe de utilizar un andamio. Estas normativas son nombradas como Notas Técnicas de Prevención (NTP).

Uno de los puntos del NTP 969 (punto 6) que trata de los andamios colgados móviles de accionamiento manual, son:

“Equipos de protección individual. La protección de varios de los riesgos relacionados se puede conseguir utilizando los siguientes equipos de protección individual: casco de seguridad y botas de seguridad con puntera reforzada para todos los trabajos; guantes de cuero y lona en los trabajos de manipulación de elementos estructurales del andamio y arnés de seguridad. La utilización correcta de los arneses requiere la instalación previa de líneas de vida o puntos de anclaje independientes situados estratégicamente en función del tipo de obra o edificio.”

En el siguiente apartado se incluyen imágenes de dichos andamios que son los que utiliza la empresa Reformas con Estilo S.L. y se puede comprobar que este punto no se está realizando correctamente. Los trabajadores no utilizan cascos de seguridad ni guantes en muchas ocasiones, además que el arnés de seguridad no está bien sujetado ni está en las condiciones que debería.

Además, el NTP 970 que complementa el NTP anterior, recoge normas de mantenimiento, de montaje y desmontaje. Así pues, en estas se dice que se debe de llevar un mantenimiento adecuado de los andamios, de manera constante, concretamente antes de su primera utilización y semanalmente de todos los elementos que los componen. Siendo necesaria un mantenimiento más profundo en el momento que se va a utilizar un andamio que lleva un tiempo parado. En cuanto al montaje y desmontaje, se debe de realizar de una concreta manera, además de realizarse por trabajadores especializados y con la formación necesaria para ello.

Comparando la empresa objeto de investigación de este trabajo de final de grado con la normativa, existen diferencias ya que las condiciones de los andamios no son las correctas (en el siguiente apartado se presentan imágenes) y si se realizasen revisiones de mantenimiento esto sería detectado, añadiendo que el montaje y desmontaje lo realizan los propios trabajadores siendo solo uno de ellos el que ha realizado la formación.

4.- Sobreesfuerzos: Para evitar levantar cargas de forma manual, serán utilizados equipos mecánicos de manipulación de cargas, con la condición de que todo trabajador deberá estar formado sobre cómo levantar cargas con seguridad. Si es necesario el uso de grúas móviles, todas las elevaciones deberán ser planificadas y organizadas, además de tenerse que llevar a cabo por el personal competente, que es aquel que cuenta con un curso de prevención de riesgos laborales específico para ello.

5.- Productos tóxicos, contaminantes: En muchas ocasiones, los productos tóxicos son de uso habitual, como es en el caso de la construcción son de uso muy habitual en la construcción (pinturas, cementos, etc.). Estos productos, al ser tóxicos y contaminantes, se deberán almacenar de forma segura siguiendo las indicaciones de las Fichas de Datos de Seguridad (documentos que contienen las particularidades y propiedades de las sustancias para su uso más adecuado).

Es importante destacar la imposibilidad del uso de productos químico sin saber sus características y riesgos. No se deberán mezclar y deberán estar correctamente identificados, sin cambiar nunca un producto químico de su envase original y, en caso de ser necesario el trasvase, el nuevo envase debe ser adecuadamente etiquetado y con las características requeridas para cambiarlo.

6.- Mantenimiento de los equipos de trabajo: La totalidad de las máquinas y utensilios deben contar con marcado CE, siendo necesario consultar el manual de instrucciones la primera vez que se utilice un equipo y en cualquier momento que surjan dudas. La limpieza y el mantenimiento de los equipos de trabajo se realizará con ellos apagados.

7.- Equipos de protección individual: Como se ha comentado en párrafos anteriores, se deberán de utilizar los equipos de protección individual siempre que así sea requerido. Estos tienen que ser cómodos, llevar un mantenimiento adecuado de ellos y que su uso no provoque el aumento de otro tipo de riesgos. Para su uso, es requerida la formación necesaria para conocer su forma de utilización y evitar que el desconocimiento sea el que ocasiona el riesgo.

Algunos de estos equipos particulares son: cascos de seguridad, calzado de seguridad adecuado con protección en punteras y suelas y antideslizante, ropa de protección (contra el mal tiempo o con material reflectante), guantes de seguridad, protección respiratoria en caso de polvo o manipulación de sustancias peligrosas, arnés de seguridad, etc.

Además, la obra deberá contar con instalaciones higiénicas y de descanso que cubran las necesidades de las personas que trabajan en ella. Siendo necesario el establecimiento de procedimientos de emergencia mediante la instalación de los medios necesarios contra incendios (extintores, vías de evacuación, etc.) y de primeros auxilios.

3.2. SITUACIÓN REAL EN LA EMPRESA. DEFICIENCIAS DETECTADAS

Una vez que han sido expuestos los diferentes procesos y operaciones en el trabajo que cualquier empresa del sector de la construcción está obligada a seguir, procede determinar si la empresa objeto de estudio se ajusta o no a los mismos, y en caso de hacerlo procederá determinar en qué medida se ajustan.

Conviene recordar que la empresa analizada, se dedica a la construcción, en particular a la rehabilitación e impermeabilización de terrazas y fachadas.

De este modo, La ejecución de una obra, supone que después del montaje de andamios y la instalación correspondiente se procede a iniciar los trabajos de rehabilitación de las fachadas, en la que se restaurarán todos los elementos que se encuentren deteriorados. Posteriormente se trabajará en patios interiores y consecutivamente se realizarán los trabajos necesarios en los portales y las escaleras, al igual que los trabajos de impermeabilización, en los casos que así sea necesario, y se trabajará en zonas subterráneas del edificio, cuando así se requiera. Para finalizar las obras de rehabilitación de un edificio se hará con los remates y acabados. El orden de las tareas que se han nombrado, dependerá del tipo de rehabilitación, y por supuesto de las pautas marcadas en el proyecto.

Los trabajos de albañilería, implican el uso de herramientas particulares y que en muchas ocasiones se comparten con otras tareas de bricolaje, como las que se hacen en madera, fontanería, alicatado o electricidad, entre otras.

3.2.1. DEFICIENCIAS RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Tal y como se ha comentado anteriormente, la forma y organización del trabajo en la empresa objeto de análisis consiste en dividirse en grupos de trabajadores (en este caso en dos grupos) de modo que cada uno de estos grupos realizará un trabajo distinto.

Los propios trabajadores serán los encargados de la compra del material necesario con una supervisión del superior. Así pues, pueden estar 3 horas trabajando y si les falta un material irán a por este para proseguir con el trabajo que se estaba realizando. Este es uno de los puntos que se considera que no es correcto ni rentable, ya que se podría prever lo necesario para la realización del trabajo y así no tener que interrumpir las horas de trabajo por falta de materia prima para la realización de la faena.

Es un trabajo que requiere una sede, en este caso, la sede física de la empresa es el domicilio del gerente, en Gandía. El puesto físico de trabajo habitual de los trabajadores, se ve modificado dependiendo de donde se tenga que ofrecer el servicio requerido por los clientes.

Se puede ofrecer un servicio que requiera un año de tiempo, por lo que durante ese año el puesto de trabajo será donde se realice la obra o puede ser de un

día o incluso horas, por lo que deben desplazarse y estar en constante cambio en este aspecto.

Esta manera de trabajar que requieren algunos trabajos, debe ser justificadas en los contratos de manera adecuada, cosa que la empresa Reformas con Estilo S.L. no realiza, ya que en los contratos consta como si el puesto de trabajo habitual siempre fuese el mismo. Se les contrata con un contrato de obra, indicando una de ellas y es a demanda de la empresa como van realizando cambios de obra, etc., totalmente fraudulento.

Lo comentado anteriormente, puede constituir un fraude de ley cometido por la empresa, y esto provoca una dificultad a la hora de la comunicación y las relaciones internas. En efecto, que los trabajadores se sientan tratados de manera correcta y en un ambiente adecuado, facilita esta comunicación, ya que de la manera en la que lo está ejecutando Reformas con Estilo S.L., provoca un malestar conjunto en la que los contratados no se sienten realizados, ni por supuesto valorados, y ese conjunto de irregularidades, descontrol, falta de organización, desemboca en que no se consiga un proyecto común entre la empresa y los trabadores.

Además, la planificación y la organización se ven afectadas, por la mala comunicación, imposibilitando un buen desarrollo de las acciones a realizar tanto a largo plazo como a corto plazo.

Como se ha expuesto en la tabla 9 del apartado anterior, un buen líder, escucha y conoce en profundidad a las personas de su equipo para explotar las fortalezas de cada uno de los miembros y para mejorar las debilidades y así alcanzar los objetivos propuestos, al igual que trata de motivarlos para obtener el éxito deseado.

La tabla expone muchos otros comportamientos que debe tener un líder, y aplicándolo a la empresa en cuestión, se puede decir que su gerente no es un buen líder porque no tiene comportamientos que conlleven que así sea. Esto implica que no se alcancen los objetivos de la manera que debería de ser adecuada y tampoco se es igual de eficiente y eficaz que si el líder proporcionase confianza, mostrase un compromiso mutuo con los trabajadores, etc.

Por otro lado, los beneficios de una empresa no pueden ir en detrimento de un menor coste para la protección de los trabajadores, ya que para que el trabajador

tenga un menor coste hay que maximizar el rendimiento de los mismos, no rebajarles derechos ni poner en riesgo su integridad física.

Cumplir con la normativa en general, es un factor importante para un buen desarrollo de las acciones y así conseguir aquello que se ha propuesto alcanzar. Esto conlleva que los trabajadores se mantengan motivados y con ganas, ya que su trabajo se ve recompensado, valorado y que es una relación recíproca entre empresario y trabajador, ya que, como se ha comentado a lo largo de este trabajo, un empresario no sería nada sin aquellos trabajadores que realizan sus tareas para lograr aquellos objetivos que como empresario este se ha propuesto y no está sucediendo con la compañía analizada en casi ningún aspecto, ya que las ilegalidades abundan en casi todos aquellos aspectos que deben de ser cumplidos.

3.2.2. DEFICIENCIAS RELACIONADAS CON LA JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

El horario que deben cumplir los trabajadores de Reformas con Estilo S.L. de primeras, parece un horario en el que se realizan las 40 horas semanales legales y que se está cumpliendo la ley, distribuidas estas de lunes a viernes de 8h a 14h y de 15:30h a 18:30h.

Cuando se investiga más allá, se percibe que en el contrato no están escritas estas 8 horas, si no que el contrato es de 30 horas semanales, 6 horas al día de lunes a viernes.

Además, existen ciertos aspectos que pueden computarse en horario laboral y otros que no. Así pues, a continuación, se presenta una tabla con lo expuesto en el anterior apartado en el que se marcarán con una cruz aquellas acciones que la empresa realiza ilegalmente y con un tic aquellas que si que se realizan de manera correcta:

Tabla 11: Periodos de tiempo incluidos en el concepto de trabajo efectivo

Tiempo dedicado a la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos.	
Tiempo empleado en efectuar registros en la persona del trabajador o en sus taquillas y efectos personales, ya que los mismos han de ser realizados en horas de trabajo.	
Acto de votación en las elecciones de delegados y comités de empresa, que se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral.	Al ser una pequeña empresa, no realiza esta acción.
Tiempo dedicado al aseo personal de los trabajadores expuestos a riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos y cancerígenos durante el trabajo.	
Períodos dedicados a la negociación colectiva por los representantes de los trabajadores.	Al ser una pequeña empresa, no realiza esta acción.
Tiempo empleado en la realización de los reconocimientos médicos exigidos por la normativa de prevención de riesgos laborales.	

Fuente: elaboración propia

Tabla 12: Periodos de tiempo excluidos del concepto de trabajo efectivo

Tiempos de acceso y salida del trabajo.	
Tiempos de aseo y cambio de ropa.	
Tiempos empleados en el transporte al centro de trabajo.	
Tiempo necesario para fichar.	

Fuente: elaboración propia

Como se acaba de observar, existen unas diferencias claras y evidentes en cuanto se trata de periodo de tiempo que computa como jornada laboral y el que no computa como ello, ya que cuando no computa como trabajo efectivo las acciones se realizan fuera de horario de trabajo mientras que cuando se tienen que realizar horario de trabajo efectivo, no sucede lo mismo, ya que así es el empresario el que obtiene el beneficio.

En el anterior apartado se ha hablado también de la formación que deben poseer los trabajadores en la construcción y dependiendo de las funciones que realizan. En Reformas con Estilo, los trabajadores han realizado la formación básica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, abarcando esta formación 20 horas.

Un aspecto que está comentado en la tabla 11, es que estas horas deberían de computarse en horario laboral y los en este caso, los trabajadores de Reformas con Estilo han dedicado estas horas de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en sus horas libres y no en horario de trabajo como así debería ser. Esta formación es una formación muy importante ya que se pueden prevenir así muchos accidentes laborales y realizarla de manera adecuada y que los trabajadores pongan interés es necesario y si es realizada en horario no laboral, puede que este interés disminuya.

3.2.3. DEFICIENCIAS RELACIONADAS CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En relación con las obligaciones relativas a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores las deficiencias encontradas son muy evidentes. Por un lado, la obligación de mantener y conservar las instalaciones, las herramientas y los equipos de trabajo en condiciones adecuadas no se cumple. En efecto, en la empresa que se está analizando el almacén donde se guarda el material de trabajo se encuentra en unas condiciones pésimas de desorden, y de higiene.

Tampoco se aprecia un cumplimiento claro en lo relativo a la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, que imprescindible para preparar y montar los equipos de protección tanto individuales como los de equipo.

En lo relativo a la conservación de los equipos de trabajo y de protección, no se aprecia un cumplimiento de las obligaciones empresariales.

Para ilustrar este incumplimiento continuación se expondrán unas imágenes donde se pueden apreciar las condiciones de trabajo que pueden calificarse como peligrosas en las que se encuentran los equipos como andamios o escaleras, incluso imágenes donde el trabajador se encuentra en riesgo grave para su seguridad.

Figura 9: Imagen de un andamio doble de trócola



Fuente: Fotografía de elaboración propia

En esta imagen se puede observar un andamio colgante de trócola para dos personas. Como se visualiza, las condiciones del aluminio no son las más adecuadas por estar oxidado y en muchas ocasiones provocar sustos ya que se ha llegado a descolgar de un lado.

Figura 10: Imagen de los contrapesos de los andamios

Fuente: Fotografía de elaboración propia

Esta es imagen de los contrapesos de los andamios que utilizan en la empresa Reformar con Estilo S.L. Los contrapesos son muy importantes ya que es el material que mantendrá el andamio en el aire de manera que estos aguanten contrapesándolo. Esto indica que deben de estar en perfectas condiciones ya que, si no, puede provocar el desplome del andamio y por lo consiguiente provocar un accidente en los trabajadores de la empresa. La imagen refleja que los contrapesos utilizados por la empresa analizada, no están en las condiciones adecuadas, poniendo en total riesgo a sus trabajadores.

Figura 11: Imagen de los contrapesos de los andamios



Fuente: Fotografía de elaboración propia

Siguiendo a la figura 10, esta es otra imagen en la que se pueden observar las condiciones de los contrapesos de los andamios.

Figura 12: Imagen de una escalera

Fuente: Fotografía de elaboración propia

En esta fotografía se aprecia una escalera andamio en la que se puede comentar lo mismo que en las anteriores figuras, ya que se aprecia una oxidación remarcable en el material de la escalera. Dichas condiciones ponen en riesgo a sus trabajadores.

Figura 13: Imagen de un andamio con los contrapesos

Fuente: Fotografía de elaboración propia

En esta figura observa el montaje del andamio con los contrapesos. En este caso, el contrapeso utilizado se encuentra en mejores condiciones que los anteriores mostrados, pero igualmente, las barras que sostienen el andamio no se encuentran en las mejores condiciones por su oxido y mal estado.

Figura 14: Imagen del trabajador en un andamio



Fuente: Fotografía de elaboración propia

En esta imagen el trabajador se encuentra realizando sus tareas, pero como se puede visualizar, se encuentra en unas condiciones poco seguras, además de que el andamio no está homologado e igual que en las anteriores figuras, se encuentra oxidado y en condiciones pésimas.

Figura 15: Imagen del trabajador en un andamio

Fuente: Fotografía de elaboración propia

Al igual que en los comentarios de las anteriores figuras, el trabajador se encuentra en un andamio donde está sometido a un riesgo bastante elevado en el que cabe destacar que el equipo de protección individual como es el arnés, se encuentra sujeto a parte del contrapeso del andamio, por lo que, si este fallase por las condiciones comentadas anteriormente, se encontrarían ante un riesgo de accidente laboral muy grave. Destacando también las condiciones del andamio, y de sus barras.

3.3. CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

Después del análisis y la explicación de todos los puntos relacionados con los procesos y las operaciones de la empresa, concluimos en primer lugar, con las diferentes deficiencias de la empresa que se han podido detectar gracias a la primera parte del capítulo que se trataba de explicar de manera más teórica los procedimientos adecuados para las empresas.

Así pues, se han detectado deficiencias tanto en la organización del trabajo de la empresa Reformas con Estilo S.L., empresa objeto de estudio, como en la jornada y los horarios de trabajo, además de las detectadas en la prevención de riesgos laborales donde se han ilustrado las mismas mediante imágenes realizadas por los trabajadores de la empresa.

Para el buen funcionamiento de la empresa, todo lo que la envuelve es importante tenerlo organizado y que el trabajo se realice eficientemente, de manera que los procesos de trabajo deben ser adecuados y se debe cumplir con la normativa. Como ya se ha comentado, esto no sucede con la empresa estudiada, ya que los errores y los fraudes de ley están presentes en muchos aspectos de esta como ya se ha comentado.

CAPÍTULO 4: Normativa sancionadora aplicable

El siguiente capítulo el cual trata la normativa sancionadora aplicable, es un capítulo con apartados más teóricos, ya que es necesario para aplicarlo al siguiente capítulo el cual trata las infracciones y sanciones aplicables a la empresa, es decir, el capítulo 5 se basará en muchos de los aspectos teóricos explicados en el presente capítulo.

En primer lugar, se hablará del sistema de inspección laboral en España, Organismo estatal con unos objetivos relacionados con las normas en materia laboral, prevención de riesgos laborales... En este se explicará sobre el personal que forma el cuerpo de inspectores, las funciones que estos desarrollan, cuáles son las facultades de estos y las actuaciones de los inspectores laborales a la hora de realizar una inspección.

En segundo lugar, se explicarán lo que son las infracciones y las sanciones y cuáles son las que se aplican en materia laboral que se recogen en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Este apartado incluye que son consideradas infracciones leves, graves y muy graves y cuáles son las sanciones dependiendo del grado de las infracciones.

En tercer y último lugar, se desarrolla de manera sencilla y rápida los principios del procedimiento sancionador y cuáles son las etapas que se explican y posteriormente se incluye un esquema en el que visualmente, se entiende lo que es y de que trata el procedimiento sancionador.

4.1. SISTEMA DE INSPECCIÓN LABORAL EN ESPAÑA

El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social forman parte de un servicio prestado por el 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.

Como objetivo principal, destaca su principal función de control de todas las normas en materia laboral, prevención de riesgos laborales, seguridad social... para que estas sean cumplidas por las empresas y todos aquellos organismos que deben seguir dichas normas y en su caso ordenar las responsabilidades que les corresponde.

Además, las empresas tienen la ventaja de poder asesorarse en la materia necesaria por dicho sistema.

El sistema se basa principalmente en los siguientes principios:

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.

4.1.1. PERSONAL DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.

Funcionarios del cuerpo superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad social son los que integran este Sistema de Inspección. A ellos hay que añadir a los funcionarios pertenecientes al cuerpo de Subinspectores Laborales, los cuales también ejercen actividades de inspección, pero con el límite establecido en la ley.

El cuerpo de subinspectores se encarga de la realización de las funciones de apoyo, colaboración y administración al cuerpo de Inspectores, siempre que así sea necesario. Para ambos cuerpos es necesaria la habilitación nacional, siendo 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.

Existen, además, diferencias entre estos dos cuerpos comentados como podría ser el grupo al que pertenecen, ya que los funcionarios inspectores pertenecen al cuerpo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social del grupo A, subgrupo A1 y en cambio los empleados públicos pertenecientes al cuerpo de Subinspectores Laborales, pertenecerán al subgrupo A2, dividiéndose estos últimos en dos escalas:

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

4.1.2. 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:
 - a. Relaciones en el trabajo. (Individuales y colectivas, Derechos de los representantes de los empleados, su protección y garantías, Igualdad y no discriminación...)
 - b. Prevención de Riesgos Laborales (Normas para regular las condiciones de trabajo, Investigación de accidentes o enfermedades)
 - c. Sistema de la Seguridad Social. (Aplicar, inscribir, afiliar, dar de alta y baja a los empleados, cotizaciones y recaudaciones, Prestaciones...)
 - d. 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

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.

4.1.3. FACULTADES DE LOS INSPECTORES

Anteriormente se ha mencionado que tanto los inspectores como los subinspectores trabajan de forma pública para la administración española. 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.

e. 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.

4.1.4. 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.

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

1. Si se considera que la sociedad no ha cometido ninguna infracción y que todo está correctamente, se finalizaría el procedimiento de inspección.
2. Si el inspector considera la existencia de alguna infracción, normalmente de carácter leve), se concederá 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.

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

Figura 16: Consecuencias de la visita de ITSS



Fuente: Apuntes Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

4.2. INFRACCIONES Y SANCIONES LABORALES

En este apartado se describirán las infracciones y las sanciones laborales existentes en la normativa vigente, en particular se basan 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.

4.2.1. INFRACCIONES

Se consideran infracciones laborales cualquier acción o descuido por parte del empresario que vaya 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 diferentes materias que estén relacionadas 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.

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 en función de su gravedad, como leves, graves o muy graves dependiendo del grado o naturaleza de la infracción y dependiendo del tipo de gravedad se aplicarán las sanciones correspondientes.

Dependiendo del tipo de infracción, existe en la actual legislación una determinada prescripción. A continuación, se expone una tabla resumen:

Tabla 13: Prescripción de las infracciones

MATERIA	PRESCRIPCIÓN	DESDE
Orden social	3 años	El momento que se comete la infracción

Seguridad Social	4 años	El momento que se comete la infracción
Prevención de Riesgos Laborales	1 año → leves 3 años → graves 5 años → muy graves	El momento que se comete la infracción
Cooperativas	3 meses → leves 6 meses → graves 1 año → muy graves	El momento que se comete la infracción

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

4.2.2. SANCIONES LABORALES

En el apartado anterior han sido detalladas y explicadas las infracciones y a ellas se les puede aplicar las sanciones que pueden ser clasificadas al igual que las infracciones según su gravedad en diferentes grados de acuerdo con lo previsto al respecto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), distinguiéndose entre sanciones leves, graves y muy graves; admitiendo además cada una de ellas tres grados: grado mínimo, grado medio y máximo grado.

Todas las infracciones van a ser clasificadas teniendo en cuenta su grado de negligencia y la intención con la que el sujeto responsable de la infracción la ha cometido, del fraude cometido, de no haber cumplido con previas advertencias o de cualquier requerimiento por la parte de la inspección, el número de trabajadores que la componen, los daños causados...

La cuantía de las sanciones laborales, de acuerdo con la LISOS, va a depender de la materia en la que se ha cometido la infracción y cuál es su grado. A continuación, se presentan unas tablas en las que se detalla de manera más concreta y resumida lo que la Ley establece.

Tabla 14: Cuantía de las sanciones para infracciones en materia laboral y de la SS.

GRADO	LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
MÍNIMO	70 a 150 €	751 a 1500€	7501 a 3000 €

MEDIO	151 a 370 €	1.501 a 3.750 €	30.001 a 120.005 €
MÁXIMO	371 a 750 €	3.751 a 7.500 €	120.006 a 225.018 €

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

En la anterior tabla no se tiene en cuenta aquellas infracciones que hagan referencia a la prevención de riesgos laborales ni las causadas por obstrucción. Así pues, las cuantías dispuestas por la LISOS son para las sanciones en relación con aquellas infracciones en materia de relaciones de trabajo y empleo, Seguridad Social, movimientos de migración y trabajo extranjero, ETT y empresas usuarias. La siguiente tabla presentada, detalla las cuantías para las sanciones relacionadas con las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, los cuales se han explicado en puntos anteriores:

Tabla 15: Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de PRL

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

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Tabla 16: Cuantía de las sanciones para infracciones en materia de cooperativas

LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
450 a 905 €	906 a 4.545 €	4.546 a 45.504 €

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Para finalizar, cabe destacar que existe reincidencia en el caso de que se repita exactamente la misma infracción que ya conllevó una sanción, en los 365 días posteriores a la anterior infracción. 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 expuestos anteriormente.

4.3. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

4.3.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

El procedimiento sancionador se basa en las disposiciones del Real Decreto Legislativo, 5/2000, por él 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.

El procedimiento sancionador procede de la aplicación de una sanción por la realización de una infracción, 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 anterior figura, 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 ídem”: 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 considera que cualquier persona es inocente mientras no se demuestre lo contrario. Es decir, la Administración en este caso deberá constatar que sujeto es culpable. No obstante, cabe señalar que al contrario que en el ámbito penal, este principio tiene un alcance limitado en relación con el procedimiento administrativo-sancionador, ya que los hechos que han sido denunciados en el acta de infracción por el cuerpo de ITSS gozan de presunción de certeza.

A continuación, se incluye un esquema resumen de dichos principios.

Figura 17: Principios del procedimiento sancionador



Fuente: Apuntes Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

4.3.2. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

El procedimiento comienza con la redacción del acta de infracción por parte del inspector de trabajo después de la visita. El acta contendrá la identificación de la empresa y cuáles son los hechos objetivos por los cuales se ha redactado el acta y una valoración subjetiva por parte del inspector/a. La diferencia entre los hechos objetivos y las valoraciones del inspector, es que estos primeros tienen presunción de certeza o veracidad mientras que las valoraciones no.

Una vez el acta se redacta, se le notifica al empresario, el cual posee 15 días hábiles para presentar un escrito de alegaciones. Este contiene la defensa mediante argumentos por los cuales se está en contra del acta del inspector.

En caso de la presentación del escrito de alegaciones, se abre un periodo de tiempo llamado etapa de audiencia en la que el empresario debe aportar pruebas en contra de lo que el inspector ha redactado en el acta.

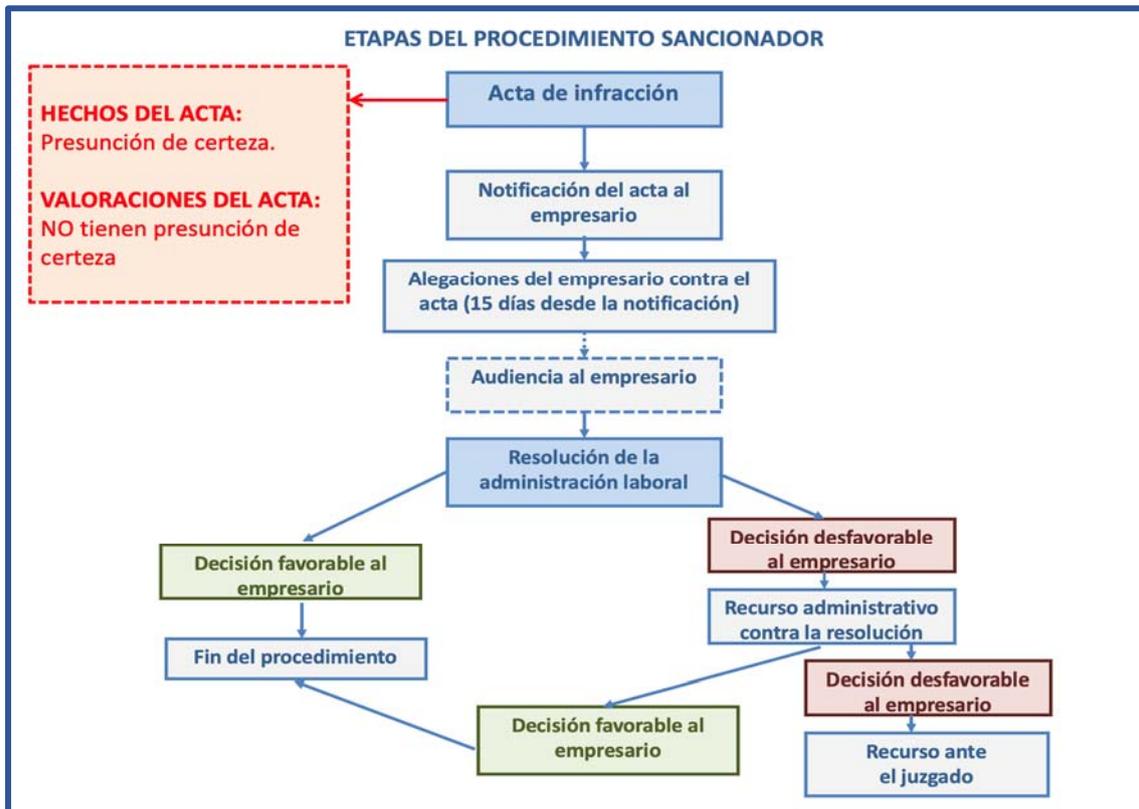
Después de estas alegaciones, será el superior jerárquico de la inspección el que dictará la resolución, ya bien sea la anulación del acta de infracción sin una sanción al respecto, o bien, aceptar parcialmente el acta con una sanción menor a la que se había propuesto o bien confirmar el acta del inspector, sancionando en su totalidad.

Si después de esto, el empresario no está de acuerdo con lo resuelto, podrá interponer un recurso administrativo que puede dar la razón al empresario finalizando el proceso o como anteriormente, confirmando el acta.

Si el empresario sigue en desacuerdo, podrá interponer un nuevo recurso contra el juzgado del contencioso-administrativo y finalmente podrá suceder lo mismo que se ha comentado anteriormente.

A continuación, se detalla mediante un esquema-resumen las etapas que conlleva el procedimiento sancionador.

Figura 18: Etapas procedimiento sancionador



Fuente: Apuntes Derecho del Trabajo

4.4. CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

Como se ha comentado en la introducción de este, se ha tratado de un capítulo más teórico para poder encaminar lo que es el capítulo 5, el cual trata de las infracciones y sanciones aplicables a la empresa objeto de estudio.

Se concluye con la labor del cuerpo de inspectores y subinspectores, los cuales son los encargados de una buena ejecución y aplicación de las leyes por las empresas, ya que con las inspecciones que realizan, se encargan de regular todo aquello que laboralmente la empresa no realiza correctamente con la detección de las infracciones y así aplicar las sanciones necesarias dependiendo del objeto de la infracción y del grado de esta.

Además, también se ha podido saber cómo se realiza una inspección y cuáles son las etapas que se llevan a cabo a lo largo de toda esta, incluyendo los principios del procedimiento sancionador siendo estos: el principio de legalidad, el derecho a un procedimiento previamente establecido en la ley, el principio “non bis idem” y el principio de la presunción de inocencia todos ellos explicados de manera teórica.

CAPÍTULO 5: Infracciones y sanciones aplicables a la empresa

Después del análisis exhaustivo a lo largo de toda la investigación realizada a la empresa Reformar con Estilo S.L., se procede a inspeccionar a la empresa simulando ser el Cuerpo de Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

Para ello, el trabajo realizado a lo largo de toda la investigación será de uso para detectar aquellas infracciones que anteriormente se han comentado y en los siguientes apartados se desglosaran de manera más extendida, incluso se ampliaran algunas de ellas que no se han comentado en los anteriores capítulos.

Una vez detectadas todas las sanciones, se determinará su grado, la cuantía basándose en el grado de negligencia, los daños causados, las advertencias que tuvo el empresario, etc. Y todo ello será de acuerdo con lo previsto respecto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Finalmente, el capítulo concluirá con las sanciones pertinentes las cuales la empresa debería de hacer frente, todas ellas con la resolución del procedimiento sancionador.

5.1. INICIO DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA

Toda actuación inspectora se inicia con la visita de uno o varios funcionarios, los cuales pueden ir acompañados por personas expertas, todos ellos pertenecientes al Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

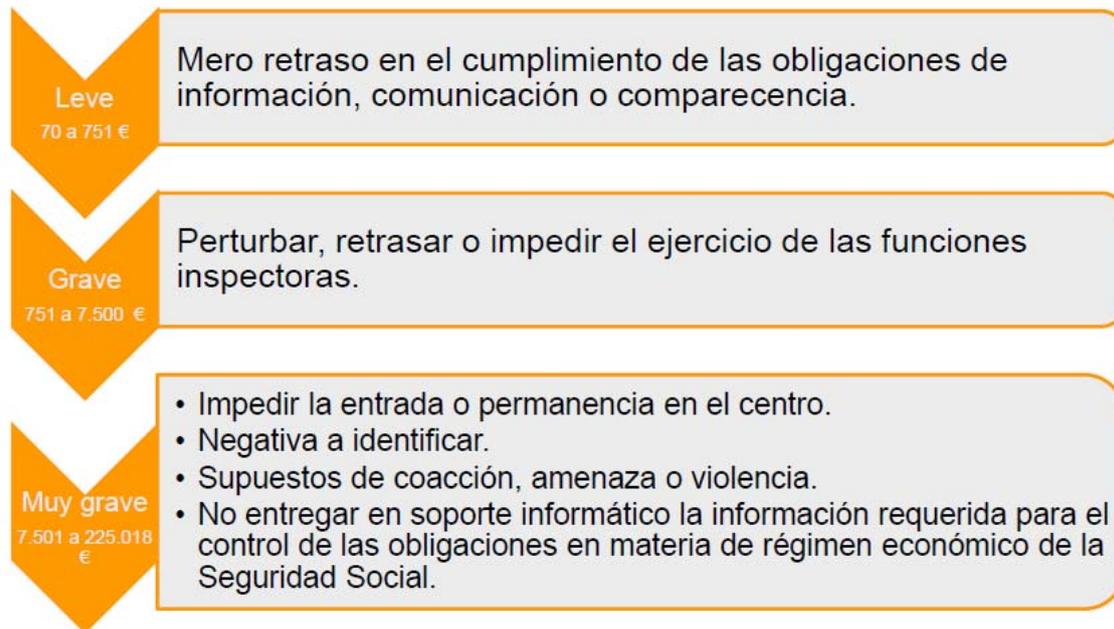
El personal inspector cuenta con unas facultades, expuestas a continuación:

1. Entrar libremente sin aviso previo en todo el centro de trabajo en cualquier momento.
2. Requerir información tanto al responsable empresaria como al personal de la empresa, ya sea sólo o con testigos, de cualquier asunto relacionado con la inspección, al igual que pueden exigir identificación o razón de la presencia de las personas que se encuentren en el centro de trabajo.
3. La comparecencia de cualesquiera de los sujetos que sean incluidos en su ámbito de actuación, puede ser exigida tanto en el centro que se está inspeccionando como en las oficinas públicas.

4. En el centro o lugar de trabajo también se puede realizar una examinación de documentación necesaria para la actuación inspectora.

En caso de que exista una mínima obstrucción hacia la labor inspectora, existen unas pautas y unas sanciones, adjuntas a continuación:

Figura 19: Pautas en caso de obstrucción a la labor inspectora



Fuente: Imagen extraída de un documento de INVASSAT

En caso de incumplimiento de las obligaciones del empresario que deriven a cometer las siguientes infracciones tipificadas de la Ley 23/2015:

1. “Artículo 22.2: Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden social o subsane las deficiencias observadas en materia de prevención de riesgos laborales, incluso con su justificación ante el funcionario actuante”.
2. “Artículo 23.1: Los hechos constatados por los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se formalicen en las actas de infracción y de liquidación, observando los requisitos legales pertinentes,

tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos o intereses pueden aportar los interesados.”

Las infracciones por obstrucción se sancionarán:

1. Graves: de 3750 a 12000 euros.
2. Muy graves: de 12001 a 225018 euros.

5.2. INFRACCIONES COMETIDAS POR LA EMPRESA SEGÚN LA LISOS

A lo largo del trabajo de final de grado se han ido mostrando y explicando diferentes deficiencias que la empresa está incumpliendo y para ello, se van a detectar todas ellas y se van a analizar según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

En primer lugar, una de las infracciones que se está cometiendo es el incumplimiento de la complementación del registro de jornada cuando los trabajadores no asisten al trabajo por causas personales, climatología...

Esta infracción está sancionada por la LISOS en:

“Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales.

Artículo 7. Infracciones graves:

5. 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.”

Dicha infracción, dependiendo de cómo sea considerada por el inspector, nivel leve, medio o máximo, podría así recibir el empresario una multa entre 751€ y 7500€, que es la cuantía asignada para infracciones graves en materia laboral.

Otra negligencia incurrida por la empresa, es la no remuneración a los trabajadores en caso de no asistir a trabajar por fiestas del calendario laboral, enfermedad, climatología, no aceptación de licencias, etc.

Así pues, los trabajadores no reciben el salario asignado en el contrato laboral previamente acordado. Además, los trabajadores cobran en negro por lo que reciben menos salario de lo que deberían percibir según convenio. Tampoco reciben el salario adecuado por las horas extraordinarias, ni perciben las pagas extraordinarias.

Para esta infracción, cabe destacar algunos puntos del artículo 7 del convenio colectivo del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana:

- “El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral.

- Asistencia a consulta del médico de asistencia primaria o especialista: un máximo de 4 veces al año, con una duración máxima de 3 horas cada una de ellas, debiendo solicitar, siempre que sea posible, permiso el trabajador para acudir a la consulta y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma.”

El estatuto de los trabajadores en su artículo 37, punto 2 recoge lo siguiente:

2. “Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.”

Esta infracción está tipificada en la LISOS “Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales. Artículo 7. Infracciones graves:

3. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.”

La cuantía de sanción para esta negligencia sería igual que la anterior comentada entre 751€ y 7500€, que es la cuantía asignada para infracciones graves en materia laboral.

Otra infracción que se puede destacar, es la no remuneración del periodo de vacaciones. Respecto a este problema, tanto el estatuto de los trabajadores como el convenio colectivo del sector, recoge que “el periodo de vacaciones debe ser retribuido y que no es compensable ni sustituible por compensación económica.”

Así pues, para un trabajador, estar un mes sin cobrar es mucho dinero que no va a recibir, por lo que prefieren seguir trabajando que disfrutar de su periodo vacacional.

Por lo tanto, la empresa objeto de estudio de este TFG está incurriendo en otra infracción sancionada por la LISOS en el mismo artículo que las dos anteriores:

“Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales. Artículo 7. Infracciones graves:

1. 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.”

Al igual que se ha comentado en las anteriores, el importe que debería pagar el empresario está entre 751€ y 7500€, cuantía asignada para infracciones graves en materia laboral.

Siguiendo con las infracciones, otra de ellas es la diferencia de jornada laboral que se acuerda en el contrato con la que se realiza diariamente. En el contrato consta que los trabajadores realizan una jornada de 6 horas diarias, siendo 30h semanales mientras que realmente realizan una jornada completa de 40h semanales.

Según la LISOS está calificada como infracción grave siendo el mismo artículo que las anteriores el que regulariza dicho fraude de ley con la misma cuantía como sanción (751€ y 7500€):

“Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales. Artículo 7. Infracciones graves:

1. 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.”

El contrato incurre en fraude de ley por la sucesión enlazada de contratos por obra y servicio determinados, ya que si cumple las siguientes condiciones debería adquirir contrato indefinido:

- Que se superen los 18 meses en la misma empresa con diferentes contratos de obra y servicio determinados.
- Que se trate del mismo trabajador y de la misma empresa.
- Para el mismo o diferente puesto de trabajo.

Reformas con Estilo S.L. cumple dichas condiciones por lo que todos los contratos de todos sus trabajadores deberían de ser indefinidos, tanto anteriormente a la reforma como después de ella, porque, además, no es real el que solo se dediquen a una obra o servicio ni que sea por circunstancias de la producción por lo que se contrata a los trabajadores.

Así pues, según la LISOS: “Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales.

Artículo 7. Infracciones graves:

2. 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.”

La sanción respecto a esta infracción, se mantiene igual que las anteriores porque sigue siendo una infracción grave en materia laboral con la diferencia de que

será una sanción por cada trabajador con el cual está incurriendo en fraude de ley, por lo tanto, será la sanción que el inspector decida multiplicada por los 5 trabajadores de la empresa que se encuentran en las mismas condiciones.

Según el convenio colectivo de la construcción de la Comunidad Valenciana, el artículo 15 recoge los puntos respecto a los pluses extra-salariales que son aquellos que con independencia del salario deben ser compensados a los trabajadores.

En uno de los puntos se habla sobre las prendas de trabajo “La Empresa deberá entregar al personal que emplee en sus obras, la ropa de trabajo adecuada a su actividad, consistente en una cazadora y pantalón de tela de buena calidad, o buzo, si esta prenda resultase más apropiada, y que deberá renovarse cada cuatro meses, de acuerdo con la climatología de la zona.”

Así pues, como bien dice el artículo, las prendas de trabajo de los trabajadores deben ser pagadas por el empresario y en la empresa analizada esto no sucede por lo que se está cometiendo otra infracción. El que la empresa no pague estos complementos extra-salariales puede derivar en que el trabajador no posea las prendas adecuadas para la realización del trabajo y esto puede derivar a provocar un accidente o agravarlo.

Dicho esto, la LISOS considera que es una infracción en materia de prevención de riesgos laborales sancionada entre 45 a 2450€ por ser una infracción leve. Será el inspector el que considere la cuantía que se le deberá de imponer como multa al empresario:

“Sección 2.ª Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales Artículo 11. Infracciones leves.

4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental

exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.”

Para finalizar con las sanciones, se procede a explicar la sanción más grave que está cometiendo la empresa, en materia de prevención de riesgos laborales y poniendo en peligro a los trabajadores.

Como se ha podido observar en el anterior capítulo a través de las imágenes aportadas del material de trabajo tanto personal como colectivo, las condiciones no son adecuadas para el uso de ello y menos cuando se trata de poner en peligro a los trabajadores.

La LISOS, sanciona dicho comportamiento poco responsable por parte del empresario con el siguiente artículo:

“Sección 2.ª Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales Artículo 13. Infracciones muy graves.

7. a) No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcances establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.”

La sanción por esta infracción es de un importe muy elevado, porque, como ya se ha comentado, está poniendo en riesgo a los trabajadores. Así pues, la multa está entre los 49181€ y 983736€. Al igual que en las anteriores sanciones, será el inspector, dependiendo de muchos factores, el que sancione con una cuantía o con otra.

5.3. POSIBLES SANCIONES POR LAS INFRACCIONES COMETIDAS

Después de analizar cada una de las infracciones en el apartado anterior, se ha realizado una aproximación del importe que supondría para la empresa estar cometiendo todas ellas.

En primer lugar, el no llevar un control, una buena cumplimentación y falsear el registro de jornada, se podría sancionar con un importe de 3000€.

En segundo lugar, los trabajadores no reciben una remuneración correcta tanto si no asisten un día por ciertos motivos como a final de mes, que no reciben el salario que se ajusta en el convenio colectivo aplicable. Así pues, el importe de la sanción sería de 1000€ por cada trabajador, en este caso, 5000€ en total. Además de este total, habría que liquidar a los trabajadores lo que han dejado de percibir y el importe de la Seguridad Social por esas diferencias añadiendo también el 20% de recargo desde 4 años atrás.

Por otro lado, el no abonar la remuneración de las vacaciones a los trabajadores supone una infracción grave, como las dos anteriores y la sanción serían de 751€ por trabajador (3755€), además de pagar al trabajador lo que se le debe.

Siguiendo con el contrato en fraude de ley, siendo de jornada parcial (30 horas) mientras que los trabajadores hacen una jornada completa, se puede considerar también una infracción grave como se ha comentado en el apartado anterior, siendo la sanción 1000€ por trabajador, un total de 5000€.

Otro aspecto relacionado con el contrato, es la contratación eventual cuando debería de ser indefinida, indemnizado con 5000€ más (1000€ por trabajador).

Finalmente, las infracciones que se comentaran a continuación son en materia de prevención de riesgos laborales, siendo la primera un incumplimiento leve, ya que se trata de no proporcionar a los trabajadores las prendas necesarias para realizar sus tareas y es sancionada con 300€.

La última sanción detectada es la más grave y como consecuencia por la que más valor económico se tendría que pagar, ya que se está poniendo en riesgo a los trabajadores. Se trata de no mantener el material de trabajo en las condiciones adecuadas, además de no llevar, los trabajadores, los equipos individuales que son requeridos y si los llevan no están en buen estado. Así pues, sería una sanción por las malas condiciones de los andamios y de las herramientas de trabajo en general y otra por no estar los trabajadores bien protegidos con los EPI individuales adecuados. Dado todo lo que se ha comentado, serían las dos sanciones de 49181€, sumando un total de 98362€.

El valor total que debería de pagar Reformar con Estilo S.L. es un valor aproximado ya que se debe también proporcionar a los trabajadores todos los salarios, vacaciones, pagas, etc que se les debe, además de pagar la SS que no se ha pagado y algún otro importe adicional. A pesar de ello, lo que, si que se ha podido estimar, sería un total de 120150€.

5.4. CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

Para finalizar con la acción inspectora a la empresa Reformas con Estilo S.L. se concluye con diversas infracciones que se están incurriendo y que son detectables sin un estudio exhaustivo como el que bien realizaría el cuerpo de inspectores.

Así pues, se han observado diversas infracciones en materia laboral, todas ellas consideradas graves por la LISOS, y todas ellas con artículos en el convenio colectivo de la construcción y en el estatuto de los trabajadores. Además, se ha incurrido en una infracción leve en materia de prevención de riesgos laborales y en una muy grave en esta misma materia.

Todas las infracciones serán calificadas por el cuerpo de inspectores y posteriormente se acordará una cuantía basándose en las diferentes cuantías que se han ido comentando a lo largo del capítulo y que también se pueden observar mediante tablas en el capítulo 4.

Finalmente, se puede decir que el empresario debe cumplir en muchos aspectos y debe seguir las leyes de manera legal y sin incurrir en fraudes de ley y lo más importante es la protección de los trabajadores, y es por eso que las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, que es donde se puede poner en peligro al trabajador, se sancione de manera más intensa.

Se ha comprobado al final del último apartado cual sería una estimación de la sanción total a pagar, sin algunos importes que no se pueden tener en cuenta en esta ocasión y sería un importe de 120150€, importe elevado que seguramente haría que la empresa se declarase insolvente.

CAPÍTULO 6: Conclusiones

Para concluir con el presente trabajo de final de grado, repasaremos todos los capítulos que se han ido desarrollando a lo largo de todo este. Una vez analizado punto por punto se pueden resumir las ideas importantes que se extraen cada uno de ellos y que ya se han ido concluyendo.

La empresa analizada se trata de una empresa del sector de la construcción dedicada a la rehabilitación de fachadas principalmente. Esta está formada por 5 trabajadores, donde el organigrama expuesto anteriormente explica las funciones de cada uno de ellos y como es su organización y gestión de las tareas.

Además de los 5 trabajadores existe un socio único, que es el que propietario de la sociedad limitada (SL), ya que la empresa presenta esta forma jurídica. El contrato que se utiliza para la contratación de los trabajadores es el contrato temporal de obra o servicio determinado y una vez finalizado este, vuelve a contratarse al trabajador de la misma manera con el mismo tipo de contrato, aunque con la reforma laboral, se ven enfrentados a terminar estos fraudes de ley que están cometiendo ya que se ven obligados a abolir esta forma de contratación y así empezar con los contratos indefinidos.

En el capítulo 1 se han analizado la empresa objeto de estudio de manera profunda, en el cual se han tratado temas internos de la empresa como pueden ser sus recursos humanos, el tipo de contratación o la forma jurídica, además de analizarse temas relacionados con la empresa, pero externos a ella, como sería el análisis realizado al sector de la construcción, los tipos de contratos que existen o la reforma laboral que afectará a la manera de contratar que tiene la empresa.

Después del análisis y la explicación de lo relacionado con los procesos y las operaciones de la empresa, concluimos en primer lugar, con las diferentes deficiencias de la empresa que se han podido detectar gracias a la primera parte del capítulo que se trataba de explicar de manera más teórica los procedimientos adecuados para las empresas.

Así pues, se han detectado deficiencias tanto en la organización del trabajo de la empresa Reformas con Estilo S.L., empresa objeto de estudio, como en la jornada y los horarios de trabajo, además de las detectadas en la prevención de riesgos laborales donde se han ilustrado las mismas mediante imágenes realizadas por los trabajadores de la empresa.

Para el buen funcionamiento de la empresa, todo lo que la envuelve es importante tenerlo organizado y que el trabajo se realice eficientemente, de manera que los procesos de trabajo deben ser adecuados y se debe cumplir con la normativa. Como ya se ha comentado, esto no sucede con la empresa estudiada, ya que los errores y los fraudes de ley están presentes en muchos aspectos de esta como ya se ha comentado.

El capítulo 4 con la labor del cuerpo de inspectores y subinspectores, los cuales son los encargados de una buena ejecución y aplicación de las leyes por las empresas, ya que con las inspecciones que realizan, se encargan de regular todo aquello que laboralmente la empresa no realiza correctamente con la detección de las infracciones y así aplicar las sanciones necesarias dependiendo del objeto de la infracción y del grado de esta.

Además, también se ha podido saber cómo se realiza una inspección y cuáles son las etapas que se llevan a cabo a lo largo de toda esta, incluyendo los principios del procedimiento sancionador siendo estos: el principio de legalidad, el derecho a un procedimiento previamente establecido en la ley, el principio “non bis idem” y el principio de la presunción de inocencia todos ellos explicados de manera teórica.

Para finalizar con la acción inspectora a la empresa Reformas con Estilo S.L. se concluye con diversas infracciones que se están incurriendo y que son detectables sin un estudio exhaustivo como el que bien realizaría el cuerpo de inspectores.

Así pues, se han observado diversas infracciones en materia laboral, todas ellas consideradas por la LISOS graves, y todas ellas con artículos en el convenio colectivo de la construcción y en el estatuto de los trabajadores. Además, se ha incurrido en una infracción leve en materia de prevención de riesgos laborales y en una muy grave en esta misma materia.

Todas las infracciones serán calificadas por el cuerpo de inspectores y posteriormente se acordará una cuantía basándose en las diferentes cuantías que se han ido comentando a lo largo del capítulo y que también se pueden observar mediante tablas en el capítulo 4.

Finalmente, se puede decir que el empresario debe cumplir en muchos aspectos y debe seguir las leyes de manera legal y sin incurrir en fraudes de ley y lo más importante es la protección de los trabajadores, y es por eso que las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, que es donde se puede poner en peligro al trabajador, se sancione de manera más intensa.

Se ha comprobado al final del capítulo 5, después de las valoraciones de las infracciones y de su grado, cual sería una estimación de la sanción total a pagar, sin algunos importes que no se pueden tener en cuenta en esta ocasión. El importe sería de 120150€, importe elevado que seguramente haría que la empresa se declarase insolvente.

De manera personal, considero que los trabajadores son pilares fundamentales de las empresas. Considero, que, gracias a su trabajo constante y diario, las empresas siguen funcionando y siguen alcanzando los objetivos propuestos por los empresarios, los cuales son ellos los que reciben el beneficio que se ha ido logrando por el trabajo que he comentado, por el trabajo que realizan los trabajadores.

Así pues, no son los trabajadores los que deberían salir afectados por los elevados impuestos o por todo lo que hay que pagar, que, sin duda, se tiene que hacer frente a muchos gastos y muchos de ellos imprevisibles, como podría ser la COVID-19. Estos trabajadores no solo se ven afectados en el momento que se comete la infracción en sus contratos o en su salario, si no que estas malas praxis repercuten en el futuro, en sus prestaciones de jubilación, en las prestaciones por desempleo, en las prestaciones por incapacidad temporal, etc.

Aun así, gracias a los trabajadores, estos gastos se pueden cubrir porque son ellos los que realizan las tareas, los que luchan diariamente por sacar el trabajo adelante. Dicho esto, hay que cuidar lo que nos proporciona el bienestar, y un trabajador que cumple y realiza el trabajo de manera adecuado, proporciona el bienestar al empresario que es el que obtiene el mayor beneficio de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

PÁGINAS WEB

Area tecnologia. (s.f.). *Areatecnologia.com*. Recuperado el 01 de Junio de 2022, de Materiales de Construcción: tipos, propiedades y usos: <https://www.areatecnologia.com/TUTORIALES/MATERIALES%20PARA%20LA%20CONSTRUCCION.htm>

ASEPEYO. (04 de Enero de 2016). Relación entre los agentes intervinientes en una obra de construcción. Recuperado el 07 de Julio de 2022, de https://prevencion.asepeyo.es/wp-content/uploads/L5E98006V03-Infograf%C3%ADa-Relaci%C3%B3n-entre-los-agentes-intervinientes-en-una-obra-de-construcci%C3%B3n-A4_Asepeyo.pdf

Crear-empresas. (s.f.). *Crear-Empresas*. Recuperado el 07 de Marzo de 2022, de <https://www.crear-empresas.com/formas-juridicas-de-constitucion-de-la-empresa>

Fernandez, R. (Febrebro de 2022). *Statista*. Recuperado el 23 de Marzo de 2022, de <https://es.statista.com/estadisticas/1125297/tasa-de-ocupacion-en-construccion-por-genero-en-espana/>

Industriales, C. (22 de Junio de 2017). *Conexión Industriales*. Recuperado el 03 de Marzo de 2022, de <https://conexionindustriales.com/el-sector-de-la-construccion-en-espana/>

Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 25 de Marzo de 2022, de <https://www.ine.es/dyngs/IOE/es/operacion.htm?numinv=58015>

Leroy Merlin. (s.f.). *Leroy Merlin*. Recuperado el 01 de Junio de 2022, de <https://www.leroymerlin.es/hazlo-tu-mismo/consejos/conoce-las-herramientas-de-albanil>

Naciones Unidas. (s.f.). *Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 27 de Agosto de 2022, de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Pérez, A. (2018 de Marzo de 2016). *OBS Business School*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://www.obsbusiness.school/blog/4-formas-de-ejercer-un-liderazgo-positivo>

Pérez, A. (21 de Mayo de 2017). *OBS Business School*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://www.obsbusiness.school/blog/elementos-tener-en-cuenta-en-la-organizacion-del-trabajo>

Sureda, P. (02 de Junio de 2014). Curso de Seguridad en Construcción. 2010, 63. Burjassot. Recuperado el 07 de Julio de 2022, de <https://invassat.gva.es/documents/161660384/173065531/MF20-140102+RD+1627-97+Obras+de+construcci%C3%B3n+%282014%29/63d710f2-1b3d-44f2-9a74-ee318a0275e5>

Wikipedia, C. d. (s.f.). *Wikipedia*. (L. e. Wikipedia, Editor) Recuperado el 30 de Marzo de 2022, de Organigrama: <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Organigrama&oldid=144227501>

Wolters Kluwer. (s.f.). *Guiasjuridicas.wolterskluwer.es*. Recuperado el 18 de Mayo de 2022, de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAA AAAEAMtMSbF1jTAAASmzc0sTtbLUouLM_DxblwMDS0MjQ1OQQGZapUt-ckhIQaptWmJOCsoA_1TQ0zUAAAA=WKE

LEGISLACIÓN

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. (13 de Junio de 2018). Convenio colectivo de trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valencia. Comunidad Valenciana. Recuperado el 04 de Abril de 2022

Jefatura del Estado. (22 de Julio de 2015). Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (174), 34. España. Recuperado el 09 de Julio de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-8168-consolidado.pdf>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (24 de Octubre de 2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (255), 93. España. Recuperado el 01 de Septiembre de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Ministerio de Industria Comercio y Turismo. (s.f.). *Ipyme.org*. Recuperado el 07 de Marzo de 2022, de Portal PYME: <http://www.ipyme.org/es-ES/DecisionEmprender/FormasJuridicas/Paginas/FormasJuridicas.aspx>

Ministerio de la Presidencia. (25 de Octubre de 1997). Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. (256), 20. España. Recuperado el 14 de Julio de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-22614-consolidado.pdf>

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (08 de Agosto de 2000). REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL. (189), 49. España. Recuperado el 22 de Junio de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf>

Ministerio de trabajo y economía social. (s.f.). *Mites.gob.es*. Recuperado el 02 de Septiembre de 2022, de <https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>

APUNTES

García, C. V. (2022). "Derecho de trabajo y de la Seguridad Social". Universidad Politécnica de Valencia. Valencia, Comunidad Valenciana. Recuperado el 04 de Abril de 2022

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla explicativa de las funciones de los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

FUNCIÓN	Peón ordinario	Peón especialista	Oficial de 2ª	Oficial de 1ª de oficio
NIVEL	XII	XI	IX	VII
GRUPO	1	2	3	4
DESCRIPCIÓN SEGÚN GRUPO	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas sencillas - Alto nivel de independencia - Esfuerzo físico - Sin trabajadores a su cargo - No es necesario una formación específica 	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas de apoyo a un superior (técnicas necesarias indicadas por este) - Tareas sencillas y similares - Requiere práctica y destreza - Sin trabajadores a su cargo - Nivel de estudios equivalente a ESO o conocimientos adquiridos por la experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos adecuados y aptitudes necesarias - Supervisión directa de un superior - Pueden coordinar pequeños grupos - Nivel de estudios equivalente a ESO, formación profesional o conocimientos adquiridos por la experiencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos técnicos de la profesión/oficio - Funciones con autonomía - Seguimiento de trabajadores de menor cualificación - Nivel de estudios equivalente a ESO, formación profesional o conocimientos adquiridos por una amplia experiencia
TAREAS (ejemplos)	<ul style="list-style-type: none"> - Limpieza - Elaborar hormigones, pastas... - Transporte de 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades del grupo anterior - Apoyo en las actividades de montaje y 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajos de albañilería, hormigón, pintura, permeabilizació 	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas de grupos anteriores - Controlar procesos

	materiales de manera manual	desmontaje - Manejo de equipos de trabajo a motor (simples)	n... - Conducir vehículos y maquinaria sencilla	- Planificar recursos - Organizar trabajos de los otros trabajadores de inferior cualificación
SALARIO BASE	1369.10€	1388.16€	1487.04€	1585.93€

Fuente: elaboración propia a partir del convenio colectivo del sector de la Construcción en la Comunidad Valenciana

ANEXO 2: Relación con los objetivos de desarrollo sostenible

Figura 20: FADE ODS



Fuente: Imagen de la facultad de administración y dirección de empresas de la UPV

Los llamados objetivos de desarrollo sostenible también conocidos por sus siglas ODS, son un conjunto de objetivos, propuestos por Naciones Unidas, considerados globales para eliminar la pobreza, asegurar la prosperidad y proteger al planeta a favor de todo el mundo y son parte de una agenda de Desarrollo Sostenible. Fue en 2015 cuando todos los Estados Miembros que forman las Naciones Unidas

dieron el visto bueno a los 17 objetivos como parte de la Agenda 2030. La finalidad de estos objetivos pretende ser alcanzada en 15 años.

Como se ha comentado en el capítulo 1, el ODS relacionado con el presente trabajo final de grado, es el octavo, promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Igualmente, en este capítulo, se ha incluido la figura 1, que contiene todos los ODS de la Agenda 2030 que existen actualmente.

Para que este objetivo sea una realidad y pueda llegar a alcanzarse, se necesita y se espera que todas las administraciones públicas, el sector privado, la sociedad, etc, lleguen a formar parte del proceso que lleva la Agenda 2030 de manera que cada país debe ser responsable de sus actuaciones y de las políticas y programas propios que se aplican orientados a una mejora del desarrollo sostenible.

Así pues, la comunicación constante debe seguir presente y se debe priorizar para la creación de nuevas políticas, siendo siempre solidarios y cooperativos entre todos los países, además de todas las organizaciones que los forman y así asentar los diferentes esfuerzos que las naciones han realizado a lo largo del tiempo.

A lo largo del presente trabajo, se observa la presencia de este objetivo, ya que se trata de la investigación de cómo actúa una empresa, en la cual se detectan errores, irregularidades y fraudes de ley, y se propondrán distintas sanciones a lo largo del trabajo para promover el que las mismas ofrezcan empleo y que este sea decente y digno.