
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Tames Almeida, Aleida Estefani; Batalla Orta, Ramon, dir. Vulneración de derechos laborales : análisis jurídico de la inobservancia normativa en el contexto laboral y su aceptación como práctica habitual. 2024. (Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/308308>

under the terms of the  license



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

Facultad de Derecho

Trabajo de Final de Grado

**VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES:
*ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INOBSERVANCIA NORMATIVA EN EL
CONTEXTO LABORAL Y SU ACEPTACIÓN COMO PRÁCTICA HABITUAL***

Grado en Relaciones Laborales

Alumna: Aleida Estefanía Tames Almeida

Tutor: Ramon Batalla Orta

Curso: 2023-2024

Resumen

La vulneración de derechos en el contexto laboral, una problemática que impacta sobre derechos y condiciones reconocidos legalmente a los trabajadores. Actualmente, este fenómeno presente en multitud de organizaciones y manifestándose en diversas formas potencia negativamente la desigualdad y desequilibrio de poder entre trabajador y empresario, que es precisamente aquello que el legislador pretende compensar con las disposiciones legales vigentes en materia laboral, en este estudio también se va discutir el concepto de "normalización" de estas prácticas, donde los trabajadores toleran conductas que vulneran sus derechos, ¿Por qué los trabajadores han aceptado estas actuaciones? ¿Qué fenómenos organizacionales o sociales impulsan esta dinámica?

Abstract

The violation of rights in the labor context, a problem that impacts on the rights and conditions legally recognized to workers. Currently, this phenomenon is present in a multitude of organizations and manifests itself in various forms and negatively potentiates the inequality and imbalance of power between worker and employer, which is precisely what the legislator seeks to compensate with the current legal provisions on labor matters, in this study will also discuss the concept of "normalization" of these practices, where workers tolerate behaviors that violate their rights, why workers have accepted these actions? What organizational or social phenomena drive this dynamic?

INDÍCE

Resumen	2
Abstract.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.2. CONTEXTUALIZACION DEL TEMA.....	5
1.3. OBJETIVOS.	8
2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1.MARCO NORMATIVO NACIONAL	9
2.2.PRINCIPIOS RECTORES DE LOS DERECHOS LABORALES.....	12
2.3 DEFINICIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORLES.	14
2.4 NORMALIZACION DE VULNERACION DE DERECHOS LABORALES.	15
3.SUPUESTO DE HECHO.....	17
3.1 CASO. 1.....	17
3.1.1 Antecedentes y contexto.	17
3.1.2 Descripción de vulneración de derechos laborales.	17
3.2 CASO 2.....	19
3.2.1 Antecedentes y contexto.....	19
3.2.2 Descripción de vulneración de derechos laborales	19
4.ANALISIS JURIDICO	21
4.1 CASO 1.....	21
4.1.1. CONDUCTA TÍPICA.....	21
4.2.1. BIEN JURIDICO PROTEGIDO.	25
4.2. CASO 2.....	28
4.2.1. CONDUCTA TÍPICA.....	28
4.2.2. BIEN JURIDICO PROTEGIDO	30
5.ACCEPTACION DE VULNERACION DE DERECHOS LABORALES COMO PRACTICA HABITUAL.	33
5.1 EL PAPEL DEL DERECHO DEL TRABAJO.	33
5.2 SUBORDINACION ULTRA CONTRACTUAL.....	34
5.2.1. FACTORES QUE FAVORECEN LA SUBORDINACION ULTRA CONTRACTUAL.....	35
6.DATOS ESTADISTICOS ITSS.....	39
6.1 ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.....	39
6.2 ACTUACIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES.	40
6.3 ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.....	40
7.CONCLUSIONES	42
APÉNDICE LEGISLATIVO	44
APENDICE JURISPRUDENCIAL	45
BIBLIOGRAFIA.....	47

ANEXOS.....	49
Caso 1, Categoría Profesional incorrecta.	49
Caso 2, Horas extraordinarias no remuneradas ni compensadas y poca claridad en la nómina.	
.....	52

1. INTRODUCCIÓN.

1.2. CONTEXTUALIZACION DEL TEMA.

El derecho laboral surge en España a mediados del siglo XIX¹ esta disciplina se incorporaba al ordenamiento jurídico español con el objetivo de responder a la necesidad de regular las relaciones laborales , dado que en la práctica se vivía una situación de explotación, precariedad y miseria, en este contexto de cambios económicos, transformaciones sociales y constantes luchas históricas por la protección de los derechos laborales, el derecho del trabajo emergió con la finalidad jurídica de amparar los intereses de los trabajadores y contrarrestar la inherente disparidad de poder y económica que caracteriza la relación entre empleador y trabajador a través de la creación de un ordenamiento protector de la parte más débil de la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos.²

En la actualidad las normas que configuran el marco legal, que hacen posible la regulación de las relaciones laborales en España desempeñan un papel esencial para la protección de los derechos de los trabajadores y la creación de un entorno laboral justo y seguro. En este contexto, es muy importante comprender la relevancia y alcance de las leyes y regulaciones que constituyen el marco legal que rige los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores. Estas disposiciones legales tienen como objetivo garantizar condiciones de trabajo adecuadas, promover la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir la inobservancia de los derechos fundamentales y reconocidos en el trabajo. Asimismo, a continuación, veremos las principales leyes y normas que forman la base del derecho laboral español, además de destacar determinados artículos que dejen ver la intencionalidad del legislador de equilibrar la posición de desigualdad entre empresario y trabajador desde la cual parten todas las relaciones laborales.

Concerniente al marco normativo laboral español, y las principales normativas que lo sustentan, comenzaremos mencionando el Estatuto de los Trabajadores, asimismo esta ley se erige como la columna vertebral de la disciplina jurídica laboral, dado que además de estar respaldada por la constitución española en su artículo 35.2, el Estatuto de los Trabajadores³, delinea los derechos, responsabilidades y obligaciones de trabajadores y empleadores estableciendo un nivel mínimo de protección y equidad para ambas partes involucradas en la relación laboral.

¹ Vázquez, I. R. (Ed.). (2017). *Derecho y trabajo en el siglo XIX*. Dykinson

² Boza, G. (2020). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.

³ 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. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015

En igual forma, La ley de Prevención de Riesgos Laborales⁴ se presenta en el marco normativo como un pilar esencial, dado que el articulado de este cuerpo legal está orientado a garantizar la protección de los trabajadores ante los riesgos propios de cualquier actividad estableciendo obligaciones a ambas partes en materia de seguridad y salud para prevenir accidentes y enfermedades profesionales⁵.

De igual importancia que la normativa anterior encontramos la Ley General de Seguridad Social⁶, normativa que se integra al marco normativo laboral con el objetivo de garantizar la protección social de los trabajadores y sus familias, de tal forma que garantizara cobertura y bienestar ante determinadas circunstancias como enfermedad, incapacidad o desempleo.

Teniendo en cuenta las normativas mencionadas anteriormente, cabe señalar el papel significativo que desarrolla la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, dado que su objetivo es asegurar el cumplimiento por el empleador de las obligaciones que le imponen las normas laborales.⁷

En cuanto a la aplicación de la normativa en materia laboral, son varios los organismos tanto a nivel europeo, nacional y autonómico que velan por garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales laborales, en cuanto a los principales organismos a nivel nacional primeramente hacer mención a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, este organismo actúa como garante de la protección de los derechos sociales y laborales de los trabajadores, a través del desarrollo de actividades de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, a la par con estas responsabilidades la ITSS también realiza labores de asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación.⁸

Seguidamente, los Tribunales del orden jurisdiccional laboral son esenciales para la resolución de pleitos generados en el contexto de la relación laboral, haciendo cumplir la legislación laboral

⁴ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 10 de Noviembre de 1995

⁵ Collado Luis, S. (2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo.

⁶ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015

⁷ Roda, F. C. (2004). Las infracciones y sanciones administrativas del empresario en el orden social. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 3-62.

⁸ Orrico, F. J. F. (2008). Las actuaciones de advertencia y los requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (78), 139-160.

vigente y atendiendo a las pretensiones de ambas partes en los procesos. Además es relevante mencionar la importancia del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), organismos independientes entre sí pero que se complementan mutuamente para asegurar el funcionamiento y mantenimiento del sistema de seguridad social español, el INSS por su parte es la entidad gestora garante de prestaciones de seguridad social, incluidas todas las prestaciones menos la de desempleo, dado que las gestiona el SEPE, en cuanto la TGSS su función principal es la de gestión financiera del sistema de seguridad social, para la sostenibilidad del mismo.

Como hemos visto, los trabajadores encuentran sus derechos salvaguardados por diversas disposiciones legales vigentes y organismos que velan por su cumplimiento⁹, no obstante, la inobservancia normativa en el contexto laboral no deja de presenciarse, aunque en algunos sectores más que otros, es una problemática que supone un agravante circunstancial para la fuerza de trabajo en España.

En este contexto, muchos trabajadores lejos de plantarse ante estas circunstancias se resignan y aceptan estas conductas, provocando que estas se perpetúen en el tiempo y se tornen cíclicas, debido a ello, se instauran en la conciencia social avocando en su normalización como práctica habitual.

⁹ Bernilla Neira, M. A., & Espinoza Soto, G. D. (2023). Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe.

1.3. OBJETIVOS.

La realización de este trabajo de final de grado pretende alcanzar los siguientes objetivos:

1. Exponer la problemática de vulneración de derechos laborales y como algunos trabajadores han normalizado y aceptado que sus derechos no sean respetados, tolerando situaciones injustas y abusivas propiciadas por sus superiores directos.
2. Identificar por qué los trabajadores aceptan estas conductas los factores sociales, culturales, económicos y organizativos que contribuyen a esta normalización.
3. Exposición de dos supuestos de hecho, en el que se identifiquen diversas conductas empresariales que vulneren los derechos legalmente reconocidos al trabajador, a partir de aquí hacer un análisis de la conducta típica y el bien jurídico vulnerado.
4. Determinar algunos de los derechos vulnerados con más frecuencia a partir del análisis de estadísticas realizadas por ITSS.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. MARCO NORMATIVO NACIONAL

Como bien venimos afirmando las normas laborales fueron incorporadas al ordenamiento jurídico español para responder a la necesidad de regulación de la posición de subordinación en la que se encuentra el trabajador ante el empresario, esta necesidad viene propiciada por los abusos y situaciones precarias que han venido presenciando los trabajadores, con la puesta en vigor e inclusión de la normativa laboral en el conjunto de cuerpos jurídicos nacionales se demuestra que el legislador busca adelantarse a la falta de interés o voluntad de los empleadores de proporcionar los debidos derechos reconocidos, de esta forma al establecer leyes y regulaciones claras, se busca prevenir comportamientos injustos y explotadores. A continuación, desarrollaremos las principales leyes y normas que forman la base del derecho laboral español.

Empezaremos mencionando la Constitución Española que como máximo cuerpo normativo del país establece un marco jurídico que garantiza y protege los derechos de los trabajadores, en su articulado establece diversas disposiciones que consagran derechos fundamentales, se encuentran recogidos principalmente en el Título I, sección 2.^a De los derechos y deberes de los ciudadanos, en que se reconoce el derecho al trabajo y deber de trabajar de todos los españoles¹⁰, asimismo se reconoce la libre elección de profesión u oficio, y garantiza una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y las de su familia. Además de estas bases para la protección del trabajo también se establecen disposiciones dirigidas a regular aspectos clave de derechos laborales colectivos como la negociación colectiva y la sindicación.

En segundo lugar, el Estatuto de los Trabajadores, como normativa básica laboral en nuestro ordenamiento jurídico, regula las relaciones laborales entre empleadores y empleados que surge a raíz de la celebración de un contrato de trabajo, este cuerpo jurídico conformado por 92 artículos y dividido en diferentes títulos y secciones regula los derechos y deberes que se derivan de la relación jurídico- económica de carácter contractual entre empresario y trabajador por cuenta ajena, que corresponden a las dos partes, también se mencionan aspectos clave como la regulación del contrato de trabajo, la forma del mismo y los diversos tipos de contratos existentes y admitidos legalmente, también se menciona el funcionamiento del periodo de prueba y su duración, de igual manera se delinean aspectos sobre las condiciones laborales mencionando retribución, jornada laboral y clasificación profesional, así como la modificación de las condiciones del contrato y la extinción del mismo, regulando el despido, los tipos

¹⁰ Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 311, 29 de Diciembre de 1978

admitidos legalmente y las diligencias a tener en cuenta para su ejecución. Por otro lado, el estatuto de los trabajadores junto con el artículo 4 de la Sección 2 reconociendo el derecho a la libre sindicación y negociación colectiva, así como el derecho a huelga y reunión. El Estatuto también destina el Título II a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa¹¹.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el Estatuto de los trabajadores es una normativa de mínimos, es decir establece los conceptos genéricos y fundamentales por los cuales se debe regir la relación laboral, de esta manera debemos tener en cuenta que esta normativa se va a ver complementada por otras regulaciones existentes en nuestro ordenamiento jurídico en materias que son concretas y desarrolladas por otras fuentes del derecho laboral. En relación con lo anterior pasamos a mencionar el resto de las normas que configuran la legislación laboral.

En tercer lugar, tenemos los Convenios Colectivos, los cuales amparados por la constitución en el Capítulo Segundo concretamente en la Sección 2^a referida a los derechos y deberes de los ciudadanos, se reconoce el derecho a la negociación colectiva de representantes de los trabajadores y empresarios. Tiene rango de norma y es una de las fuentes del derecho laboral. De ello se desprende, que los Convenios Colectivos regulan derechos y obligaciones de las relaciones laborales entre el trabajador y el empresario, es decir, tal y como comentábamos anteriormente complementa las disposiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, respetando los mínimos establecidos ya que no se pueden establecer condiciones menos beneficiosas para los trabajadores que sean contrarias al Estatuto lo establecido por las partes en los convenios colectivos es de obligado cumplimiento para ambos.

En cuarto lugar, La ley de Prevención de Riesgos Laborales¹² reconocida como una de las normativas fundamentales dentro del ordenamiento jurídico en lo que respecta a la protección y seguridad de los trabajadores, siguiendo el mandato de la Constitución Española en el artículo 40.2, el cual encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene de los trabajadores, de esta forma se establece un correlativo deber de protección, por un lado del empresario que tiene responsabilidad de prevención y protección frente a los riesgos laborales de los empleados a su cargo y por otro lado de los poderes públicos que tienen el deber de garantizar el cumplimiento de la normativa preventiva. De esta forma se establece el marco legal

¹¹ 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. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015

¹² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 10 de Noviembre de 1995

que recoge los derechos y obligaciones para ambas partes que tienen por objeto reducir o eliminar los riesgos laborales inherentes existentes en el ejercicio de cualquier actividad, lamentablemente siempre hay actividades laborales que implican mayor riesgo que otras, pero con la PRL se busca que todos los trabajadores estén protegidos en todos los aspectos ante cualquier peligro y las diversas formas en las que este se puede materializar.

De esta forma la PRL para alcanzar este objetivo empieza estableciendo los derechos reconocidos a los trabajadores, de entre ellos destacar el derecho a que se lleve a cabo una evaluación de los riesgos asociados a la naturaleza de la actividad teniendo en cuenta aspectos como el puesto de trabajo y los trabajadores destinados a realizarlo, asimismo contemplando los equipos de trabajo y las sustancias o preparados químicos empleados. Detectados los riesgos los trabajadores tienen derecho a ser informados de los mismos y a recibir la formación pertinente con respecto a ellos y sobre cómo prevenirlos, de igual manera se reconoce el derecho a que se tomen las medidas preventivas pertinentes para eliminarlos y controlarlos. También se reconoce el derecho de participación de los trabajadores en este proceso ya que pueden aportar su punto de vista profesional, de esta forma se establece también el derecho a la periodicidad en la vigilancia de la salud de los trabajadores.

En la PRL también se establecen las obligaciones empresariales tales como la responsabilidad de establecer un plan de prevención de riesgos laborales y exigir su cumplimiento a los empleados, asimismo el empresario debe correr con todos los gastos necesarios para el cumplimiento de la normativa preventiva, sin que el gasto deba correr sobre los trabajadores.

Pasando a mencionar La Ley General de Seguridad Social¹³, hay que tener presente que trabajo y bienestar social están estrechamente enlazados, principalmente porque el trabajo actúa como fuente fundamental de los ciudadanos para conseguir ingresos y de esta forma poder satisfacer sus necesidades básicas, por eso La LGSS en su objetivo de proporcionar protección y bienestar a los ciudadanos procura gestionar aquellos servicios sociales y económicos dirigidos a los ciudadanos, asimismo la ley prevé protección para los trabajadores en diversos aspectos, entre ellos riesgos como el desempleo, enfermedad y jubilación. La financiación de este sistema se logra a través de las contribuciones que realizan tanto empleadores como trabajadores, es de esta forma que seguridad social y trabajo conservan una estrecha relación, siguiendo en esta línea,

¹³ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015

para que los trabajadores puedan acceder a las coberturas que establece la LGSS y garantizarse protección ante riesgos futuros, deben tener un contrato reconocido legalmente ya que de este se desprenderán obligaciones de aportaciones que posteriormente se materializaran en diferentes tipos de prestaciones, cuando el ciudadano manifieste su necesidad de recibirlas, debido a esto es tan importante que los ciudadanos estén dados de alta en la seguridad, para tener acceso a estas coberturas.

Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, este cuerpo legal es fundamental para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral que hemos venido mencionando anteriormente, en su articulado establece las conductas que son contrarias a la normativa laboral y de seguridad social, así como las sanciones asociadas a cada conducta ilícita que se menciona en la ley, las sanciones se dividen en leves, graves y muy graves y se hace un recorrido por las infracciones en materia de relaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales,

En síntesis, los trabajadores encuentran sus derechos amparados y salvaguardados por diversas disposiciones legales, pero a pesar de ello la vulneración de derechos laborales persiste y su tendencia a pesar de que se intenta reducir o controlar no vence a la inobservancia normativa y aprovechamiento de algunos empresarios. ¿Porque a pesar de la vigencia de todas estas normativas los trabajadores siguen presenciando situaciones ilícitas en su entorno laboral? ¿Qué perpetúa estas circunstancias?

2.2. PRINCIPIOS RECTORES DE LOS DERECHOS LABORALES.

Para el correcto desarrollo de este estudio es importante que hagamos un repaso por los principios rectores del derecho del trabajo, dado que, los principios constituyen un punto de partida en la legislación laboral y la razón de ser de las leyes¹⁴, que nos posibilitara saber si las disposiciones legales vigentes en materia laboral están logrando su cometido.

Principio Protector: Este principio establece la esencia del derecho laboral, dado que, tiene como objetivo primordial la protección de los trabajadores, reconociendo su posición de desigualdad jurídica y su posición como parte débil de la relación que motiva la necesidad de

¹⁴ Lalanne, J. E. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de derecho*, (11), 135-177.

protección, velando por sus derechos laborales y sociales, asegurando unas condiciones de trabajo dignas y seguras.¹⁵

Principio de igualdad: Estos principios rigen la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo y prohíben la discriminación por razón de sexo, origen, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o estatus personal o social.

Principio de estabilidad en el empleo: Este principio promueve la estabilidad en el empleo, la existencia de fuentes de empleo para la población y la posibilidad de que la relación pueda ser prolongada en el tiempo, así como la necesidad de la existencia de una causa justificada para desvincular al trabajador de la relación laboral, este principio busca la protección contra el despido arbitrario, proporcionando seguridad al trabajador.¹⁶

Principio de irrenunciabilidad de derechos: Por su parte este principio establece que existen derechos inalienables, inherentes a la dignidad humana. Estos son los derechos indisponibles, por lo que los trabajadores no pueden desprenderse voluntariamente de las ventajas y derechos reconocidos que ampara la legislación laboral¹⁷

Principio de buena fe: Este principio se basa en que las partes involucradas en una relación laboral deben obrar de buena fe, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, excluyendo el engaño y cualquier intencionalidad que podría alterar el equilibrio de la relación, se concreta en la confianza de correcta actuación de la otra parte involucrada y lealtad en el cumplimiento de sus obligaciones y en la resolución de conflictos laborales.¹⁸

En definitiva, los principios rectores de los derechos laborales dibujan un marco sólido sobre el cual se sustentan las normativas laborales que velan por la protección de los derechos de los trabajadores, pese a ello la disparidad de poder entre empresario y trabajador combinada con otros factores sociales que expondremos a lo largo del estudio, propician que en la práctica haya espacio para la inobservancia normativa.

¹⁵ Selva, M. D. (2019). Los principios del Derecho laboral. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273-1), 323-352.

¹⁶ Ballesteros, C. A. (2000). Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. Aplicación al caso colombiano. *Opinión jurídica*, 1(1), 109-130.

¹⁷ Ibídem

¹⁸ Pacheco Zerga, L. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*

2.3 DEFINICIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORLES.

La vulneración e inobservancia de los derechos laborales hace referencia a cualquier acción u omisión que sobrepase los derechos, garantías y límites legales reconocidos a los trabajadores establecidos por la legislación laboral y los tratados internacionales. Este distanciamiento del empleador de la regulación laboral puede manifestarse en diversos planos:¹⁹

1. Los derechos laborales tales como (salarios mínimos, jornada de trabajo, indemnizaciones por término de contrato), atribuidos al trabajador como parte débil de la relación, que han permitido asegurar un mínimo socialmente aceptable para los trabajadores.
2. Los derechos fundamentales específicos (libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, huelga), atribuidos al trabajador como miembro de una organización de representación de intereses
3. Los derechos fundamentales inespecíficos (intimidad, integridad, libertad de expresión, no discriminación), atribuidos al trabajador en su calidad de ciudadano

Desde una perspectiva jurídica, los empresarios que incurren en la informalidad laboral no respetando los derechos que poseen sus trabajadores, constituyen una transgresión de las normas y principios que regulan la relación entre empleadores y trabajadores, así como una vulneración de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución y las leyes laborales²⁰.

Estas inobservancias incurren en diversas consecuencias para los trabajadores que las padecen, así como, la precariedad laboral de la cual se deriva la aceptación a condiciones laborales inseguras o condiciones contractuales desfavorables, vulnerabilidad socioeconómica que dificulte el acceso a calidades de vida mínimas, menoscabo de su dignidad y bienestar, además de forzar al trabajador a aceptar las condiciones, provocando la sensación de conformidad o habitualidad de esas prácticas ilícitas.

¹⁹ Cataldo, J. L. U. (2008). La constitucionalización del derecho del trabajo: la tutela de derechos fundamentales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 249-273.

²⁰ Bernilla Neira, M. A., & Espinoza Soto, G. D. (2023). Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe.

En síntesis, la vulneración de derechos laborales no solo supone una degradación y erosión de las disposiciones legales garantes de la protección a los trabajadores perpetuando un ciclo de normalización de la desigualdad en el ámbito laboral, si no que también deriva en condiciones perjudiciales para la vida y bienestar de los trabajadores afectados.

2.4 NORMALIZACION DE VULNERACION DE DERECHOS LABORALES.

¿A qué nos queremos referir cuando hablamos de normalización? A mi entender la normalización de vulneración de derechos laborales hace referencia a la aceptación y resignación de los trabajadores ante prácticas empresariales ilícitas que ignoran sus derechos, situaciones que se acaban tornando rutinarias o comprendidas erróneamente como funcionamiento habitual del entorno laboral. Ahora bien, considerando que los trabajadores están salvaguardados legalmente por diversas disposiciones, reportar estas situaciones contrarias a la normativa laboral no debería suponer un problema, pero en la práctica la realidad es distinta y lamentablemente no todos los trabajadores optan por plantarse ante estas circunstancias, en este contexto la verdadera pregunta a plantear es: ¿Por qué los trabajadores no toman medidas al respecto? ¿Porque no demandan? Si un conocido en confianza te plantea una situación injusta que este experimentando en su entorno laboral y tú le formulas las preguntas anteriores seguramente su respuesta podría guardar relación con lo siguiente:

1. “Creía que era una práctica común”
2. “No creo que se vayan a tomar medidas para solventar la situación”
3. “A lo mejor me toman por un trabajador/a conflictiva”
4. “No me puedo permitir perder mi trabajo”
5. “No tenía conocimiento de que incumplía la normativa”

En este contexto, al no reportarse las irregularidades estas no se rectifican, no hay cambio y por tanto se perpetua en el tiempo, provocando la normalización de estas prácticas ilícitas y alimentando la precarización del trabajo en España. Estas afirmaciones las he querido contrastar con diversos estudios, de los cuales se desprende que la precariedad laboral está estrechamente relacionada con la competitividad en los mercados, dado que las empresas compiten para no quebrar,²¹ de este modo, el empleador con el objetivo principal marcado, que es asegurar sus

²¹ Alonso, L. E., & Fernández, C. (2009). Usos del trabajo y formas de la gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*, coordinado por Amparo Serrano, Eduardo Crespo y Carlos Prieto. Madrid: Editorial Complutense/CIS, 229-258.

beneficios e incrementar su producción, incurre en irregularidades para abaratar la fuerza de trabajo pese a existir normas que protegen los derechos de laborales²².

Otros autores también afirman que la precariedad actúa en doble plano de forma que somete a aquellos que tienen empleo, sembrándoles el miedo a perderlo²³ y el trabajador desempleado sometido a la incertidumbre y a la búsqueda constante de ingresos, que cuando encuentra un empleo, invierte todo su tiempo por si en el futuro no puede encontrar otro. De esto se desprende que los trabajadores acaben aceptando largas jornadas de trabajo, la renuncia a mejoras que no vengan sobrevenidas por la promoción,²⁴ entre otras situaciones ilícitas para no perder el empleo.

Para acabar de contrastar bien este punto más adelante desarrollaremos el concepto de *subordinación ultra-contractual*, concepto contrastado por el autor Peio Salazar Martínez de Iturrate y de este modo comprender esta tendencia normalizadora de las malas prácticas empresariales.

²² Bernilla Neira, M. A., & Espinoza Soto, G. D. (2023). Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe.

²³ Berardi, F. (2003). La fábrica de la infelicidad. *Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficantes de Sueños, 7-167.

²⁴ Alonso, L. E., & Fernández, C. (2009). Usos del trabajo y formas de la gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*, coordinado por Amparo Serrano, Eduardo Crespo y Carlos Prieto. Madrid: Editorial Complutense/CIS, 229-258.

3.SUPUESTO DE HECHO.

Con el fin de ejemplificar lo que vengo mencionando a lo largo del estudio a cerca de la inobservancia normativa por parte de determinados empleadores, voy a exponer dos supuestos de hecho, trabajadores de dos sectores distintos que han visto sus derechos vulnerados en numerosas ocasiones, con la exposición de sus circunstancias vemos el escenario que viven miles de trabajadores más en España

3.1 CASO. 1

3.1.1 Antecedentes y contexto.

El actor, un hombre de 50 años, se incorporó en el año 2006 a una pequeña empresa familiar perteneciente al sector de la hostelería y restauración, la empresa dedicada principalmente a la elaboración de platos preparados de comida mediterránea y la comercialización de legumbres entre otros productos, es una empresa pequeña, no hay muchos trabajadores, la plantilla la conforma el trabajador y una compañera, en cuanto a lo mencionado anteriormente el trabajador se incorporó en la empresa hace 18 años contractualmente, pero antes de la formalización de la relación, estuvo trabajando en la empresa por un año en modalidad de “empleo no declarado”.

El trabajador durante su jornada viene realizando la elaboración de los platos que posteriormente se van a comercializar, además de atención a los clientes y tareas propias de encargado, como el contacto con proveedores

3.1.2 Descripción de vulneración de derechos laborales.

En este contexto, el trabajador ha manifestado que ha venido experimentando a lo largo de los años determinadas actuaciones ilícitas por parte de la dirección empresarial.

Como bien he comentado anteriormente, el trabajador se incorporó en la empresa primeramente de forma irregular, sin contrato y sin estar dado de alta en la seguridad social, 1 año después la empresa formalizó la relación laboral con un contrato temporal y posteriormente con un contrato indefinido,

En relación con lo anterior, cabe mencionar que en el contrato del trabajador consta en la categoría de mozo, cuando el viene realizando tareas de cocinero.

Por otro lado, el trabajador ha manifestado que, en su trayectoria profesional en esta empresa, se ha sometido al servicio de vigilancia de la salud una única vez, que fue cuando le

transformaron el contrato a indefinido, después de este reconocimiento la empresa no ha vuelto a hacer otro, no hay periodicidad

El cuento, a las horas efectivas de trabajo, en el contrato del trabajador se refleja que realiza 40 horas de trabajo efectivo a la semana, cuando realmente viene realizando aproximadamente entre 48 y 50 horas semanales, no remuneradas ni cotizadas.

También, el trabajador ha mencionado que ha sufrido algunos accidentes de trabajo, pero sin baja médica, el trabajador ha sugerido a la dirección empresarial, la facilitación de maquinaria para la manipulación de ollas y sacos de legumbres con más de 45 kilogramos de peso, ante el caso omiso de las peticiones del trabajador este ha venido realizado sus tareas sin el soporte solicitado, derivándolo en dolores de espalda.

En relación con lo mencionado anteriormente, el trabajador también a sugerido al empresario que le proporcionen mascarillas para la manipulación de conservantes como el metabisulfito que es sumamente nocivo inhalar y el trabajador lo hace constantemente, el empresario no ha atendido a estas peticiones.

Finalmente, ha mencionado que su nivel de responsabilidad en la empresa es sumamente alto, dado que realiza tareas que incluso corresponden al empresario, de este modo, tiene la sensación de no poder faltar al trabajo ni un solo día, y de solicitar el alta voluntaria cuando se encuentra hospitalizado, dado que cuando ha faltado por malestar o circunstancia similares, ha recibido reproches por parte del empresario, situación que ha afectado negativamente su moral y bienestar emocional en el lugar de trabajo.

3.2 CASO 2.

3.2.1 Antecedentes y contexto

La trabajadora del caso 2, es una mujer de 24 años, que se incorporó en abril del 2023 a un pequeño comercio dedicado a la distribución de aromas y artículos del hogar. Se incorporó en modalidad contractual temporal a jornada completa.

Comenta que desde el inicio de su relación laboral ha sido la única trabajadora del establecimiento, durante su jornada laboral viene realizando las tareas propias de Dependienta.

A pesar de ser la única trabajadora, la empresa ha incurrido en la vulneración de algunos de sus derechos laborales.

3.2.2 Descripción de vulneración de derechos laborales

En el tiempo que la trabajadora a prestado servicios para la empresa ha visto algunas actuaciones ilícitas por parte de la dirección empresarial hacia sus derechos laborales.

En primer lugar, como he comentado anteriormente la trabajadora se incorporó en modalidad contractual temporal, posteriormente se hizo una transformación a indefinido de su contrato, en el contrato se acuerda la realización de 40h semanales, 8h diarias por ende, según lo establecido la jornada de la trabajadora inicia a las 10:00h hasta las 14:00h donde finaliza el primer turno, de 16:00 a 20:00h realiza el segundo turno, pero en la práctica es distinto dado que impuesto por la dirección empresarial desde el inicio de la relación se le ha comentado que debía finalizar su jornada a las 20:30h. le comentaron que aunque no lo vaya a ver reflejado en el contrato, la media hora diaria de más la vería reflejada en la nómina. La trabajadora vino realizando esta jornada con la media hora diaria adicional durante aproximadamente 8 meses.

Por motivos económicos, la empresa toma la decisión de reducir la jornada de la trabajadora, pasando a media jornada, en el anexo al contrato se establece jornada de 20h semanales por ende 4h diarias, de 16:00 a 20:00h, pero el empresario le vuelve a plantear la misma situación que al principio, deberá cerrar a las 20:30h, realizando media hora adicional, y ello lo verá reflejado en nómina. De esta situación se desprende otra, y es que cuando la trabajadora consultó su nómina, no encontró reflejado el concepto en el que estaban indicadas las horas

extraordinarias, el empresario le comentó que estaban incluidas en el concepto “P.P.Extra” siendo este concepto destinado a la prorrata de pagas extraordinarias, y no guardar ninguna relación con la remuneración de horas extraordinarias.

Por otro lado, la trabajadora también ha comentado que su jornada es de lunes a viernes, pero a pesar de ello, la trabajadora los fines de semana debía atender a los mensajes de WhatsApp del empresario, resolviendo consultas relacionadas con aspectos de la tienda, de esta forma la trabajadora a firmado que no llegaba a “desconectar”

Por último, en los últimos meses la trabajadora ha afirmado que la jornada se hacía más difícil debido a que durante semanas el empresario ha estado llamando a tienda a diario, el fin de las llamadas era para reclamarle que no ha hecho bien sus tareas, encomendarle tareas por hacer a 15 minutos del cierre, situación que ha afectado negativamente su moral y bienestar emocional en el lugar de trabajo.

4.ANALISIS JURIDICO

Ante el escenario presentado anteriormente, se pueden identificar varias conductas ilícitas por parte del empresario, que han venido vulnerando diversos derechos del trabajador y generando un riesgo para su salud y seguridad en el trabajo.

A continuación, expondré las diversas conductas contrarias a los reglamentos laborales, el bien jurídico vulnerado, junto con los artículos correspondientes de la legislación laboral española:

4.1 CASO 1.

4.1.1. CONDUCTA TÍPICA.

Primera situación planteada:

Contratación de trabajadores extranjeros en situación irregular:

El trabajador cuando inicio su recorrido laboral en esta empresa lo hizo sin tener ningún tipo de vinculación jurídica, no había vinculación contractual porque el trabajador se encontraba en situación irregular y no disponía de la documentación correspondiente para acceder al empleo de forma legal en España.

Conducta Típica: recogida en la **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social** en el **artículo 54.1d**, infracción clasificada como muy grave.

“d) La contratación de trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo la correspondiente autorización de residencia y trabajo, incurriendose en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados, siempre que el hecho no constituya delito.”

Como bien podemos ver en este artículo, la ley regula la prohibición de contratación de trabajadores en situación irregular, la dirección de la empresa en el momento que realizó esta contratación irregular era totalmente consciente de la situación del trabajador, y accedieron por fines puramente lucrativos, ya que es un hecho que la fuerza de trabajo de los trabajadores en situación irregular son más económicas y más manipulables para la empresa, dado que se encuentran en una situación de vulnerabilidad y sin ningún respaldo legal.

Segunda situación Planteada:

Categoría profesional erróneamente encuadrada:

El trabajador declara que su categoría profesional lleva años mal encuadrada, (a dia de hoy sigue sin lograr que se modifique su categoría por la correspondiente) dado que la categoría de mozo no se corresponde con las tareas que viene realizando como cocinero en la empresa.

Conducta típica: Recogida en el RDL5/2000 de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social Art 7.10, reconocida como infracción grave

“10. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.”

Como bien podemos ver en este articulo la ley tipifica como infracción grave establecer en el contrato de trabajo una clasificación profesional inferior a la correspondiente, la dirección de la empresa incurre en esta práctica, para reducir el coste de su fuerza de trabajo, ya que el trabajador encuadrado erróneamente, recibe un salario inferior al que le corresponde relacionado con las actividades que viene realizando en la empresa.

Tercera situación Planteada:

Incumplimiento de reconocimientos médicos obligatorios:

En la situación anteriormente descrita el empresario también está cometiendo 2 infracciones graves en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Conducta Típica: Infracción recogida en el Art 12.2 TRLISOS y reconocida como infracción grave

El trabajador ha comentado que solo se le ha realizado una vigilancia de la salud, hace 16 años aproximadamente.

En este caso, el empresario también comete Infracción grave en materia de Prevención de Riesgos Laborales tipificadas

“Artículo 12.

No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.”

En cuanto a la situación planteada, está recogida como una infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales, como los gastos en materia de prevención de riesgos laborales recaen sobre el empresario, al empleador de este trabajador le renta más incumplir con la legislación, el trabajador ha comentado que en los siguientes años, la empresa simplemente entrega la documentación correspondiente a la vigilancia de la salud, en la que indican que el trabajador ha manifestado su renuncia al reconocimiento médico,

Cuarta situación Planteada

Horas no cotizadas ni declaradas, exceso de jornada laboral en este caso, el empresario está cometiendo 2 Infracciones:

Conducta típica: Art 7.5 TRLISOS

1. Exceso de horas que superan los límites legales y pactados, tipificado en art. 7.5 TRLISOS, al sobrepasarse el número de horas extras ordinarias de 80 fijado en ese precepto. Es una infracción de carácter laboral y grave.

Artículo 7. Infracciones graves.

Son 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.

2. La otra infracción que está cometiendo el empresario sería una grave de Seguridad Social tipificada en el art. 22.3 TRLISOS, dado que no está efectuando los ingresos en Seguridad Social en la cuantía que corresponde, por la falta de cotización de H.

Extraordinarias. Esta conllevaría, a su vez, un acta de liquidación por las cuantías que el trabajador ha dejado de cotizar. Serían actas coordinadas.

Artículo 22. Son Infracciones Graves

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

Quinta y sexta situación planteada:

La empresa no entrega al trabajador mascarillas para controlar la inhalación de metabisulfito, ni proporciona herramientas para la manipulación de ollas y sacos de más de 45kg. A sabiendas de que el empleado ya lo ha sugerido varias veces.

Conducta Típica: Estaríamos ante una infracción grave tipificada en el artículo 12.16 de la TLISOS.

Artículo 12. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados (...)

4.2.1. BIEN JURIDICO PROTEGIDO.

Primera Situación: trabajador inmigrante que inicia en la empresa en situación irregular y sin vinculación contractual.

En España para acceder al empleo de forma legal hay que disponer de permiso de residencia y trabajo, es decir las disposiciones laborales no contemplan bienes jurídicos en materia laboral al inmigrante, porque es una situación que no debe tener lugar, para acceder al empleo se debe tener la documentación pertinente, pero fuera del marco normativo laboral se integran al ordenamiento disposiciones, que aunque no son en materia laboral las he querido incorporar porque acompañaban al caso analizado.

En la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero que, mediante su artículo 36.5, dispone que “*la carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero*”. La **STSJ de Cataluña 3275/2015, de 20 de mayo**²⁵ y, contrasta lo establecido por este artículo.

De esta disposición se desprende la intención de conceder a los trabajadores inmigrantes ciertos derechos laborales a pesar de su situación administrativa irregular, concediéndoles un mínimo de protección.

Segunda situación: Clasificación profesional mal encuadrada.

Esta irregularidad contractual vulnera el bien jurídico reconocido al trabajador en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores en que se dispone “*Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas*” y a su vez en el artículo 14 del Convenio Colectivo de hostelería en Cataluña en el que se establece “*Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados en un grupo profesional, se les asignará un determinado puesto de trabajo y nivel retributivo y se les encuadrará en una determinada área funcional*”, la relevancia de la clasificación profesional recae en que de ello va depender la retribución que perciba el trabajador, de este modo se puede deducir que la intención del

²⁵ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (2015). Sentencia número 533/2015 de 20 de Mayo de 2015

empresario es abaratar el coste que le genera el trabajador. **Sentencia 777/2022, de 27 de septiembre de 2022²⁶**, un trabajador logra en los tribunales que se le reconozca la categoría profesional correcta

Tercera situación: Incumplimiento de la realización periódica de vigilancia de la salud.

El trabajador ha comentado que la primera y última vigilancia de la salud a la que se sometió fue en el 2012, momento en que después de un año trabajando en modalidad irregular, la empresa procede a su contratación formal, después de ese reconocimiento no ha vuelto a realizarse otro, es en este momento que la empresa incurre nuevamente en inobservancia de la normativa laboral, la empresa entre sus obligaciones generadas del contrato de trabajo debe vigilar y velar por la salud de sus empleados a cargo, así lo determina **el artículo 22 Ley 8/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** “*El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo*” así lo sustenta la **Sentencia número 196/2004 de 15 de noviembre²⁷** y **Sentencia núm. 3268/2009 de 10 noviembre. (...)**” *el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente ilimitado. Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran*” en virtud de ello se determina la obligatoriedad del reconocimiento médico periódico para el trabajador, Asimismo el empresario vulnera el **artículo 4.2.d del Estatuto de los trabajadores**, en el cual se dispone, *su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales*. El reconocimiento médico del trabajador en el sector de la hostelería no es obligatorio, por eso el trabajador puede optar por manifestar su negativa al reconocimiento o por el contrario proceder a realizarlo, pero para que el trabajador pueda optar a escoger primero se lo deben de ofrecer, es en este aspecto donde recae la obligatoriedad, el empresario debe ofrecer el reconocimiento médico, en el caso que nos acompaña al trabajador la dirección empresarial ni le plantea la opción.

Cuarta situación: Horas extraordinarias no remuneradas.

El trabajador contractualmente debe realizar 40h semanales, no obstante, realiza aproximadamente 10h más cada semana, a esto se le suma que no hay ninguna forma de controlar la jornada del trabajador ya que tampoco hay establecido ningún sistema de fichajes,

²⁶ Tribunal Supremo de España. (2022). Sentencia número 777/2022, de 27 de septiembre de 2022.

²⁷ Tribunal Constitucional (Sala Primera). (2004). Sentencia número 196/2004 de 15 de noviembre.

en este contexto el trabajador viene realizando horas de trabajo efectivo que superan los límites legales, y declara que no las puede justificar porque no hay registro de fichajes para ello, añadir que no se han compensado en modo de descanso ni retribuido. El bien jurídico que protege al trabajador en cuestión de horas extraordinarias es el **artículo 35 del Estatuto de los trabajadores** en el cual se dispone “*El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3*” el estatuto también establece en el artículo 35.5 lo siguiente “*A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente*” en contraste con lo anterior y la situación del trabajador, la **STSJ Baleares 240/2023²⁸** y **STSJ ICAN 59/2019²⁹**. Establecen que ha falta de cumplimiento por parte del empleador con lo establecido respecto al registro de jornada, si el trabajador aporta indicios se puede presumir la realización de las horas extraordinarias.

Quinta y Sexta situación

El trabajador a descrito que en su puesto de trabajo debido a el tipo de producto que comercializan, para la conservación de este se hace uso de metabisulfito de sodio, un aditivo alimentario, la exposición del trabajador a este agente químico es diaria.

Es importante tener en cuenta que, en la hoja de datos de seguridad del metabisulfito sódico, se menciona que las medidas que hay que tomar para la exposición a este producto son; protección de las manos utilizando guantes, además de protección respiratoria, a lo mencionado se le añade que el trabajador durante el transcurso de sus actividades laborales en la cocina, tiene que mover ollas muy pesadas (más de 45kg), junto con sacos de alimentos, legumbres, etc.

Ante estas situaciones el trabajador a solicitado al empresario que se le proporcione mascarilla para protegerse de la inhalación prolongada de metabisulfito de sodio y la maquinaria que necesita para mover los objetos pesados dentro de la cocina, el empresario en este contexto está vulnerando lo establecido en el **artículo 17.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL**, en el cual se indica “*El empresario deberá proporcionar a sus*

²⁸ Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears. (2023). Sentencia número 240/2023 de 2 de mayo de 2023, Recurso número 607/2022

²⁹ Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias. (2019). Sentencia número 59/2019, de 31 de enero de 2019

trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones” y a su vez vulnerando lo establecido en el **artículo 3 del RD 773/1997, 30 de mayo sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud**, en el cual se determina obligaciones del empresario tales como, (...) ”*Determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual conforme a lo establecido en el artículo*” (...) ”*Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario*” **la Sentencia 154/2019 de 16 septiembre de 2019**³⁰, sustenta lo mencionado ”*La conducta típica consiste en no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, debiendo concurrir, además, una infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y una puesta en peligro grave de la vida, la salud o integridad física de los trabajadores(...)*”. Del mismo modo la **Sentencia 533/2015 de 27 Enero 2015**³¹

4.2. CASO 2.

4.2.1. CONDUCTA TÍPICA.

Primera situación: la realización de horas extraordinarias no remuneradas ni cotizadas. Al igual que en Caso 1, también encontramos en el caso 2 la vulneración en relación con el tiempo de trabajo, dado que la trabajadora realiza media hora más de trabajo adicional cada día. En este caso el empresario estará cometiendo 2 infracciones.

Conducta típica: Art 7.5 TRLISOS

1. Exceso de horas que superan los límites legales y pactados, tipificado en art. 7.5 TRLISOS, al sobrepasarse el número de horas extras ordinarias de 80 fijado en ese precepto. Es una infracción de carácter laboral y grave.

Artículo 7. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

5. *La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias,*

³⁰ Audiencia Provincial de Ciudad Real (Sección 2^a). (2019). Sentencia número 154/2019 de 16 de septiembre

³¹ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (2015). Sentencia número 3275/2015 de 20 de Mayo de 2015

descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La otra infracción que está cometiendo el empresario sería una grave de Seguridad Social tipificada en el art. 22.3 TRLISOS, dado que no está efectuando los ingresos en Seguridad Social en la cuantía que corresponde, por la falta de cotización de H. Extraordinarias. Esta conllevaría, a su vez, un acta de liquidación por las cuantías que el trabajador ha dejado de cotizar. Serían actas coordinadas.

Artículo 22. Son Infracciones Graves

No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social o no efectuar el ingreso en la cuantía debida, habiendo cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (...)

Segunda situación: poca claridad en la nómina, incorporando las horas extraordinarias en el concepto de “P.P. EXTRA”

La trabajadora ha comentado que cuando no vio reflejadas las horas extraordinarias en su nómina tal y como le había comentado el empresario, lo consultó, el empresario le indicó que las horas extraordinarias no las vería reflejadas en nómina porque le convenía más a ellos y a la trabajadora también, le comentaron que si lo incorporaban, perdería más dinero porque le iban a deducir más.

Por este motivo le comentaron que la remuneración correspondiente a las H.extras está incorporada en el concepto de “P.P.Extra”

Conducta típica: Art 7.3 TRLISOS. Recogida como una infracción grave.

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

Tercera situación: derecho a la desconexión digital.

La trabajadora ha comentado que el empresario no respetaba sus días de descanso, a afirmado que prácticamente todos los fines de semana le realizaban consultas relacionadas con asuntos de

la tienda, evidentemente esto se daba después de dada por finalizada su jornada (después de las 20:30h o los fines de semana)

Conducta típica: Art 7.5 TRLISOS

“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 arts. 12,13 y 34 a 38 del ET”

4.2.2. BIEN JURIDICO PROTEGIDO

Primera Situación:

El bien jurídico que protege al trabajador en cuestión de horas extraordinarias es el **artículo 35 del Estatuto de los trabajadores** en el cual se dispone “*El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3*” del mismo modo se vulnera el **art.34 del Estatuto de los Trabajadores, el cual es establece** “*La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.* ”

La trabajadora ha venido realizando media hora más de trabajo efectivo **Sentencia número 432/2018 de 21 de diciembre**³². como tiempo de trabajo habitual, cuando esta media hora más, no está reflejada en lo pactado en el contrato de trabajo, de esta forma la trabajadora tampoco a estado cotizando por esta media hora adicional que realiza cada día.

Cuando la empresa redujo su jornada, la media hora de trabajo más se convirtió en horas complementarias, dado que en el contrato se redujo la jornada a 20h y ella paso a realizar 4h cada día (contractualmente) pero realmente realizaba 4h y media **Sentencia número 3036/2020 de 15 octubre**³³.

Segunda Situación:

Poca claridad en la nómina, incorporando las horas extraordinarias en el concepto de “P.P. Extra” En relación con el bien jurídico vulnerado anterior, a la trabajadora se le aseguraba que la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias las percibiría en la nómina en el concepto de “P.P Extra”

³² Tribunal Superior de Justicia de Navarra. (2018). Sentencia número 432/2018 de 21 de diciembre.

³³ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1^a). (2020). Sentencia número 3036/2020 de 15 de octubre.

La trabajadora ha comentado que esta situación la ha colocado en una situación de incertidumbre y falta de seguridad a cerca de que se le estén compensando correctamente las horas extraordinarias, o directamente no está segura de que se les estén compensando correctamente en

STS 24 de julio 2006 *La retribución de las horas extraordinarias constituye un concepto salarial independiente y autónomo que responde a la finalidad específica de remunerar el tiempo trabajado que excede del que es propio de la jornada ordinaria de trabajo, y no guarda homogeneidad alguna con las restantes percepciones de los trabajadores; y por ello no es posible compensar ni absorber tan especial retribución con ningún otro concepto salarial diferente (...) del mismo modo en la Sentencia núm. 70/2017 de 16 mayo.*³⁴

El hecho de que en la nómina no se refleje de forma clara el pago de las horas extraordinarias, da pie a que la trabajadora conciba la posibilidad de que no se le estén pagando remunerando, pero en caso de que sea cierto lo dicho por la empresa y si se estén remunerando pero incorporando en el concepto que no procede el de “P.P.Extra” la empresa estaría incurriendo en la vulneración del artículo **art.29.1 3º del Estatuto de los Trabajadores, que establece “La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social”**

En la **Sentencia 31/2019 de 17 de enero de 2019**³⁵, se determina que los trabajadores tienen derecho a que la empresa entregue la nómina con la correspondiente claridad y separación de los diferentes conceptos que componen la retribución percibida.

El hecho que la hoja de salarios no sea lo suficientemente clara no se acoge al principio de transparencia que debe caracterizar la relación laboral, dado que no se puede obligar al trabajador a tener controladas las horas de trabajo realizadas, para posteriormente realizar las correspondientes operaciones matemáticas complejas para comprobar que la remuneración percibida es la correcta.

Tercera Situación:

Derecho a la desconexión digital de la trabajadora, la empresa no respeta los tiempos de descanso, consultando asuntos de trabajo fuera del horario correspondiente a la jornada,

³⁴ Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª). (2017). Sentencia número 70/2017 de 16 de mayo.

³⁵ Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª). (2019). Sentencia número 31/2019 de 17 de enero.

Sentencia núm. 1158/2024 de 4 marzo³⁶ y Sentencia núm. 346/2021 de 4 noviembre³⁷. vulnerando el derecho recogido en el **Estatuto de los Trabajadores en el art 20 bis** en el que se establece “*Los trabajadores tienen derecho a (...) a la desconexión digital (...) los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*” así como también se establece en **el articulo 88.1 LOPDGDD**) “*Los trabajadores (...) tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar*” respaldado en la **Sentencia número 16/2023 de 3 de febrero.**³⁸

³⁶ Tribunal Superior de Justicia de Galicia. (2024). Sentencia número 1158/2024 de 4 de marzo.

³⁷ Juzgado de lo Social núm. 3 de Gijón (Principado de Asturias). (2021). Sentencia número 346/2021 de 4 de noviembre.

³⁸ Juzgado de lo Social núm. 7 de Murcia. (2023). Sentencia número 16/2023 de 3 de febrero.

5. ACEPTACION DE VULNERACION DE DERECHOS LABORALES COMO PRACTICA HABITUAL.

El hecho que los trabajadores acepten que sus derechos se vean vulnerados, teniendo en cuenta el perjuicio que les supone en todos los sentidos, revela la creciente precariedad del trabajo y la erosión de la equidad en las relaciones laborales que supone³⁹. En este capítulo se buscar responder el interrogante de cómo y por qué la aceptación de la vulneración de derechos laborales se ha convertido en una práctica común.

5.1 EL PAPEL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

¿Por qué a pesar de la vigencia de las diversas disposiciones legales que velan por los trabajadores y en su labor por salvaguardar la equidad en la relación laboral, estas por el contrario se vean deterioradas?

Diversos autores hacen una aproximación hacia esta cuestión, afirmando que las transformaciones que se vienen materializando en el ámbito jurídico laboral coinciden en el tiempo y están estrechamente relacionadas con el surgimiento y consolidación del modelo neoliberal en la economía global. El modelo neoliberal, caracterizado por la desregulación, la privatización, la reducción del papel del Estado y el fomento de la libre competencia, ha tenido un impacto considerable en la forma en que se estructura la legislación laboral. Dado que, bajo este modelo, el objetivo es aumentar la eficiencia económica y competitividad mediante la introducción de mayor flexibilidad en el mercado de trabajo, de modo que los imperativos de flexibilidad del sistema económico capitalista en su fase neoliberal han tendido a instaurar, mediante la articulación política correspondiente, cambios en el derecho del trabajo⁴⁰.

Asimismo, el autor Antonio Baylos desvela que el Derecho del Trabajo se está erosionando, y que cada vez está más lejos de la función tuitiva objeto de los principios laborales⁴¹, afirma que el derecho del trabajo esta redireccionando su enfoque hacia los intereses de los

³⁹ Salazar Martínez de Iturrate, P. (2017). La transformación de la relación laboral durante la etapa neoliberal: el neo-proletariado y la subordinación ultra-contractual.

⁴⁰ Ibidem

⁴¹ Baylos, A. (2013). La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012. *Revista de derecho social*, 61, 19-41.

empresarios de ello se desprende en regulaciones más relajadas para las empresas, facilitando las prácticas oportunistas de los empresarios hacia los trabajadores.

En este punto, y atendiendo a las afirmaciones de diversos estudiosos acerca del tema, podemos concluir el porqué de que hoy en día a pesar de la vigencia de derechos laborales estos no sean respetados y por el contrario vulnerados con normalidad.

5.2 SUBORDINACION ULTRA CONTRACTUAL

Como bien comentaba en el marco teórico del trabajo, para poder dar respuesta a los interrogantes pendientes quería desarrollar el concepto introducido por el autor Peio Salazar Martínez de Iturrate, la *subordinación ultra-contractual*, este concepto engloba en su totalidad la normalización de la inobservancia normativa en materia laboral.

Partiendo de la premisa que los intereses de las partes que configuran las relaciones laborales son opuestos, por un lado, empresarios con un objetivo bien marcado; la obtención de mayor cantidad de fuerza de trabajo al menor coste posible, y los trabajadores a la inversa. Estos intereses contrarios, se encuentran e “igualan”, en el contrato de trabajo, a través de las condiciones laborales y salariales pactadas en el mismo, como resultado del desequilibrio de poder en esta relación que nunca se da en igualdad de condiciones, se puede dar lugar a circunstancias como la subordinación ultra-contractual.

Pero, ahora bien, para entender el concepto de subordinación ultra contractual, debemos hacer alusión al estudio realizado por el autor Peio Salazar Martínez de Iturrate, fenómeno que define como el conjunto de prácticas ilícitas, que tienen lugar en el contexto laboral en las que el empleador impone una subordinación adicional al trabajador, que se separa de lo estipulado en el contrato de trabajo, este abuso escenifica el desequilibrio de poder inherente a las relaciones laborales.

El capital en su objetivo por maximizar su rentabilidad incurre en la degradación de las condiciones laborales, de este modo garantiza el incremento de sus beneficios, tanto abaratando los costes laborales como intensificando la subordinación de la clase trabajadora, de este modo los problemas del ámbito laboral materializados en forma de desempleo, bajos salarios y precariedad, favorecen la dependencia económica de los trabajadores, asimismo si el trabajador inicialmente ya se encuentra en una posición dispar al empresario, bajo estas

circunstancias se aumenta la vulnerabilidad del empleado, propiciando que se posibilite la expansión de lo que podemos entender como prácticas de *subordinación ultra-contractual*.

5.2.1. FACTORES QUE FAVORECEN LA SUBORDINACION ULTRA-CONTRACTUAL

Para el desarrollo explicativo, de porque nos encontramos en un punto que como sociedad hemos normalizado que los derechos laborales sean vulnerados, debemos tener presente aquellos factores sociales que favorecen la aparición de estas conductas, así como los factores que permiten la permanencia de estas conductas hasta el punto de que se reconocen como habituales.

En cuanto a las condiciones generales que condicionan toda contratación laboral podemos encontrar dos⁴²:

Legales: En el aspecto legal, las leyes laborales determinan el grado de estabilidad del empleo. Pero a pesar de su objetivo tutivo del trabajador frente el empresario, el derecho laboral ha ido evolucionando junto la transformación del mercado laboral, de lo que diversos autores desprenden que en este proceso se ha ido devaluando e instaurando medidas que intensifican la vulnerabilidad de los trabajadores, frente su empleador⁴³, ejemplo de ello es la contratación laboral temporal, dado que no faltan los empresarios que se aprovechan de esta modalidad contractual y dentro del cumplimiento de la normativa, logran burlar la ley laboral, perpetuando la inestabilidad contractual del trabajador a su cargo. A favor de la legislación laboral, gracias a la aprobación de nuevas reformas laborales en los últimos años, se refuerzan los requisitos para la contratación temporal, y de esta manera propiciar el aumento de la contratación indefinida.

Económicas: A nivel económico, el factor que más influencia para favorecer la vulneración de derechos laborales es el desempleo, dado que este sirve para limitar e incluso reducir los salarios. Esto es debido a que en un contexto en el que encontramos condiciones de pleno empleo el trabajador a la mínima circunstancia en que pueda notar una vulneración de sus derechos podría tomar libremente la decisión de abandonar ese empleo y encontrar fácilmente otro en el que perciba unas condiciones más justas, en pocas palabras si el trabajador tiene

⁴² de Iturrate, P. S. M., & Salazar, P. (2019). Relaciones laborales neoliberales: la subordinación ultra-contractual. *Sociología del Trabajo*, (95), 89-103.

⁴³ Bilbao, A. (1999). La globalización y las relaciones laborales. *Cuadernos de relaciones laborales*, (15), 123-137.

opciones para escoger difícilmente se va a conformar. Pero no es así en el mercado laboral español el desempleo ejerce una presión coercitiva, por ende, los trabajadores una vez encuentran un empleo se aferran a él con el fin de no perderlo a sabiendas que la pérdida de empleo les supondrá pérdida de ingresos, acompañado de la incertidumbre de cuando encontraran empleo nuevamente.

A estos factores generales se suman factores individuales del trabajador⁴⁴:

Situación económica: Si las condiciones económicas del trabajador son frágiles, como por ejemplo cuando los ingresos del trabajador son bajos y tiene compromisos económicos que afrontar como hipotecas o alquileres que pagar, cargas familiares, junto con todo lo que ello supone, afectan su capacidad para resistir la presión laboral, lo tornan más dependiente del trabajo y por ende es más fácil que acepte que sus derechos se vean vulnerados, y propenso a renunciar a la exigencia de condiciones laborales justas.

Capital incorporado: Otro de los factores que influencian en el grado de dependencia es el capital incorporado, que incluye la formación y experiencia que posee el trabajador. De modo que el trabajador menos formado se verá más vulnerable y con menos opciones a optar a empleos con condiciones justas.

En la medida que esta serie de factores reducen o amplían la dependencia, el empleador puede aprovecharse de la desigualdad que surge y valerse del poder a su favor, para exigir una mayor subordinación del trabajador en la relación laboral en función del grado de vulnerabilidad de este.

Por ende, podemos incluir la **vulnerabilidad del trabajador** como otro de los factores que favorecen la normalización de la vulneración de derechos, como hemos mencionado anteriormente, la situación de *vulnerabilidad* viene determinada por unas condiciones de incertidumbre e inseguridad para quien la sufre. Estas condiciones las podemos ver representadas en diversos contextos, por ejemplo, aquellos trabajadores que tienen dificultades para encontrar empleo, o simplemente no pueden acceder de forma legal a él, como los inmigrantes que en este contexto quedan totalmente desprotegidos, también se incluye aquellos que tienen una relación laboral con poca estabilidad, es decir contratos

⁴⁴ de Iturrate, P. S. M., & Salazar, P. (2019). Relaciones laborales neoliberales: la subordinación ultra-contractual. *Sociología del Trabajo*, (95), 89-103.

cortos que dan lugar a la incertidumbre sobre la continuidad en el puesto de trabajo o sobre cuando encontrarán el próximo empleo, también hay trabajadores que desconocen tanto sus derechos laborales consagrados como el acceso a ellos.

Los trabajadores vulnerables en un contexto en el que simplemente necesitan empleo imperando la necesidad y la resignación aceptan las condiciones mínimas que les ofrezcan. Simplemente necesitan empleo, y esa dependencia los deja expuestos a todo tipo de abusos por parte de los empleadores. Ante la necesidad de combatir el desempleo se intensifica la competencia entre trabajadores por los puestos disponibles, propiciando que muchos reduzcan sus expectativas a cero⁴⁵, llegando incluso a renunciar a tener un contrato formal. De este modo, la primera vulneración a la que se puede exponer el trabajador es la falta de vínculo legal, cuestión que supone para el trabajador la falta de protección en su relación con el empleador, ya que no hay vínculo contractual, no se generan derechos ni obligaciones de ningún tipo para ninguna de las dos partes.

Puede señalarse, también, al fenómeno de la normalización el **factor del tiempo** dado que, cuando una práctica se repite de forma habitual por un largo periodo de tiempo en el mundo del trabajo, esta tiende a instalarse en la conciencia social, como hecho repetido que se ha convertido en algo habitual e inevitable, acontecimiento común, un rasgo de la relación laboral.

Ahora bien, ¿Cómo es este proceso de normalización de vulneración de derechos laborales? ¿Dónde se origina? ¿Y cómo alcanza la normalización?, la respuesta a estos interrogantes las podemos obtener de un estudio basado en las malpractices empresariales realizado por la autora Alis Dahayra, Cruz Cuba. En base a la investigación realizada se puede obtener, que estas acciones inician una vez que los altos mandos de la empresa hayan realizado un análisis sobre el costo y beneficio para poder implantar dichas prácticas en la empresa⁴⁶.

Una vez implantadas estas malpractices empresariales son dos los factores que inciden en su normalización, en primer lugar, lo mucho que esta se vea prolongada en el tiempo como hecho repetido y normalizado , tal y como hemos mencionado anteriormente este factor propicia que los trabajadores entiendan erróneamente una conducta fraudulenta del

⁴⁵ Salazar Martínez de Iturrate, P. (2017). La transformación de la relación laboral durante la etapa neoliberal: el neo-proletariado y la subordinación ultra-contractual.

⁴⁶ Cruz Cuba, A. D. (2021). Malpractices en reducción de costos desde la experiencia laboral de trabajadores de Trujillo.

empresario como algo normal, dado que la viven siempre y ya la perciben como parte del entorno laboral.⁴⁷ Sumado a esto encontramos la obediencia de los trabajadores, que en este estudio también se llega a concluir que los trabajadores aceptan estas prácticas debido a su situación individual de necesidad y vulnerabilidad económica, lo que provoca el sentimiento de miedo.⁴⁸

En suma, la aceptación de vulneración de derechos laborales como práctica habitual, deriva de un proceso complejo impulsado por factores legales, económicos y sociales. Por un lado la erosión del Derecho del Trabajo debido al modelo neoliberal, que ha provocado que las disposiciones legales se vean propensas a ser burladas por los empresarios, a esto se suman factores económicos como el desempleo, la situación individual de cada trabajador, la maximización de la posición de vulneración del empleado, y el factor de la prolongación en el tiempo de prácticas ilícitas, estos factores son los que colaboran en la proliferación de prácticas empresariales que incrementan la vulnerabilidad de los trabajadores.

⁴⁷ Valcárcel, R. S. (2006). ¿ ACASO SE SUICIDAN LOS OBREROS?. EL ACCIDENTE DE TRABAJO Y LA CULPA DE LA VÍCTIMA EN CIERTA PRÁCTICA JUDICIAL. *Revista de derecho social*, (33), 9-24.

⁴⁸ Cruz Cuba, A. D. (2021). Malpractices en reducción de costos desde la experiencia laboral de trabajadores de Trujillo

6. DATOS ESTADISTICOS ITSS.

El objetivo de este capítulo es elaborar un análisis a partir del informe anual de Inspección de Trabajo y Seguridad Social⁴⁹, dado que este informe recoge datos como las actividades de inspección realizadas en un año, incluyendo el número de inspecciones realizadas, las infracciones detectadas y las sanciones impuestas, entre otros aspectos a cerca de las actuaciones realizadas y las más sancionadas, de esta forma poder extraer, cual es la tendencia de los derechos en materia laboral que más se vulneran por los empresarios.

Para comenzar, en base a los últimos datos publicados por ITSS, de entre todas las materias competencia de actuación, tales como relaciones laborales, prevención de riesgos laborales, empleo y colocación, extranjería y seguridad social. Aquellas en que ITSS ha realizado más actuaciones son en materia de relaciones laborales, con un total de 156.365 actuaciones, derivando en un total de 19.501 infracciones, en materia de Prevención de Riesgos laborales con un total de 418.074 actuaciones de las cuales 24.981 han derivado en infracciones y por último en materia de Seguridad Social en la que se han realizado 487.017 actuaciones derivadas en 65.551 infracciones

Una vez identificados estos datos, podemos identificar que actuaciones infractoras han sido más identificadas en cada materia.

6.1 ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Estas actuaciones han sido las más sancionadas en materia de Seguridad Social, las cuales componen el 83.64% de las actuaciones realizadas en esta materia.

1.Inscripción, afiliación y alta: Llevadas a cabo 284.656 actuaciones del control del alta obligatoria en seguridad social de trabajadores (cuenta ajena, propia o autónomos) de las cuales 46.712 han derivado en infracciones, suponiendo estas el 58,45% del total de actuaciones en materia de seguridad social. De estos datos podemos extraer el alto porcentaje de errores e irregularidades en la inscripción, afiliación y alta de trabajadores.

2.Falta de cotización obligatoria, total o parcial, a la Seguridad Social: Llevadas a cabo por ITSS 124.160 actuaciones, de las cuales 2.830 han resultado en infracciones.

⁴⁹ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). Memoria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2022.

Dichas actuaciones han derivado en el 75,58% de las infracciones impuestas en esta materia

6.2 ACTUACIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES.

Estas actuaciones han sido las más sancionadas en materia de relaciones laborales:

1. Transgresión de la normativa contratos de trabajo: compone el mayor número de actuaciones en materia de relaciones laborales un total de 51.151 actuaciones, las cuales han derivado en 6.632 infracciones. De estos datos podemos extraer el gran número de irregularidades en los contratos laborales a los que incurren las empresas.

2. Tiempo de trabajo: compone un total de 30.352 actuaciones, las cuales han derivado en 9.317 infracciones. De ello podemos concluir que la normativa referente al tiempo de trabajo no se está cumpliendo.

3. Salarios, Recibos de salarios y finiquitos: compone un total de 21.482 actuaciones, las cuales han derivado en 1.739 infracciones.

En todos estos conceptos se concentran el mayor número de actuaciones que suman el 65.1% con respecto al total del área

En lo que respecta al número de infracciones detectadas en cada una de estas actuaciones, se han detectado mayor numero en tiempo de trabajo 41,2%, transgresiones de la normativa sobre contratos de trabajo 29.3%, recibos de salarios y finiquitos constituyen el 7.7% de las infracciones impuestas

Las infracciones detectadas en dichos ámbitos suponen el 78,2% del total de las infracciones detectadas en esta área.

6.3 ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

En esta materia el número de actuaciones en diferentes ámbitos es más sustancial, de las 418.074 actuaciones realizadas en materia de prevención de riesgos laborales extraemos lo siguiente:

1. Condiciones Seguridad en lugares de trabajo: Compone un total de 93.080 de las actuaciones realizadas, las cuales han derivado en 2.623 infracciones.

2.Formacion e información a trabajadores: Compone un total de 37.180 de las actuaciones realizadas de las cuales 3.007 han derivado en infracciones.

3.Gestion de la prevención en la empresa: Incluye (evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva y gestión integral de la prevención); y constituye 48.779 de las actuaciones realizadas

4.Máquinas y equipos de trabajo: Compone un total de 31.339 de las actuaciones realizadas, de las cuales 3.973 han derivado en infracciones.

5.Vigilancia de la Salud: Compone un total de 30.686 de las actuaciones realizadas, de las cuales 1.439 han derivado en infracciones.

En cuanto a la tendencia de las infracciones más detectadas podemos ver que en cuanto a seguridad social, los empresarios incurren en mayor numero, en no dar de alta a sus trabajadores en seguridad social, o por ejemplo no declaran la información real del tipo de contrato o condiciones laborales de los trabajadores.

En cuanto a relaciones laborales, la tendencia se inclina hacia los contratos que no cumplen con las disposiciones legales mínimas, tampoco se respeta la jornada de trabajo de 40h y si se hacen horas extraordinarias no se compensan o no se compensan correctamente, o bien el empresario no cumple con la normativa referente al correcto registro de la jornada, también se detectan conductas ilícitas en los pagos de salarios en los que el empresario paga por debajo del salario mínimo legalmente establecido.

En cuanto a prevención de riesgos laborales, la tendencia se inclina a que inspección detecte que los empresarios no realiza el mantenimiento de las instalaciones para garantizar un entorno seguro, o bien no se proporciona a los trabajadores la información sobre riesgos laborales inherentes al puesto de trabajo, también se detecta que no se realiza el mantenimiento correspondiente a las máquinas y equipos de trabajo para su correcto funcionamiento y que no supongan un riesgo para los trabajadores y por ultimo también se detecta con frecuencia que las empresas no proporcionan acceso al reconocimiento médico obligatorio.

7.CONCLUSIONES

Para concluir este Trabajo de final de grado, presentaremos las principales respuestas a los interrogantes que nos hemos planteado.

En el marco teórico presentábamos el conjunto de disposiciones legales que amparan los derechos de los trabajadores pero que, a pesar de su vigencia, no son respetados por algunos empleadores los cuales incurren en prácticas ilícitas afectando al personal a su cargo. En este contexto, muchos trabajadores lejos de plantarse ante estas circunstancias se resignan y aceptan estas conductas, provocando que estas se perpetúen en el tiempo y se tornen cíclicas, debido a ello, se instauran en la conciencia social avocando en su normalización como práctica habitual.

Esta normalización o aceptación de las conductas contrarias a la normativa laboral se asocia a un proceso complejo impulsado por factores legales, económicos y sociales.

Por un lado, la degradación en el ámbito del Derecho del Trabajo rama jurídica que emergió para ejercer una función tuitiva sobre la parte débil de la relación laboral. Pero debido a las transformaciones del modelo neoliberal, se han producido diversas reformas de la normativa laboral que han provocado que las disposiciones legales se vean propensas a ser burladas por los empresarios. Ejemplo de ello es la contratación temporal, que antes del **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre** a dado pie a que multitud de empleadores abusen de la contratación temporal, en el mismo preámbulo de la reforma se reconoce como principales problemas del mercado de trabajo el desempleo y la temporalidad. Estos problemas han adquirido gran presencia reduciendo el número de empleos estables y promoviendo la precariedad laboral.

A esto se suman factores económicos como el desempleo, dado que al verse limitadas las opciones los trabajadores se ven obligados a aferrarse a sus empleos actuales, e incluso desarrollan el temor a perderlo, en estas circunstancias, se muestran más propensos a aceptar condiciones laborales precarias. De esta forma la capacidad de los trabajadores para exigir condiciones laborales justas se ve reducida.

La degradación laboral supone un realineamiento que fortalece la posición del empleador, favoreciendo el desequilibrio de poder inherente a las relaciones laborales.

Otro factor relevante es la situación individual del trabajador, dado que de ello también dependerá el grado de vulnerabilidad, exponiéndolo a dificultades para hacer valer sus derechos, ejemplo de ello

son los inmigrantes, jóvenes inexpertos o el bajo nivel de estudios. Estos factores sumados a la prolongación en el tiempo de estas prácticas propician que las actuaciones ilícitas empresariales se instauren en la conciencia social y se acaben percibiendo como habituales.

Ahora bien, hemos querido saber cuáles son las inobservancias normativas a las cuales más incurren los empresarios y por ende los derechos vulnerados más normalizados, para ello hemos analizado las últimas actuaciones de ITSS, de ello podemos concluir que entre las más frecuentes se encuentra el no dar de alta a los trabajadores en seguridad social, la realización de horas extraordinarias que no se remuneran o compensan, conductas ilícitas en los pagos de salarios y en el contenido del contrato, así como el no proporcionar un entorno seguro de trabajo y todo lo que ello conlleva como no realizar una vigilancia de las maquinarias hasta no proporcionar los equipos de protección individual correspondientes y por último la inobservancia en el derecho a la vigilancia de la salud.

De hecho, no es casualidad que en el análisis de casos estén presentes varias de estas conductas, tanto el Caso 1 como el Caso 2 comparten la vulneración del tiempo de trabajo, ambos realizan horas extraordinarias no remuneradas ni compensadas. El Caso 1 presenta prácticas ilícitas en el contrato de trabajo y conjuntamente en el pago de salario, dado que lleva a cuestas un encuadramiento profesional erróneo desde el inicio de su relación laboral, asimismo ve vulnerado su derecho a la vigilancia de la salud y seguridad en el entorno de trabajo.

En definitiva, la degradación del mercado laboral supone una problemática que cada vez toma mayor relevancia, tanto en el aspecto personal como profesional, teniendo en cuenta que trabajo y bienestar social están estrechamente enlazados, principalmente porque el trabajo actúa como fuente fundamental de los ciudadanos para conseguir ingresos y de esta forma poder satisfacer sus necesidades básicas genera grandes consecuencias cuando no se accede a él en las condiciones idóneas (un trabajo indefinido, estable y protegido).

APÉNDICE LEGISLATIVO

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado, 311, 29 de diciembre de 1978*
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado, 269, de 10 de noviembre de 1995*
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado, 294, de 6 de diciembre de 2018*
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *Boletín Oficial del Estado, 10, de 12 de enero de 2000*
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-544-consolidado.pdf>
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

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. *Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 de octubre de 2015*
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

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. *Boletín Oficial del Estado, 189, de 8 de agosto de 2000*
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado, 261, de 31 de octubre de 2015*
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>

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. *Boletín Oficial del Estado, 313, de 30 de diciembre de 2021*
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-21788-consolidado.pdf>

APENDICE JURISPRUDENCIAL

Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1^a). (2017). Sentencia número 70/2017 de 16 de mayo.

JUR 2017\130961

Audiencia Provincial de Ciudad Real (Sección 2^a). (2019). Sentencia número 154/2019 de 16 de septiembre.

[Consecuencias del incumplimiento por el empresario de las normas de PRL. \(s/f\). Laleynext.es. Recuperado el 13 de mayo de 2024, de](#)

Audiencia Provincial de Valladolid (Sección 2^a). (2006). Sentencia número 208/2006 de 6 de julio.

JUR 2006\248204.

Juzgado de lo Social núm. 3 de Gijón (Principado de Asturias). (2021). Sentencia número 346/2021 de 4 de noviembre.

JUR 2022\44567.

Juzgado de lo Social núm. 7 de Murcia. (2023). Sentencia número 16/2023 de 3 de febrero.

JUR 2023\92947.

Tribunal Constitucional (Sala Primera). (2004). Sentencia número 196/2004 de 15 de noviembre.

RTC 2004\196.

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1^a). (2020). Sentencia número 3036/2020 de 15 de octubre.

AS 2021\335.

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (2015). Sentencia número 533/2015 de 27 de enero de 2015

<https://vlex.es/vid/583513746>

Tribunal Superior de Justicia de Galicia. (2024). Sentencia número 1158/2024 de 4 de marzo.

JUR 2024\120416.

Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears. (2023). Sentencia número 240/2023 de 2 de mayo de 2023, Recurso número 607/2022. Jurisdicción: Social.

[Diario la ley](#)

Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias. (2019). Sentencia número 59/2019, de 31 de enero de 2019.

[STSJ_Canarias](#)

Tribunal Superior de Justicia de Navarra. (2018). Sentencia número 432/2018 de 21 de diciembre. RJCA 2019\538.

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1^a). (2019). Sentencia número 31/2019 de 17 de enero.
https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059442_0.pdf

Tribunal Supremo de España. (2017). Sentencia número 129/2017 de 2 de marzo de 2017, Recurso de casación número 345/2015.

Tribunal Supremo de España. (2022). Sentencia número 777/2022, de 27 de septiembre de 2022.
<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-777-2022-ts-sala-social-sec-1-rec-1738-2020-27-09-2022-48442292>

Tribunal Supremo. (2006). Sentencia número 634/2009, de 24 de julio de 2006.

BIBLIOGRAFIA

Alonso, L. E., & Fernández, C. (2009). Usos del trabajo y formas de la gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación, coordinado por Amparo Serrano, Eduardo Crespo y Carlos Prieto*. Madrid: Editorial Complutense/CIS, 229-258.

[Alonso, L. E., & Fernández, C](#)

Ballesteros, C. A. (2000). Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. Aplicación al caso colombiano. *Opinión jurídica*, 1(1), 109-130.

<https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1285/1249>

Baylos, A. (2013). La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012. *Revista de derecho social*, 61, 19-41.

http://www.dmetdebate.com.br/wp-content/uploads/2013/07/BAYLOS-Desconstitucionalizacion_del_trabajo_2017.pdf

Berardi, F. (2003). La fábrica de la infelicidad. *Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficantes de Sueños, 7-167.

<https://www.ulsa.edu.sv/libroslibres/cienciassociales/fabrica%20infelicidad.pdf>

Bernilla Neira, M. A., & Espinoza Soto, G. D. (2023). Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11109/Bernilla%20>

Bilbao, A. (1999). La globalización y las relaciones laborales. *Cuadernos de relaciones laborales*, (15), 123-137.

<http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=165318>

Boza, G. (2020). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.

<https://books.google.es/books>

Cataldo, J. L. U. (2008). La constitucionalización del derecho del trabajo: la tutela de derechos fundamentales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 249-273.

<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640262013.pdf>

Collado Luis, S. (2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo.

<https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/9686/91.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz Cuba, A. D. (2021). Malpractices en reducción de costos desde la experiencia laboral de trabajadores de Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72599/Cruz_CAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lalanne, J. E. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de derecho*, (11), 135-177.

<https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/article/view/727/717>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). Memoria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2022

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS_ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_ITSS_2022_4.pdf

Orrico, F. J. F. (2008). Las actuaciones de advertencia y los requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (78), 139-160.

<https://www.fremap.es/pdf/prevencion/adreitss.pdf>

Pacheco Zerga, L. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*

<https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/6ee5488e-6908-4464-9776-787612c003ae/content>

Roda, F. C. (2004). Las infracciones y sanciones administrativas del empresario en el orden social. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 3-62

<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/8787/8529>

Salazar Martínez de Iturrate, P. (2017). La transformación de la relación laboral durante la etapa neoliberal: el neo-proletariado y la subordinación ultra-contratual.

https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/26876/TESIS_SALAZAR_MARTINEZ%20DE%20ITURRATE_PEIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Selva, M. D. (2019). Los principios del Derecho laboral. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273-1), 323-352.

<https://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/68617>

Valcárcel, R. S. (2006). ¿ ACASO SE SUICIDAN LOS OBREROS?. EL ACCIDENTE DE TRABAJO Y LA CULPA DE LA VÍCTIMA EN CIERTA PRÁCTICA JUDICIAL. *Revista de derecho social*, (33), 9-24.

https://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/acaso_suicidan_obreros.pdf

Vázquez, I. R. (Ed.). (2017). *Derecho y trabajo en el siglo XIX*. Dykinson

<https://www.torrossa.com/it/resources/an/4357158>

ANEXOS

Caso 1, Categoría Profesional incorrecta.

 MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL												
CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA													
CÓDIGO DE CONTRATO													
<input checked="" type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO Obra o servicio determinado <input checked="" type="checkbox"/> Eventual por circunst. produc. Interinidad	<table border="1"><tr><td>4</td><td>0</td><td>1</td></tr><tr><td>4</td><td>0</td><td>2</td></tr><tr><td>4</td><td>1</td><td>0</td></tr></table>	4	0	1	4	0	2	4	1	0			
4	0	1											
4	0	2											
4	1	0											
CÓDIGO DE CONTRATO													
<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL Obra o servicio determinado Eventual por circunst. produc. Interinidad Situación jubilación parcial	<table border="1"><tr><td>5</td><td>0</td><td>1</td></tr><tr><td>5</td><td>0</td><td>2</td></tr><tr><td>5</td><td>1</td><td>0</td></tr><tr><td>5</td><td>4</td><td>0</td></tr></table>	5	0	1	5	0	2	5	1	0	5	4	0
5	0	1											
5	0	2											
5	1	0											
5	4	0											
DATOS DE LA EMPRESA													
CIF/NIF/NIE [REDACTED]													
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA [REDACTED]	DOMICILIO SOCIAL N.º 3 [REDACTED] EN CONCEPTO (1) ADMINISTRADORA												
PAÍS ESPAÑA	MUNICIPIO [REDACTED] C.POSTAL [REDACTED]												
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN													
RÉGIMEN 0111	COD.PROV. NÚMERO [REDACTED]	DIG.CONTR. [REDACTED]	ACTIVIDAD ECONÓMICA ELABORACION Y VENTA PRODUCT ALIMENTICOS										
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO													
PAÍS ESPAÑA	MUNICIPIO SABADELL	C.POSTAL 08187											
DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A													
D.D.N.A. [REDACTED]	N.I.F./N.I.E. (2) [REDACTED]	FECHA DE NACIMIENTO [REDACTED]											
N.º AFILIACION S.S. [REDACTED]	NIVEL FORMATIVO PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE	NACIONALIDAD [REDACTED] 68											
MUNICIPIO DEL DOMICILIO SABADELL	PAÍS DOMICILIO ESPAÑA	C.POSTAL 724											
Con la asistencia legal, en su caso, de D.D.N.A., _____, con N.I.F./N.I.E. _____, en calidad de (3) _____. DECLARAN													
Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:													
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL													
PRIMERA: El/la trabajador/a contratada prestará sus servicios como (4) MOZO, incluido en el grupo profesional/categoría/nivel (5) MOZO, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la administración de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) CALLE [REDACTED]													
SEGUNDA: La jornada de trabajo será (6): <input checked="" type="checkbox"/> A tiempo completo: la jornada de trabajo será de 40 horas semanales, prestadas de Lunes a Sábado con los descansos que establece la ley. <input type="checkbox"/> A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas al día, _____ a la semana, _____ al mes, _____ al año, siendo esta jornada inferior a (7): <input type="checkbox"/> La de un/a trabajador/a a tiempo completo comparable. <input type="checkbox"/> La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación. <input type="checkbox"/> La jornada máxima legal. La distribución del tiempo de trabajo será de _____.													
TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde 01/03/12, hasta 28/02/13. Se establece un período de prueba de (8) 1 mes i 15 días. En caso de que el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señálelo con una X: <input type="checkbox"/>													

I Contrato Laboral

Como bien podemos ver en el contrato laboral cedido por el trabajador del Caso 1, este está contratado presuntamente para prestar servicios como MOZO, como ya hemos comentado sus labores van más allá de las encomendadas a esta clasificación,

NIF.		EMPRESA		DOMICILIO		Nº INS. S.S.	361
TRABAJADOR/A		CATEGORÍA	Nº MATRIC.	ANTIGÜEDAD	D.N.I.		
Nº AFILIACIÓN. S.S.	TARIFA COD.CT SECCION	NRO.	PERÍODO	TOT. DÍAS			
CUANTIA	PRECIO	CONCEPTO		DEVENGOS	DEDUCCIONES		
30,00	25,367	1 *Salario Base 30 *P.P. PAGAS EXTRAS 33 *COMPLEMENTO A NETO 201 *A Cuenta Convenio 398 *Plus Transporte 995 COTIZACION CONT.COMU 4,70 996 COTIZACION FORMACION 0,10 997 COTIZACION DESEMPLEO 1,55		761,00 63,37 275,95 15,22 67,63 61,57 1,31 20,31			
30,00	2,254						
REM. TOTAL	P.P.EXTRAS	BASE S.S.	BASE A.T.Y DES.	BASE I.R.P.F.	T. DEVENGADO	T. A DEDUCIR	
1.183,19	126,84	1.310,03	1.310,03	1.183,19	1.183,19	63,19	

* Percepciones Salariales sujetas a Cot. S.S.

- Percepciones no Salariales excluidas Cot. S.S.

FECHA	SELLO EMPRESA	RECIBI	LÍQUIDO A PERCIBIR																	
30 SEPTIEMBRE 2018	SABADELL		1.100,00																	
/			COSTE EMPRESA: 1.600,44																	
DETALLE DE LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>CONCEPTO</th> <th>BASE</th> <th>TIPO</th> <th>APORTACIÓN EMPRESARIAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Contingencias comunes.....</td> <td>1.310,03</td> <td>23,60</td> <td>309,17</td> </tr> <tr> <td>2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta</td> <td>AT y EP..... Desempleo..... Formación Profesional..... Fondo Garantía Salarial.....</td> <td>1.310,03 1.310,03 1.310,03 1.310,03</td> <td>1,95 5,50 0,60 0,20</td> <td>25,55 72,05 7,86 2,62</td> </tr> <tr> <td>3. Cotización adicional horas extraordinarias.....</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESARIAL	1. Contingencias comunes.....	1.310,03	23,60	309,17	2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	AT y EP..... Desempleo..... Formación Profesional..... Fondo Garantía Salarial.....	1.310,03 1.310,03 1.310,03 1.310,03	1,95 5,50 0,60 0,20	25,55 72,05 7,86 2,62	3. Cotización adicional horas extraordinarias.....			
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESARIAL																	
1. Contingencias comunes.....	1.310,03	23,60	309,17																	
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	AT y EP..... Desempleo..... Formación Profesional..... Fondo Garantía Salarial.....	1.310,03 1.310,03 1.310,03 1.310,03	1,95 5,50 0,60 0,20	25,55 72,05 7,86 2,62																
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....																				

Nómina Caso 1

En esta nómina cedida por el trabajador del Caso 1, también se puede ver la Categoría profesional, y es que como comentábamos en el estudio el principal objetivo de este tipo de prácticas ilícitas empresariales es reducir el coste que genera la fuerza de trabajo, encuadrándolo en la categoría profesional incorrecta y en la práctica imponer la realización de tareas que se alejan de las encomendadas.

La importancia del encuadramiento profesional recae en la remuneración que va percibir el trabajador, de esta forma una categoría inferior va acompañada de una remuneración que no se corresponde a la merecida por la realización de las actividades encomendadas.

EMPRESA	TREBALLADOR
Domicili:	N.I.T.: Codi contracte: 189
C.I.F.: Codi compte cotització S.S.:	N.º afiliació S.S.: DEPENDENT G.2
	Categ. o grup profess.: Grup cotització: 10 Data antiguitat 01/03/2011

Període de Liquidació: del 01 de JULIO al 31 de JULIO de 2020 Total dies: 30

I. MERITACIONS

1. Percepcions salarials		2. Percepcions no salarials
Sou base	840,00	Indemnitzacions o exempts
Hores extraordinàries		Prestacions e indemnitat de la S.S.
Gratif. extraordinàries		
Sou en espècie		
Complements salarials		Indemnitzacions per trasllats, suspensions o acomiadaments
PLUS DISTANCIA	68,98	
PLUS VOLUNTARI	205,12	Altres percepcions no salarials
PAGA MARÇ	69,97	

TOTALS

A. TOTAL MERITAT 1.184,07

II. DEDUCCIONS

1. Aportació del treballador a les cotitzacions de la Seguretat Social i conceptes de recaudació conjunta	
Contingències comuns	4.7000 % 62,23
Desocupament	1.5500 % 20,52
Formació professional	0,1000 % 1,32
Hores extraordinàries:	
Força major	% 5.
Altres hores extraord.	% 6.
B. TOTAL A DEDUIR (1+2+3+4+5) 84,07
LÍQUID TOTAL A PERCEBRE (A - B) 1.100,00

Sant Quirze del V, 31 de JULIO de 2020

RECIBI

Compte:

DETERMINACIÓ DE LES BASES DE COTIZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL I CONCEPTES DE RECAPTACIÓ CONJUNTA I DE LA BASE SUBJECTA A RETENCIÓ DEL I.R.P.F. I APORTACIÓ DE L'EMPRESA

CONCEPTE	BASE	TIPUS	APORTACIÓ EMPRESA	
1. Contingències comuns	1.324,07			
Remuneració mensual	1.184,07			
Prorrate pagues extraordinàries	140,00			
Base incapac. temporal. Mat. i R.E.				
TOTAL	1.324,07	23,6000	312,48	
2. Contingències professionals i conceptes de recaptació conjunta	AT i EP Desocupació Formació professional Fons Garantia Salarial	1.324,07 1.324,07 1.324,07 1.324,07	1.9500 5.5000 0,6000 0,2000	25,82 72,82 7,94 2,65
3. Cotització addicional hores extraordinàries				
4. Base reten. del I.R.P.F.	1.184,07 (Especie)	Total aportació empresa	421,71	

Nòmina 2

Segunda nomina cedida por el trabajador del Caso 1, después de años encuadrado en la categoría de mozo, logra que se le cambie la categoría profesional, pero sigue sin ser la correcta, como podemos ver, se ha modificado por "Dependiente".

Caso 2, Horas extraordinarias no remuneradas ni compensadas y poca claridad en la nómina.

DATOS DE LA EMPRESA		DATOS DEL TRABAJADOR/A	
Nombre o Razón Social	00025	Nombre del Trabajador/a	Nº
Domicilio		N.I.F.	
C.I.F.		Num. Aff. Seguridad Social	Gr.Cotiz.
(Reg) - Cod. Cta. Cotiz. Seguridad Social			09 (M)
Categoría		Ocupación	Cen/Sec/dpt
			Fec. Antigüedad
			21/04/2023
Periodo de Liquidación :	Del 1 de Diciembre del 2023 al 31 de Diciembre del 2023	Días :	30
Concepto Salarial	Cantidad	Precio	(A) Devengos
Salario Base			540,00
Plus Actividad			74,81
P.P. EXTRAS			90,00
Total Devengado (Cotizable + No Cotizable)	614,81		704,81
(B) Deducciones			
Base	%	Cuota	
Contingencias Comunes	704,81	4,70	33,13
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)	704,81	0,10	0,70
Desempleo	704,81	1,55	10,92
Formación Profesional	704,81	0,10	0,70
Retención IRPF	704,81	2,00	14,10
Total Deducciones (S.Social. e Irpf + Otras)	59,55		59,55
Horas Alta Tiempo Parcial : 84h.			
Determinación de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención de I.R.P.F. y aportación de la Empresa			
Concepto	Base	Tipo	Aportación Empresa
1. Contingencias Comunes			
Importe remuneración mensual	614,81		
Importe prorrata pagas extraordinarias	90,00		
Base de Incapacidad Temporal	Total	704,81	23,60%
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI).			0,50%
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	AT y EP		3,53
Desempleo			47,22
Formación Profesional			38,77
Fondo de Garantía Salarial			4,23
			0,20%
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del IRPF			
Lugar y Fecha : SABADELL , 31 de Diciembre de 2023	Recibí	Total Devengado (A) :	704,81
Firma y Sello de la Empresa		Total Deducciones (B) :	59,55
Cuenta :		LIQUIDO A PERCIBIR (A - B) : (Euros)	645,26

Nomina 1 Caso 2

La nómina cedida por la trabajadora del Caso 2 ilustra lo que ha venido afirmando, y es que la dirección empresarial le aseguraba que la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias se encuentran incluidas en el concepto “P.P.Extra”, obligando a la trabajadora a tener que realizar operaciones matemáticas complejas para saber si realmente se le está remunerando el tiempo adicional de trabajo, evidentemente estas operaciones no son sencillas, por lo que la trabajadora no está segura de que se estén remunerando.