

# **GRADO EN COMERCIO**

## **TRABAJO DE FIN DE GRADO**

### **APERTURA DE UNA LIBRERÍA EN VALLADOLID. ASPECTOS LEGALES Y LABORALES PARA EL INICIO DE LA ACTIVIDAD**

**ALBERTO VELASCO VICENTE**

**FACULTAD DE COMERCIO**

**VALLADOLID, 04 DE JULIO DE 2023**



**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**

**GRADO EN COMERCIO**

CURSO ACADÉMICO 2022/2023

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**APERTURA DE UNA LIBRERÍA EN VALLADOLID.  
ASPECTOS LEGALES Y LABORALES PARA EL INICIO  
DE LA ACTIVIDAD**

**Trabajo presentado por: Alberto Velasco Vicente**

**Tutor: Laurentino J. Dueñas Herrero**

**FACULTAD DE COMERCIO**

**VALLADOLID, 04 DE JULIO DE 2023**

## ÍNDICE GENERAL

<b>1. Presentación del proyecto</b>	
1.1. <i>Introducción</i> .....	6
1.2. <i>Objetivos del trabajo</i> .....	7
<b>2. Creación de la sociedad</b>	
2.1. <i>Forma jurídica. Opciones y elección</i> .....	8
2.2. <i>Denominación social y NIF provisional</i> .....	10
2.3. <i>Escritura pública de la sociedad</i> .....	11
2.4. <i>Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, registro de la empresa en la provincia y obtención del NIF definitivo</i> .....	12
<b>3. Trámites previos al inicio de la actividad comercial</b>	
3.1. <i>Elección del local comercial</i> .....	14
3.2. <i>Licencia ambiental</i> .....	16
3.3. <i>Licencia de inicio de la actividad</i> .....	19
<b>4. Normativa vigente sobre comercio electrónico</b> .....	20
<b>5. Análisis del contexto laboral actual</b>	
5.1. <i>Subida del SMI y su impacto en la contratación</i> .....	22
5.2. <i>Contratación de personas con discapacidad</i> .....	26
5.3. <i>Subida del IPC e inflación ¿Cómo puede afectar a la empresa?</i> .....	29
<b>6. Identificación del Convenio Colectivo</b>	
6.1. <i>Aspectos relevantes del convenio colectivo</i> .....	32
<b>7. Contratos de los trabajadores</b>	
7.1. <i>Cambio en los tipos de contratos</i> .....	38
7.2. <i>Elección del contrato adecuado de los empleados</i> .....	40
<b>8. Prevención de Riesgos Laborales</b>	
8.1. <i>Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ¿Cómo afecta a la empresa y a los trabajadores?</i> .....	42
8.2. <i>Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa</i> .....	47
<b>9. Conclusiones</b> .....	51
<b>10. Bibliografía</b> .....	52
<b>11. Normativa utilizada</b> .....	54

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico 1. Evolución SMI en España 2003-2023.....	23
Gráfico 2. SMI en los distintos países de Europa en 2023 .....	24
Gráfico 3. Identificación del Convenio Colectivo .....	31

## **ÍNDICE DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1. Local comercial escogido.....	14
Ilustración 2. Primera parte de la solicitud de la licencia ambiental.....	17
Ilustración 3. Segunda parte de la solicitud de la licencia ambiental .....	18
Ilustración 4. Evolución IPC en Prensa, libros y artículos de papelería .....	30
Ilustración 5. Comparativa de los países europeos y su porcentaje de contratos de duración determinada .....	38

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Bonificaciones por contratar a personas con discapacidad con un contrato indefinido .....	27
Tabla 2. Bonificaciones por contratar personas con discapacidad con contrato temporal de fomento de empleo .....	27
Tabla 3. Estructura de los grupos profesionales en el Convenio Colectivo .....	32
Tabla 4. Tablas salariales del año 2022 del Convenio Colectivo.....	33
Tabla 5. Plan de prevención de riesgos laborales.....	47
Tabla 6. Plan de prevención de riesgos laborales.....	48
Tabla 7. Plan de prevención de riesgos laborales.....	48
Tabla 8. Plan de prevención de riesgos laborales.....	48
Tabla 9. Plan de prevención de riesgos laborales.....	48
Tabla 10. Plan de prevención de riesgos laborales.....	48
Tabla 11. Plan de prevención de riesgos laborales.....	49
Tabla 12. Plan de prevención de riesgos laborales.....	49
Tabla 13. Plan de prevención de riesgos laborales.....	49

Tabla 14. Plan de prevención de riesgos laborales .....	49
Tabla 15. Plan de prevención de riesgos laborales .....	49
Tabla 16. Plan de prevención de riesgos laborales .....	49
Tabla 17. Plan de prevención de riesgos laborales .....	50
Tabla 18. Plan de prevención de riesgos laborales .....	50

# 1. Presentación del proyecto

## 1.1 Introducción

El presente trabajo de fin de grado se centra en el proceso de apertura de una librería en la ciudad de Valladolid, abordando los detalles legales y laborales necesarios para el comienzo de la actividad. Esta librería venderá sus productos presencialmente en la tienda situada en el centro de la ciudad de Valladolid y a través de su página web, realizando el envío de los mismos y se contratará a tres personas para realizar las tareas relativas a la actividad.

Durante el desarrollo del trabajo se podrán comprobar distintos aspectos relevantes para iniciar una actividad emprendedora, tales como la elección de la sociedad más idónea, los pasos necesarios para crearla y sus ventajas. También se tendrán en cuenta los trámites necesarios para poder iniciar la actividad comercial, a través de la obtención de las licencias pertinentes. Por supuesto se explorarán los requisitos legales para poder realizar venta de manera online a través de una página web.

El convenio colectivo que rige a la empresa también estará presente, sabiendo cual es el que tenemos que elegir en relación con la actividad empresarial desarrollada y conociendo cuales son los aspectos más importantes del mismo.

También tendremos en cuenta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>1</sup>, la cual es muy importante su cumplimiento para evitar que alguno de nuestros empleados sufra alguna lesión o ponga en riesgo su salud durante el desempeño de su trabajo. También crearemos un plan de prevención específico para nuestra empresa teniendo en cuenta la actividad comercial desarrollada.

Analizaremos temas actuales como el cambio en los tipos de contratos, conociendo sus ventajas e inconvenientes, además de elegir el tipo de contrato más adecuado en nuestros trabajadores.

Por último, examinaremos distintos temas tanto económicos y sociales que pueden influir en nuestra empresa, tales como son la subida del salario mínimo interprofesional, la contratación de personas con discapacidad y el IPC e inflación, y como puede afectarnos.

---

<sup>1</sup> (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995)

## 1.2. Objetivos del trabajo

Los objetivos principales del trabajo serán:

- Conseguir, a través de las especificaciones de este trabajo, conocer las opciones de sociedades para poder emprender, eligiendo la óptima.
- Investigar y descubrir los requisitos legales para la apertura de la librería en nuestra ciudad, además de tener en cuenta también todos los requisitos necesarios para el inicio de la actividad, tanto presencial, como electrónicamente a través de internet en la venta online.
- Examinar los convenios colectivos aplicables a nuestro sector, elegir el correcto y su impacto en las condiciones laborales de nuestros empleados.
- Evaluar el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales analizando profundamente la ley y creando un plan de prevención específico para nuestra empresa.
- Estudiar los aspectos relativos a la contratación de personas con discapacidad.
- Analizar los diferentes temas laborales y económicos actuales que influyen en nuestro negocio.

## 2. Creación de la Sociedad

### 2.1. Forma jurídica de la empresa

La elección de la forma jurídica que tendrá nuestra empresa será una de las decisiones más importantes que tendremos que tomar. Para ello deberemos tener en cuenta cuales son las necesidades de la empresa, el número de socios, la cantidad de capital a aportar a la sociedad o la responsabilidad respecto a los bienes de los propios socios.

Actualmente en nuestro país tenemos una gran variedad de formas jurídicas que se ajustan a la actividad que cada empresario quiera ejercer. Gracias a la Plataforma Pyme, una herramienta del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, podemos obtener toda la información correspondiente a todas las formas jurídicas, sus beneficios e inconvenientes.

Para la actividad que nosotros queremos ejercer, hay tres formas jurídicas que nos pueden interesar (ya que buscamos sociedades en las que solamente haya un socio) y que compararemos a continuación:

- **Empresario Individual o Autónomo:** se trata de una persona física que realiza una actividad económica con fines lucrativos y que puede tener trabajadores a su cargo. Es la única de las tres formas jurídicas que tributan en el IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas) y no necesita un mínimo en el capital social. Su principal ventaja es que apenas necesita gestiones para su constitución y su principal inconveniente es que el empresario es responsable ilimitadamente con su patrimonio de las deudas que puedan surgir.
- **Sociedad Anónima:** es una sociedad en la cual el capital se divide en acciones que pertenecen a los socios de esta. Puede tener cualquier número de socios, siendo siempre mínimo 1 y tributa en el Impuesto de Sociedades. El capital mínimo que aportar es el más alto de todos, siendo de 60.000€ y a diferencia del anterior, los socios solo son responsables respecto al capital aportado.
- **Sociedades de Responsabilidad Limitada:** es una sociedad mercantil en la que el capital social está dividido en participaciones sociales, indivisibles y acumulables. Al igual que en la Sociedad Anónima, no hay un número máximo de socios, y se podrá constituir con un solo socio. El capital mínimo que aportar para la constitución de la sociedad es de 1€ como mínimo. Si este capital no llega a 3.000€, se reservará un mínimo del 20% de los beneficios en la reserva legal hasta llegar a dicha cifra de capital (Art. 4.1 de la Ley 18/2022, de creación



y crecimiento de empresas). La responsabilidad de los socios es limitada al capital aportado. La sociedad tributará en el Impuesto de Sociedades.

Tras analizar estas tres formas jurídicas, la que más nos interesaría para la creación de una empresa desde cero sería la Sociedad de Responsabilidad Limitada, ya que el capital a aportar es mínimo (a diferencia de las Sociedades Anónimas donde es de 60.000€) y tendremos una responsabilidad limitada respecto al capital aportado (en cambio en el caso de ser Autónomo la responsabilidad es ilimitada con nuestro patrimonio personal).

Otra de las ventajas que obtendremos tras la constitución de nuestra S.L.U. (Sociedad Limitada Unipersonal) será en el régimen fiscal. Tributaremos en el Impuesto de Sociedades, el cual tiene un tipo general del 25% o del 23% si el importe neto de la cifra de negocios de la empresa es inferior a 1 millón de euros (Art. 29 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto de Sociedades). En cambio, nosotros al tratarse de una empresa de nueva creación y según lo establecido en el Art. 7 de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, tributaremos al 15% en el Impuesto de Sociedades.

Para crear la sociedad limitada, el empresario, que en nuestro caso es mi persona, se debe de dar de alta en el régimen de autónomos solicitando el número de afiliación en la Tesorería General de la Seguridad Social y darse de alta en el propio régimen de autónomos. Posteriormente nos deberemos de dar de alta en el Censo de Empresarios de la Agencia Tributaria.

Por último, visitaremos la página de la Junta de Castilla y León para realizar la comunicación de apertura de la actividad en un centro de trabajo. Este trámite se puede realizar de manera telemática y esta regulada por la Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril, sobre los requisitos y datos que deben de reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo.

## **2.2. Denominación social y número de identificación fiscal provisional**

El siguiente paso que debemos de seguir para la constitución de nuestra empresa es conseguir la denominación social de nuestra sociedad. La denominación social de una empresa es el nombre que le vamos a dar a nuestra empresa, y por el que nos van a conocer todos nuestros clientes y proveedores.

Para proceder a la solicitud de la denominación social deberemos de acudir al Registro Mercantil Central, el cual es una institución oficial del estado y que se encarga principalmente de dar información sobre las sociedades y llevar a cabo todos los aspectos de las denominaciones sociales y de las titularidades inmobiliarias. Para solicitar la denominación social deberemos de seguir los siguientes pasos que nos proporciona el propio Registro Mercantil Central:

1. La solicitud de la denominación deberá de incluir nuestro nombre (es decir, el nombre del fundador de la sociedad).
2. Realizar la solicitud de hasta cinco denominaciones sociales ordenándolas por preferencia.
3. Indicar la forma jurídica que hemos elegido, en nuestro caso, sociedad de responsabilidad limitada.

Dispondremos de varios métodos para solicitar la certificación de la denominación social, en las oficinas propias del Registro Mercantil Central de manera presencial, por correo enviando la solicitud mediante una carta a las oficinas del RMC o por vía electrónica rellenando el formulario en la página web del Registro Mercantil Central.

A partir de este momento podremos solicitar nuestro número de identificación fiscal provisional. Este número es el que se utiliza para identificar a las empresas, está formado de una letra que cambiará dependiendo de la forma jurídica (en nuestro caso al tratarse de una Sociedad de Responsabilidad Limitada será la letra B) y de 7 números, los cuales los dos primeros corresponden a la provincia en la que se ha constituido la sociedad (en nuestro caso Valladolid, por lo que nuestro NIF empezará por el número 47).

Para solicitar nuestro NIF provisional deberemos de acudir a la Agencia Tributaria y presentar el Modelo 036 y marcar el cuadro 110 (Solicitud de Número de Identificación Fiscal). Este trámite se tiene que realizar de manera presencial obligatoriamente.

### **2.3. Escritura pública de la sociedad**

El siguiente paso que debemos realizar para seguir con la constitución de nuestra sociedad es realizar la escritura pública ante notario, en un plazo no superior a los seis meses desde que nos otorgaron el Número de Identificación Fiscal provisional.

Para ello deberemos de ingresar el capital social deseado en una cuenta bancaria y solicitar el certificado de titularidad. En nuestro caso como hemos comentado anteriormente, el capital social tiene que ser mínimo de 1€, aunque con el paso del tiempo deberá de llegar a 3.000€ (como comentamos en el punto 2.1. si el capital social no llega a los 3.000€ se reservarán el 20% de los beneficios hasta que se llegue a dicha cifra).

Los documentos que deberemos de aportar para la realización de la escritura pública son los siguientes: (datos obtenidos del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo)

- La identidad de los socios, en nuestro caso la identidad del único socio que hay.
- La voluntad de querer constituir una Sociedad de Responsabilidad Limitada.
- El certificado de titularidad de la cuenta bancaria en la que hemos ingresado el capital social.
- La identidad de las personas responsables de la administración y representación social, que en nuestro caso también será el socio.
- Los estatutos de la sociedad, que han de contar al menos con:
  - La denominación social de la empresa
  - El objeto social determinando las actividades empresariales que vamos a realizar.
  - El domicilio social
  - El capital social y las participaciones en las que se divide.
  - El modo de organizar la empresa.

#### **2.4. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, registro de la empresa en la provincia y obtención del NIF definitivo**

El Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados o ITPAJD es el encargado de gravar las transmisiones patrimoniales onerosas, las operaciones societarias y los actos jurídicos documentados (notariales, mercantiles y administrativos) según el Art. 1 del Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ITPAJD. Este impuesto está cedido a las comunidades autónomas y su tributación dependerá de las mismas.

En la actualidad la constitución de sociedades está exenta del pago de este impuesto, pese a ello, es necesario obtener el justificante del impuesto (Modelo 600) en la Comunidad Autónoma a la que pertenezcamos (Art. 45.B.11 del Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ITPAJD). Dispondremos de 30 días desde que firmamos la escritura pública notarial.

El siguiente paso y con el que obtendremos una plena capacidad jurídica es la inscripción de la empresa en el registro mercantil de la provincia, en nuestro caso de Valladolid. Tendremos un plazo de un mes desde el otorgamiento de la escritura pública.

Según la web del registro mercantil de la provincia de Valladolid deberemos de presentar la siguiente documentación para la inscripción de nuestra sociedad:

- El NIF (número de identificación fiscal) provisional que solicitamos anteriormente en la Agencia Tributaria.
- La primera copia de la escritura de la constitución de nuestra sociedad.
- La liquidación del impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, que como indicamos en el presente punto, está exento la creación de empresas, pero deberemos de obtener el justificante de dicho impuesto.

Cuando ya nos hemos registrado en el registro provincial ya podremos obtener nuestro NIF definitivo, el cual al igual que el provisional se ha de solicitar en la Agencia Tributaria. En este caso deberemos de rellenar el modelo 036 y marcar la casilla 120 y a diferencia que cuando solicitamos el NIF provisional, podremos entregar el modelo tanto

presencialmente a través del servicio de impresión de la Agencia Tributaria o de manera electrónica a través de Internet (nos requerirá certificado electrónico)

Los documentos requeridos por la Agencia Tributaria para que nos concedan el NIF definitivo son los siguientes:

- Copia de la escritura pública
- Copia de los estatutos sociales
- Certificado de inscripción en el Registro Mercantil Provincial
- Fotocopia del NIF de la persona que represente a la sociedad, en nuestro caso del socio

A partir de este momento nuestra empresa ya estará constituida y podremos ejercer nuestra actividad económica con normalidad.

### 3. Trámites previos a la apertura del establecimiento

#### 3.1. Elección del local donde desarrollar la actividad

La elección del local de nuestra sociedad es el primer paso que deberemos de tomar para posteriormente solicitar a la administración local los permisos pertinentes para que podamos realizar nuestra actividad económica.

Para la elección del local comercial que vayamos a alquilar buscaremos un establecimiento de tamaño medio con un precio atractivo y en el centro de la ciudad. Como comenta Juan Carlos Frechoso, profesor de economía en la Universidad de Valladolid (P. 12, 1998, “La influencia del urbanismo en los centros comerciales tradicionales”) nuestra provincia está viviendo un auge y ampliación del comercio tradicional en las zonas próximas al Paseo Zorrilla gracias a la atracción ejercida por El Corte Inglés.

Por ello, hemos elegido un local de alquiler situado en el Centro Comercial de Las Francesas, ubicado en la Calle Santiago, una de las calles más transitadas de la ciudad ya que conecta el Paseo Zorrilla con la Plaza Mayor. El local en cuestión dispone de dos estancias, una la utilizaremos para exponer nuestros productos a los consumidores que realizan las compras de manera presencial y la otra como oficina y zona de preparación de envíos de pedidos realizados por internet. Cuenta con unos 35 m<sup>2</sup> incluyendo en ellos un baño adaptado para personas con discapacidad. El precio del alquiler es de 450€/mes y en el nos viene incluido los gastos de comunidad, el agua, la seguridad y el aire acondicionado. (datos obtenidos de: Idealista)



17 fotos Video

#### Alquiler de Local en calle Santiago, 22

Centro, Valladolid [Ver mapa](#)

450 €/mes

35 m<sup>2</sup> | 12,86 €/m<sup>2</sup>

Ilustración 1: Local comercial escogido. Fuente: Idealista

Otra de las razones por la que hemos elegido este local es la conectividad que tiene esta zona de la ciudad con el resto de la provincia a través de transporte público, automóvil o caminando.

Si los clientes se desplazan en vehículo tiene la opción de estacionar en el aparcamiento de la Plaza Mayor el cual está gestionado por la empresa Auvasa (también encargada del transporte público de la ciudad) y que cuenta con 323 plazas de aparcamiento a un precio fijo de entrada de 0,185€ y un precio por minuto de 0,026€ aproximadamente. Si un usuario decide acudir a nuestro establecimiento en automóvil y su visita dura alrededor de una hora, el precio de estacionar su vehículo será de 1,80€ según la propia web de la empresa que gestiona el servicio.

También habrá muchos consumidores que se desplazarán caminando a nuestra librería ya que, al situarse en pleno centro de la ciudad, las distancias a pie no son muy grandes entre nuestro establecimiento y las calles y barrios de la ciudad. Recientemente el Ayuntamiento de Valladolid lanzó una nueva iniciativa hacia sus ciudadanos para fomentar los desplazamientos a pie a través de la herramienta metrominuto, la cual nos dice la distancia que hay entre los principales puntos de la ciudad y el tiempo que tarda en recorrerse. En la actualidad el propio Ayuntamiento de Valladolid afirma que el 53% de los desplazamientos cotidianos se realizan caminando.

Por último, muchos usuarios también se desplazarán en transporte público, ya que como añadido, la ciudad de Valladolid tiene una red de conexión y rapidez de autobús que hace que mucha gente lo utilice diariamente. Al lado de nuestra librería se sitúa la parada nº832 (Plaza de Zorrilla, 3 esquina Calle Santiago) por la que pasan las líneas 1, 4, 7, 18, 19, P1 y P7 que conectan con diferentes barrios de la ciudad como Covaresa, Pinar de Jalón, Arturo Eyries o Puente Duero, además de con los principales polígonos industriales de la ciudad. También muy cerca, apenas a 4 minutos caminando, se encuentra la parada nº1007 (Calle Doctrinos, 12) en la cual pasan los autobuses de las líneas 3, 4, 5, 6 y 8 pertenecientes a varios de los barrios más poblados de la ciudad como son Parquesol, La Victoria o el Barrio Giron. (datos obtenidos de Auvasa, empresa gestora del transporte público en Valladolid)

### 3.2 Licencia ambiental

En este momento ya tenemos constituida nuestra sociedad y hemos encontrado un local para desarrollar nuestra actividad. Los siguientes pasos consisten en realizar todos los trámites con la administración pública local, en nuestro caso el Ayuntamiento de Valladolid para poner en marcha nuestra tienda.

El primer paso será la obtención de la licencia ambiental tal y como marca el Decreto Legislativo 1/2015, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León, el cual indica en el Art. 9 que todas las empresas dedicadas a la venta de productos o servicios con un local menor a los 1000m<sup>2</sup> tienen que obtener esta licencia. También así lo indica la Ordenanza Fiscal Reguladora de Tasas Ambientales del Ayuntamiento de Valladolid en su Art. 2 ya que vamos a desarrollar una nueva actividad económica en un local en el que anteriormente se desarrollaba otra actividad diferente (en este caso una peluquería).

Este trámite se puede realizar de manera presencial tanto en la Casa Consistorial como en las oficinas del Registro General del Ayuntamiento en San Benito, como de manera electrónica a través de internet. El plazo de resolución de este procedimiento es de 2 meses tal y como indica el propio Ayuntamiento de Valladolid. En el caso de que se superen estos dos meses, se producirá un silencio administrativo positivo.

Para poder solicitar la licencia ambiental, el primer paso es abonar las tasas correspondientes. En nuestro caso y tal y como indica el Art. 6 de la Ordenanza Fiscal Reguladora de Tasas Ambientales, al tener nuestro local una superficie de 35m<sup>2</sup> deberemos de abonar la cantidad de 462,18€ (el doble de lo que indica Art. 58 de la Ley 11/2003 de 8 de abril de Prevención Ambiental de Castilla y León, ya que según la presente Ordenanza Fiscal en el Art. 6.2. el coste de gestión es elevado).

Sin embargo, podremos estar bonificados e incluso exentos, ya que cumplimos con los requisitos para ello:

- Podremos estar totalmente exentos si el sujeto pasivo es menor de 30 años y es la primera actividad comercial que realiza. (Art. 7.2 de la Ordenanza Fiscal)
- Podremos tener una bonificación del 99% por contratar de manera indefinida al menos al 30% de la plantilla y que estos tengan una discapacidad superior al 33%. Como veremos más adelante, vamos a contratar a 3 trabajadores de



manera indefinida, y uno de ellos tiene una discapacidad, por lo que superamos el 30% de la plantilla tal y como indica el Art. 7.3 de la Ordenanza Fiscal.

- También podremos acogernos al Art. 7.4 el cual indica que, si nuestra empresa cuenta con una plantilla de 2 a 5 trabajadores y con un contrato indefinido, podríamos bonificarnos el 75% de la cuota.

En este caso, y al ser el socio menor de 30 años, nos acogemos al Art. 7.2 de la Ordenanza Fiscal Reguladora de Tasas Ambientales, el cual indica que estaremos exentos del pago de dicha tasa. Para poder entregar la solicitud de la tasa ambiental, debemos de aportar otros documentos:

- El justificante del pago de las tasas de la licencia.
- Un proyecto firmado por el responsable técnico competente. Este documento lo deberá de rellenar el mismo técnico competente, y en el debe de señalar sus datos personales, domicilio, titulación y especialidad, su número de colegiado/a y la confirmación de que todo está correcto, además de su correspondiente firma. Este documento está disponible en la propia web del Ayuntamiento de Valladolid.
- Declaración de confidencialidad de los datos que se aporten.
- Acreditación de la solicitud de la licencia municipal de Valladolid de vertidos. Esta licencia está regulada por el Reglamento de Abastecimiento de Agua Potable y Saneamiento. Este trámite lo podremos realizar tanto presencial como telemáticamente. Para nuestra actividad comercial nos corresponde el Modelo 04 el cual deberemos de rellenar con los datos comerciales de la empresa y nuestra dirección, además de nuestro consumo de agua y algunas preguntas sobre residuos que no conciernen a nuestra sociedad.

La solicitud de la licencia ambiental se diferencia en dos partes, la primera trata sobre los datos de la empresa (ubicación, NIF de la empresa y datos personales de la persona que realiza la solicitud)

EXCMO. SR. ALCALDE PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID				
DNI : <input type="text"/>	Nombre: <input type="text"/>	1º Apellido: <input type="text"/>	2º Apellido: <input type="text"/>	
Actúa en calidad de: <input type="checkbox"/> interesado <input type="checkbox"/> representante <input type="checkbox"/> habilitado				
Medio o lugar a efectos de notificaciones:				
Vía: <input type="text"/>	Número: <input type="text"/>	Escalera: <input type="text"/>	Planta: <input type="text"/>	Puerta: <input type="text"/>
Municipio: <input type="text"/>	Código postal: <input type="text"/>		Provincia: <input type="text"/>	
Teléfono: <input type="text"/>	Teléfono móvil: <input type="text"/>	Correo electrónico: <input type="text"/>		
En representación de:				
DNI / NIF: <input type="text"/>	Empresa / nombre y apellidos: <input type="text"/>			
Documentación que presenta para la acreditación de la representación: <input type="text"/>				
Emplazamiento de la actividad para la que se solicita licencia ambiental:				
Calle/Parcela: <input type="text"/>			Número: <input type="text"/>	
Referencia catastral del establecimiento: <input type="text"/>				

Ilustración 2: Primera parte de la solicitud de la licencia ambiental. Fuente: Ayuntamiento de Valladolid

La segunda parte de la solicitud ya se basa en datos técnicos relativos al medioambiente y seguridad y a los datos generales de la actividad que realizamos (seguridad en casos de incendios, comprobación de impacto ambiental o superficie del establecimiento en metros cuadrados).

**Descripción y datos generales de la actividad:**

<input type="text"/>	
Ocupación según CTE-DB-SI / RSCIEI: <input type="text"/>	Caracterización s/ RSCIEI : <input type="text"/>
Incluida en catálogo de la Ley 7/2006: <input type="text"/> (SI/NO)	Epígrafe:
Evaluación de Impacto Ambiental: <input type="text"/> (SI/NO)	Informe en B.O.C.Y.L. de fecha: <input type="text"/>
Superficie útil del establecimiento en m <sup>2</sup> : <input type="text"/>	Nº autoliquidación TASA: <input type="text"/>

Ilustración 3: Segunda parte de la solicitud de la licencia ambiental. Fuente: Ayuntamiento de Valladolid

### **3.3 Licencia de inicio de actividad de la empresa**

Hemos llegado al último paso para poder empezar a desarrollar nuestra actividad comercial. La licencia de inicio de actividad es un trámite gestionado por el Ayuntamiento de Valladolid, obligatorio para todas las empresas que quieran desarrollar una actividad profesional en la provincia. Se debe de solicitar tras haber obtenido la licencia ambiental comentada en el punto anterior.

Al igual que en los anteriores trámites, la declaración responsable de inicio de actividad se puede solicitar de manera presencial en las oficinas habilitadas por el Ayuntamiento de Valladolid (Casa Consistorial y Oficinas de San Benito) o de manera electrónica. En nuestro caso, al tratarnos de una persona jurídica, deberemos de realizarlo obligatoriamente de manera telemática a través de internet en la página web del propio ayuntamiento.

Para entregar la declaración responsable de inicio de actividad se nos proporciona un documento a cumplimentar, en el cual deberemos de rellenar nuestros datos personales como interesado, la identificación de la empresa que quiere iniciar la actividad, determinados datos sobre la actividad comercial que vamos a realizar y algunos datos complementarios, además obviamente de nuestra firma.

También deberemos de aportar toda la documentación relativa a la licencia ambiental presentada en el anterior punto, así como, en caso de obra, el proyecto a realizar. En el caso de que nuestra actividad estuviese relacionada con lo estipulado en la ley 7/2006 de espectáculos públicos y actividades recreativas (cines, estadios de fútbol, discotecas, salas de baile o restaurantes entre otros muchos) se debería de incluir toda la información sobre el aforo máximo del local y el seguro de responsabilidad civil.

#### 4. Normativa vigente para el comercio electrónico

Como comentamos anteriormente, nuestra librería comercializará sus productos tanto presencialmente en nuestro local ubicado en el centro de Valladolid, como electrónicamente a través de internet. Esta transacción electrónica cuenta con una legislación muy exigente que vamos a relatar a continuación.

La principal normativa que rige el comercio electrónico es la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico. Tal y como indica su Artículo 10, todas las compañías que vendan sus productos y servicios telemáticamente deberán de asegurarse de que aparezca la siguiente información en su página web:

- El nombre o la denominación social
- Domicilio físico de la empresa
- Correo electrónico y cualquier otra forma de comunicación (teléfono, fax...)
- Datos de inscripción en el Registro Mercantil
- Número de identificación fiscal de la compañía
- Indicar una información clara y fácil sobre los precios de los productos ofrecidos

Además, deberemos de tener en cuenta los datos que los clientes nos facilitan cuando estos realizan un pedido o solicitan información a través de los ficheros o formularios de la página web. Para ello tendremos que seguir lo establecido en Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Las principales funciones de esta ley se basan en la protección de los datos de los clientes y visitantes de las páginas web, para ello, las empresas están obligadas a lo siguiente:

- Las empresas deberán de obtener un consentimiento expreso por parte de los clientes para que esta use su información personal, especialmente, si esta es de carácter sensible.
- Todas las empresas deberán de expresar de manera clara y concisa a los consumidores que información se les solicita y cuál es el fin por el que la empresa la necesita.
- Si la empresa sufriese un ciberataque y los datos se viesan comprometidos, se ha de informar inmediatamente a las autoridades de control.
- Los consumidores también tendrán derecho a solicitar la información sobre sus datos, la finalidad de estos y si se han transmitido o se van a transmitir a terceros.

Para ello, el cliente podrá solicitar una copia de sus datos, que la empresa estará obligada a entregarle.

- Solo se podrán enviar comunicaciones comerciales al usuario cuando este de su consentimiento expreso.

Como podemos comprobar los datos de los clientes y usuarios de nuestra página web son muy sensibles y debemos de tratarles con el único fin de satisfacer sus necesidades. En el caso de que no cumplamos dicha ley, las sanciones son muy elevadas, pudiendo llegar a los 600.000€.

Otra de las leyes que deberemos de tener en cuenta es la Ley 7/1998 sobre Condiciones Generales de Contratación, la que nos obliga a facilitar a los clientes toda la información relativa a los productos (sus características reales), el precio (expresado de forma clara), la forma de entrega del producto con fechas y plazos de envío y las políticas de cancelación del pedido. Esta ley también detalla todas las cláusulas que se pueden considerar abusivas por parte de la empresa (Art. 10) y en las que el consumidor tiene derecho a rescindir el contrato con la misma.

Por último, deberemos de tener en cuenta el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias. Se tienen en cuenta diferentes cuestiones que protegen al consumidor como puede ser el derecho de desistimiento (devolución del producto o servicio) en el Art. 102, donde el comprador podrá hacer efectivo este derecho sin ningún coste a su cargo en un plazo de catorce días.

## 5. Análisis del contexto laboral actual

### 5.1. Subida del SMI y su impacto en la contratación

Antes de analizar la reciente subida del salario mínimo interprofesional, pondremos en contexto tanto su significado como su evolución durante los últimos años. El salario mínimo interprofesional o SMI es el importe bruto diario, mensual o anual que un trabajador en España cobrará como mínimo tras ejercer el cumplimiento de sus funciones de trabajo. Este salario se establece en 14 pagas (12 si la empresa decide prorratearlas) con un importe mínimo mensual que se revisa anual o semestralmente dependiendo entre otras cosas del IPC (índice de Precios al Consumo) del cual también hablaremos más adelante.

Según Vicente Castelló (Profesor de la Universidad Jaume I y experto en políticas de empleo) *“la finalidad del SMI consiste en limitar las presiones sobre los salarios de las personas poco cualificadas, así como garantizar un nivel de vida satisfactorio para las familias, a través de sus ingresos salariales, con el fin de limitar las desigualdades lo que reduce los riesgos de exclusión.”* (El País, 2019)

Desde la entrada en vigor del euro en 2002, el SMI se ha ido incrementando debido al aumento de los precios de la vida en general (vivienda, alimentación...). En el propio año 2002, el salario mínimo interprofesional era de 442,20€ mensuales, más de la mitad de lo que es actualmente. Cada año este salario ha ido aumentando salvo en los años de 2011 y 2013, cuando el gobierno español decidió congelar el SMI debido a la crisis económica que afectaba a nuestro país en aquella época. (La Vanguardia, 2013)

En la actualidad, el salario mínimo interprofesional se ha fijado en 1.080€ (Ministerio de Trabajo y Economía Social) mensuales brutos pagaderos en 14 pagas (o 1.260€ si las pagas extraordinarias están prorrateadas). Según el propio Ministerio de Trabajo y Economía Social, el objetivo de la subida del sueldo mínimo es proporcionar a los ciudadanos un nivel de vida digno, que el propio SMI se iguale con el 60% del salario medio y conseguir que los salarios se puedan equiparar al coste de la vida actual. Es una cifra récord, ya que dobla a las cifras del SMI de hace unos pocos años. A continuación, realizaremos una gráfica comparativa de los salarios mínimos interprofesionales desde la entrada en vigor del euro en España:

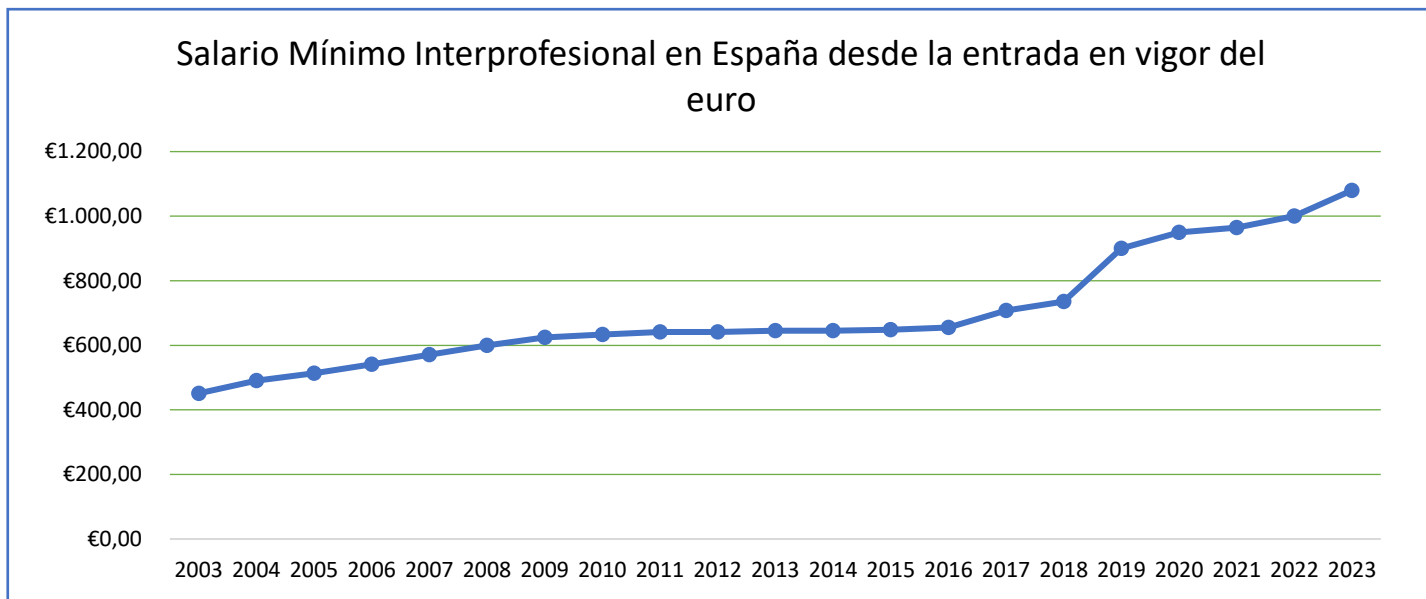


Gráfico 1. Evolución SMI en España 2003-2023 Fuente: Elaboración propia

Otra comparativa bastante interesante es la comparación del SMI en los diferentes países del mundo, para ver qué tan alto o bajo es en nuestro país respecto a otros similares.

Para esta comparativa hay que tener en cuenta varias cuestiones, como que, en vez de 14 pagas anuales, serán 12 pagas ya que en algunos países no existen las pagas extraordinarias (en la actualidad solo son obligatorias en España, Portugal y Países Bajos). También hay que tener en cuenta que algunos países como en Estados Unidos, el salario mínimo se rige por hora, y aunque haya uno establecido a nivel nacional, cada estado puede tener uno superior. Por ejemplo, en Estados Unidos el salario mínimo por hora es de 7,25\$ (unos 6,70€), en cambio, como cada estado puede establecer un salario mínimo superior, en California este asciende a 15,50\$ (unos 14,30€) o el estado de Columbia con 16,10\$ (casi 15€), esto hace la diferencia de que en un estado (como en el caso de Indiana, Carolina del Norte o Texas) el salario mínimo mensual bruto en una jornada de 40 horas semanales sea de unos 1250\$ (unos 1150€) o en otros como Columbia sea de más de 2700\$ (casi 2500€). (Datos obtenidos del Gobierno de Estados Unidos)

Por último, hay varios países similares al nuestro, como es el caso de Italia, los cuales no tienen un salario mínimo estatal, sino que es un salario mínimo que fija cada convenio, haciendo según ellos, ser más competitivos respecto al sueldo. Si comparamos nuestro país con Italia, respecto al salario medio anual el suyo es más elevado (unos 5.500€ más que el nuestro) y su porcentaje de desempleo es menor

(13,3% en España y 8,3% en Italia durante el primer trimestre de 2023). (Datos obtenidos del Portal Económico Expansión)

Para la comparativa tendremos en cuenta los salarios mínimos estatales y tomaremos como referencia como moneda al euro.

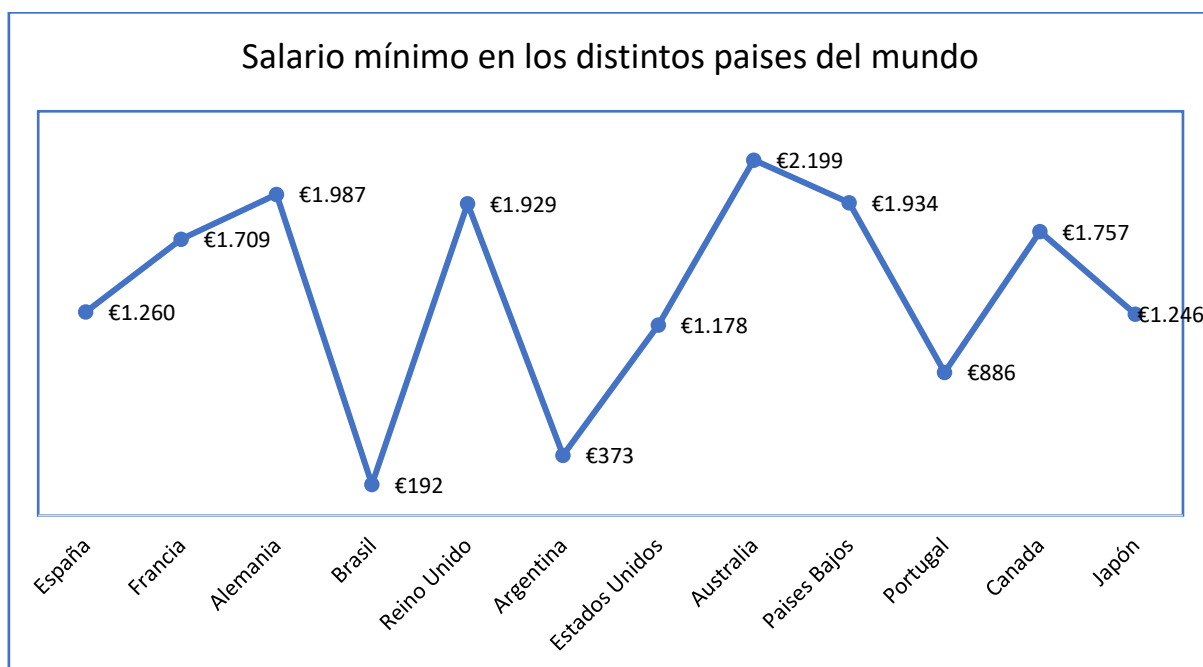


Gráfico 2. SMI en los distintos países de Europa en 2023. Fuente: Elaboración Propia

Como podemos comprobar el salario mínimo interprofesional en nuestro país es bastante inferior respecto a países de nuestro entorno como Francia o Alemania. Este hecho propicio que mucho talento cultivado en nuestro país emigre a otros en busca de un mejor nivel de vida.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2019, *“en España hay aproximadamente 3.2 millones de personas que ganan el salario mínimo interprofesional. Esto representa un 18% de la fuerza laboral total del país”*.

Después de analizar quienes son la mayoría de los perceptores del SMI, Ignacio Archondo, Juan Ramón García y Camilo Ulloa, Economistas del Banco BBVA (2017, p.8) concluyeron que:

- Dos terceras partes son mujeres.
- El 75% tiene entre 20 y 49 años.
- Nueve de cada diez son españoles.



- La mitad son trabajadores de los servicios de restauración y comercio, de salud o conductores y operadores de maquinaria.
- El 90% no cuenta con estudios universitarios.
- Más de la mitad tiene una antigüedad en la empresa inferior a dos años.
- El 95% no ostenta un cargo de responsabilidad.
- Tres cuartas partes trabajan a tiempo parcial y más de la mitad tiene un contrato indefinido.
- Uno de cada cuatro está ocupado en empresas localizadas en las comunidades autónomas del este, y el 70% trabaja en empresas de menos de 50 empleados o no exportadoras.
- El sector privado concentra más del 90% de los perceptores del SMI. Destacan el comercio y las actividades administrativas.
- Cuatro de cada diez están cubierto por un convenio sectorial autonómico y provincial.

Ya hemos visto que es el SMI y cual es en nuestro país, su evolución, a quien afecta y su comparación respecto a otros países similares al nuestro, pero ¿Cómo afecta una subida del salario mínimo interprofesional a la contratación de trabajadores?

Una de las principales cuestiones que se plantea cada año en la revisión y subida del SMI es cómo afectará esto a la contratación de personal, ¿se contratará menos?, ¿se repercutirá este gasto extra de las empresas en los precios de sus productos? O ¿habrá destrucción de empleo debido a esta subida salarial?

Hay tanto defensores como retractores de las subidas del sueldo mínimo interprofesional, Paul Krugman, premio Nobel de Economía (2008) dijo que *“no hay evidencia de que aumentar el salario mínimo sea costoso a nivel de empleos”*. El también premio Nobel de Economía en 2021, David Card, afirmó en un congreso internacional sobre el futuro del empleo realizado en el País Vasco que, *“subir el salario mínimo “no afecta casi al empleo”, una tesis que mantiene frente a quienes aseguran que incrementar el SMI destruye puestos de trabajo”*.

El Banco de España (2019) calculó *“un efecto negativo del 0,6% al 1,1%, que se traducen en unos 94.200 a 172.700 empleos menos en 2019”*. Un nuevo estudio realizado en 2019 por ISEAK (initiative for socio-economic analysis and knowledge) concluye que *“el impacto negativo en el empleo fue aún menor, alrededor de los 28.800 puestos de trabajo”*.

## **5.2. Contratación de personas con discapacidad. Normativa y beneficios.**

La contratación de personas con discapacidad es vital para evitar su vulnerabilidad en la sociedad y para su integración en la misma. La principal normativa que regula los derechos de estas personas es el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión en la sociedad.

Su principal objetivo tal y como dicta el Art. 1 es garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con diversidad funcional a través del acceso al empleo.

Para garantizar el acceso al empleo en las personas con discapacidad, existe una normativa muy clara respecto a ello, según el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el Artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre:

- Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores que exceda de 50 estarán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2 %, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas.
- En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

También existen una serie de subvenciones, bonificaciones y deducciones para aquellos empresarios que contraten a personas con discapacidad. Estas dependerán del tipo de contrato que tenga dicha persona.

- Contrato indefinido:
  - Subvención: el empresario recibirá 3.907€ por cada contrato a jornada completa (la cantidad será proporcional dependiendo de la jornada)
  - Bonificación: de las cuotas de la Seguridad Social en el tiempo que dure el contrato. Estas serán con carácter anual y la cantidad del tipo de discapacidad que tenga el trabajador (severa o no), de su edad y del género.

SIN DISCAPACIDAD SEVERA				CON DISCAPACIDAD SEVERA			
MENORES DE 45 AÑOS		CON 45 AÑOS O MÁS		MENORES DE 45 AÑOS		CON 45 AÑOS O MÁS	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
4.500€	5.350€	5.700€	5.700€	5.100€	5.950€	6.300€	6.300€

Tabla 1. Bonificaciones por contratar personas con discapacidad con contrato indefinido. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos del SEPE

- Deducción: de la cuota del IS (Impuesto de Sociedades):
  - 9.000 € por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.
  - 12.000 € por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.
- Contrato temporal de fomento de empleo: Duración mínima de 1 año y máxima de 3 años.
  - Carece de una subvención por la contratación de personal discapacitado en un contrato temporal.
  - Bonificaciones: al igual que en el contrato indefinido, las bonificaciones de las cuotas de la seguridad social dependerán de varias circunstancias.

SIN DISCAPACIDAD SEVERA				CON DISCAPACIDAD SEVERA			
MENORES DE 45 AÑOS		CON 45 AÑOS O MÁS		MENORES DE 45 AÑOS		CON 45 AÑOS O MÁS	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
3.500€	4.100€	4.100€	4.700€	4.100€	4.700€	4.700€	5.300€

Tabla 2. Bonificaciones por contratar personas con discapacidad con contrato temporal de fomento de empleo Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos a través del SEPE

Tal y como indican Alberto Lafuente (Catedrático de Comercialización e Investigación de Mercados en la Universidad de Zaragoza), Víctor Viñuales (Director de la Fundación ecológica y desarrollo), Ramón Pueyo (Responsable de las actividades de RSC de la Fundación ecológica y desarrollo) y Jesús Llaría (Analista sobre RSC) en su estudio sobre la Responsabilidad Social Corporativa y Políticas Públicas (2003) se puede entender a la Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC) como la creación de políticas en los ámbitos que relacionan a la empresa (económico, social y medioambiental) con el propósito de contribuir con la sociedad a un desarrollo sostenible, creando una imagen de empresa positiva hacia el exterior.

Centrándonos en las políticas sociales y como dice David Lopera, Doctor en Ciencias del Trabajo y especialista en RSC, en su estudio sobre Estrategias de RSC y RRHH para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (P. 38, 2017), la inclusión de personas con diversidad funcional ha ido cobrando mucha presencia en la RSC, y no por ser la política más importante, si no por ser un elemento muy importante para la sociedad.

### 5.3. Subida del IPC e inflación: como afecta a la empresa

La inflación, la cual según Ceyda Oner<sup>2</sup>, economista del Fondo Monetario Internacional, es *“la tasa de aumento de los precios en un cierto periodo de tiempo”*. En general, la inflación muestra cuanto se ha encarecido el conjunto de bienes y servicios en un periodo dado. Ceyda Oner también nos indica que la manera de averiguar si existe la inflación, es tener en cuenta el IPC de un momento base, y el actual. Si el actual es mayor, significará que existe la inflación. Lo contrario a la inflación es la deflación, es decir, la caída general del precio de los productos y servicios. Esta tampoco es positiva, ya que, como indica la anterior autora, una bajada generalizada de los precios podría provocar una *“menor actividad económica, menos ingresos generados por la producción y un menor crecimiento económico”*.

El Índice de Precios de Consumo, o en adelante, IPC, es un indicador que mide la evolución del nivel de los precios de los productos y de los servicios que los hogares españoles adquieren. Este medidor se publica mensualmente en el Instituto Nacional de Estadística. Para realizar este indicador se tiene en cuenta una serie de grupos de productos y servicios (que a su vez se dividen en subgrupos mucho mayores con elementos concretos) para conocer la evolución de sus precios, estos son:

- Grupo 01: Alimentos y Bebidas no Alcohólicas
- Grupo 02: Bebidas Alcohólicas y Tabaco
- Grupo 03: Vestido y Calzado
- Grupo 04: Vivienda
- Grupo 05: Menaje
- Grupo 06: Medicina
- Grupo 07: Transporte
- Grupo 08: Comunicaciones
- Grupo 09: Ocio y Cultura
- Grupo 10: Enseñanza
- Grupo 11: Hoteles, Cafés y Restaurantes
- Grupo 12: Otros Bienes y Servicios

En nuestro caso, y en relación con la actividad que nosotros vamos a desarrollar, debemos tener en cuenta el Grupo 09 (Ocio y Cultura). Dentro de el encontramos varios

---

<sup>2</sup> Oner. C. ¿Qué es la inflación? Marzo, 2010

subgrupos como equipos informáticos, juegos y juguetes, viajes organizados, pero nosotros tendremos en cuenta el 094 Libros, Prensa y Papelería.

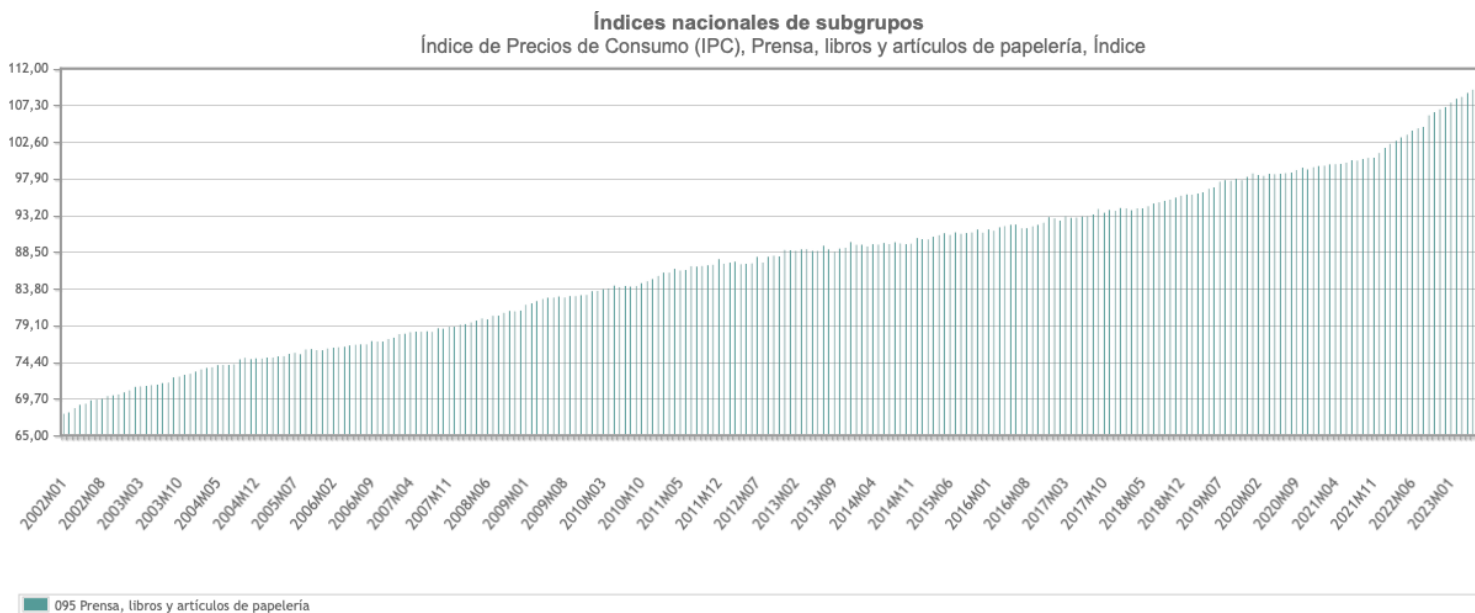


Ilustración 4. Evolución IPC en el subgrupo de Prensa, libros y artículos de papelería. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En este gráfico podemos observar el aumento de los precios de los artículos relacionados con la prensa, libros y artículos de papelería. En el primer mes de 2002 el dato se situaba en 68,395 puntos, mientras que en la actualidad se sitúa en casi 110 puntos. En los últimos dos años, la subida ha sido mucho más pronunciada, en más de 10 puntos.

En un artículo del periódico EIDiario, Gracia Sánchez, Presidente del Gremio de Editores de las Islas Baleares indicaba que en la pandemia los efectos fueron malos debido a problemas de suministros, pero en la actualidad el sector está mucho peor con el aumento de los precios. Sufren esta subida de los precios el papel, la energía y los transportes que se utilizaban para exportar los libros ya editados. Indica el propio Gracia Sánchez, que han tenido que repercutir el aumento de los costes de las materias primas y el transporte en el consumidor final, estimando la subida del precio de los libros entre un 20 y un 30%.

## 6. Identificación Convenio Colectivo

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, los convenios colectivos son “*acuerdos suscritos por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores*”. Dentro del Título III del Estatuto de los Trabajadores<sup>3</sup> se tienen en cuenta diversas materias tales como las movilidades funcionales y geográficas, suspensión y extinción del contrato o los procedimientos concursales.

Para averiguar a que convenio colectivo pertenece nuestra empresa, tenemos que identificar cual es nuestro CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) que es un sistema de numeración que permite conocer y agrupar a las empresas dependiendo del tipo de negocio que realicen.

Para conocer a que código CNAE pertenecemos, deberemos de ir a la página oficial (CNAE.com) e identificar a que grupo y actividad pertenecemos. En nuestro caso, el grupo al que correspondemos es el G “*Comercio al por mayor y al por menor*” y dentro de este grupo, nuestra actividad pertenece al código 4761 (Comercio al por menor de libros en establecimientos especializados).

Tras conocer el código al que correspondemos, acudiremos a la Comisión Consultiva Nacional de los Convenios Colectivos, organismo oficial autorizado para la gestión y control de los Convenios Colectivos perteneciente al Ministerio de Trabajo y Economía Social, y nos conducirá al REGCON (Registro y Deposito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad) en el que tras insertar nuestro código CNAE y la provincia a la que pertenecemos, nos proporciona el convenio al que debemos establecernos, que en nuestro caso es el Convenio Colectivo de Comercio en General (excepto alimentación) de la Provincia de Valladolid.

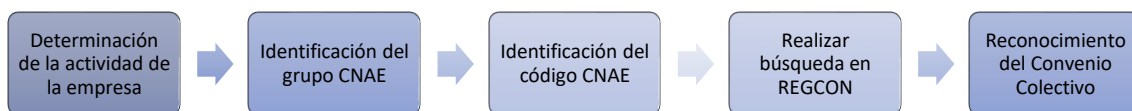


Gráfico 3. Identificación del Convenio Colectivo Fuente: elaboración propia

<sup>3</sup> 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. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015

## 6.1 Aspectos relevantes del Convenio Colectivo

Como hemos comentado anteriormente perteneceremos al Convenio Colectivo de Comercio en General (excepto alimentación) de la Provincia de Valladolid. Este convenio entro en vigor el 5 de febrero de 2020 en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid (BOPVA-B-2020-024) tras la negociación resultante entre la parte empresarial AVADECO (Agrupación Vallisoletana de Comercio) y la parte social representada por UGT y CCOO.

A continuación, comentaremos los aspectos más relevantes del convenio y que afectan directamente a nuestro establecimiento:

- Este convenio se aplicará a todas las empresas de Valladolid y su provincia independientemente de su forma jurídica cuya actividad sea la distribución o venta de productos o servicios tanto al por menor como al por mayor con la única excepción de los productos alimentarios. (Art. 1)
- El convenio entra en vigor con fecha 1 de enero de 2019 con duración hasta el 31 de diciembre de 2021. Tras este periodo, el convenio seguirá siendo válido hasta la firma del siguiente y que sustituya al presente. (Art. 2,3 y 4)
- Se establece la siguiente estructura profesional: (Art. 8)

GRUPO PROFESIONAL I	GRUPO PROFESIONAL II	GRUPO PROFESIONAL III
<b>Nivel salarial 7:</b> Ayudante de dependiente, Trabajador de limpieza, Ayudante de Especialista de comercio	<b>Nivel salarial 6:</b> Dependiente de comercio de 2ª, Oficial administrativo de 3ª, Telefonista	<b>Nivel salarial 3:</b> Jefe de establecimiento, Jefe de almacén, Analista de servicios informáticos
	<b>Nivel salarial 5:</b> Dependiente de comercio de 1ª, Oficial administrativo de 2ª, Conductor/Chofer	<b>Nivel salarial 2:</b> Técnico de sistemas informáticos, Jefe de personal, Jefe de ventas, Jefe de compras
	<b>Nivel salarial 4:</b> Encargado de sección, Encargado de Establecimiento, Oficial administrativo de 1ª	<b>Nivel salarial 1:</b> Director, Gerente

Tabla 3. Estructura de los grupos profesionales en el Convenio Colectivo Fuente: elaboración propia



- Las tablas salariales correspondientes al 2022 son las siguientes: (Art. 13) Hay que tener en cuenta varias cuestiones:
  - Estas tablas son del año 2022, para las del presente año deberemos de esperar a que se presente en el boletín oficial de la provincia el nuevo convenio actualizado. Por ello, en los salarios de los niveles VI y VII son inferiores al nuevo SMI establecido en 2023, por lo que será este último lo que cobren los trabajadores y no lo que especifica la tabla. En ambos casos el salario base mensual será de 1.008€ con tres pagas extras del mismo importe y el plus transporte, lo que anualmente será de 15.600€
  - El salario base se reparte en 15 pagas anuales, una cada mes y tres pagas extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre.
  - Para los trabajadores que realicen su actividad en centros situados en el centro de la provincia, se les retribuirá con un plus de transporte de 480€ anuales. Si el centro de trabajo está situado en el alfoz de la provincia, este plus será de 552€.

<b>Nivel</b>	<b>Salario base mensual</b>	<b>Pagas extras</b>	<b>Plus Transporte</b>	<b>Salario anual total</b>
<b>I</b>	1.368,56€	1.368,56€	480€ (40€/mes)	21.008,47€
<b>II</b>	1.264,02€	1.264,02€	480€ (40€/mes)	19.440,27€
<b>III</b>	1.221,08€	1.221,08€	480€ (40€/mes)	18.796,18€
<b>IV</b>	1.201,03€	1.201,03€	480€ (40€/mes)	18.495,49€
<b>V</b>	1.136,75€	1.136,75€	480€ (40€/mes)	17.531,23€
<b>VI</b>	962,48€	962,48€	480€ (40€/mes)	14.917,26€
<b>VII</b>	933,37€	933,37€	480€ (40€/mes)	14.480,55€

Tabla 4. Tablas salariales del año 2022 del Convenio Colectivo Fuente: elaboración propia

- Se establece un cómputo anual de jornada laboral de 1.775 horas. No se podrán realizar jornadas inferiores a 6 horas diarias, ni superiores a 9 horas. (Art 15.1)
- Durante la temporada de verano comprendida entre el último sábado del mes de junio y el sábado correspondiente a las fiestas patronales de Valladolid de septiembre, los sábados por la tarde el establecimiento permanecerá cerrado al público. El resto de los sábados del año se podrá abrir durante toda la jornada. (Art 15.2 y 15.3)
- No se trabajará por regla general los domingos y los festivos, con la excepción de los 4 domingos y festivos para los que sí que está permitido su apertura. (Art. 15.5)
- La jornada laboral ordinaria no podrá comenzar antes de las 9:00 de la mañana ni acabar después de las 21:00 de la noche, salvo en las excepciones relacionadas con la llegada de mercancía, funciones de almacén, etc. Entre la jornada de mañana y de tarde, deberá de haber una interrupción mínima de 3 horas. En el caso de que la empresa tenga que realizar alguna actividad en horario de noche (entre las 22:00 y las 06:00) tales como inventarios o similares, el salario por hora de trabajo se incrementara un 40%. En las fechas de más afluencia como son Navidad y la época de rebajas, el horario del establecimiento podrá ser modificado los siguientes días: (Art. 17)
  - Entre el 15 y el 30 de diciembre, el horario de cierre se aumenta a las 21:30 de la noche.
  - Los días 2, 3 y 4 de enero el horario de cierre se aumenta a las 22:00 de la noche.
  - El día 5 de enero el horario de cierre se aumenta a las 24:00 de la noche.
  - El día 24 de diciembre el horario de cierre se disminuye a las 19:30 horas, al igual que el día 31 de diciembre donde el horario de cierre disminuye a las 18:30 horas.
- Todos los trabajadores dispondrán de 31 días naturales de vacaciones, disfrutándose 21 de ellos de forma ininterrumpida entre el 1 de junio y el 15 de septiembre. Los otros 10 días los elegirá el empresario, comunicándose al trabajador con mínimo 15 días de antelación. El empresario tendrá la responsabilidad de crear el cuadro de vacaciones de todos los empleados durante el primer trimestre del año, colgándolo en el tablón de anuncios de la empresa. (Art. 18)
- El personal de la empresa tendrá derecho a un examen médico anual, realizado en el propio lugar de trabajo si es posible, o en un centro especializado. Además, el empresario tendrá la obligación de crear e ir actualizando una evaluación de

- riesgos y un plan de prevención de riesgos laborales acorde a su actividad. (Art. 20)
- Los trabajadores que causen baja debido a un accidente o enfermedad provocados en el centro de trabajo cobrarán el 100% de su sueldo. Cuando este accidente o enfermedad no sean consecuencia del trabajo, los trabajadores empezarán a cobrar el 100% del sueldo a partir del cuarto día de baja. (Art. 22)
  - Los empleados tendrán derecho al disfrute de permisos retribuidos en función de lo que marca el Estatuto de los Trabajadores (Art. 37.3 del E.T.) siempre que se cumpla alguno de los siguientes motivos: (Art. 25)
    - Quince días en caso de matrimonio.
    - Dos días en caso de fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad. Serán cuatro días cuando se necesite un desplazamiento. Si el trabajador es inmigrante y fallece algún pariente en su país de nacimiento, el número de días de permiso será de siete.
    - Un día por traslado de domicilio habitual o mudanza.
    - Un día para asistir a boda siempre que esta sea de padres, hijos o hermanos del empleado. Serán dos días si la boda se produce a más de 200 kilómetros del domicilio del trabajador.
    - El personal de la empresa dispondrá de un día de libre disposición y deberá solicitarlo avisando al responsable con mínimo 96 horas de antelación.
  - Los empleados también tendrán derecho a permisos no retribuidos siempre que se cumpla alguno de los siguientes motivos. (Art. 25)
    - Tres días de permiso no retribuido cuando la esposa o pareja de hecho del empleado tenga complicaciones en el parto.
    - Los trabajadores tendrán derecho a seis días de permiso no retribuido avisando al responsable con 96 horas de antelación y con la aprobación de este siempre que no afecte al desarrollo del establecimiento.
  - El personal de la empresa con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar una excedencia de carácter voluntario no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, avisando a la empresa con mínimo un mes de antelación. (Art. 26)
  - Las personas trabajadoras que participen activamente en la representación sindical, negociando el convenio colectivo de la empresa, tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para ello. (Art. 33)

- Se clasificarán las acciones realizadas por los trabajadores contra la empresa o contra otros trabajadores en faltas leves, faltas graves y faltas muy graves: (Art. 35 y 36)
  - Faltas leves: algunas de las faltas leves son la impuntualidad en el trabajo tres veces en el periodo de un mes, desatención y abandono del trato al público, no acudir al centro de trabajo una vez en un periodo de un mes o los descuidos en los materiales en los que el trabajador es responsable. Estas faltas tendrán como sanción amonestaciones verbales o escritas, y hasta una suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
  - Faltas graves: algunas de las faltas graves son el no acudir sin previo aviso al trabajo de dos a cuatro veces en un periodo de un mes, la simulación de enfermedad o accidente, el no acatar las ordenes o diligencias encargadas por el superior del empleado, embriaguez habitual en el trabajo, la falta de limpieza y aseo personal o la realización de cinco faltas leves en un periodo de un trimestre. La sanción prevista por estas faltas son una suspensión de empleo y sueldo en un periodo entre tres y catorce días.
  - Faltas muy graves: no acudir al centro de trabajo sin preaviso durante tres días seguidos o cinco días diferentes en un periodo de un mes, el acoso sexual o la xenofobia, abuso de autoridad, la realización voluntaria de acciones contrarias a las previstas por el responsable o la realización de dos o más faltas graves en el transcurso de un año. La sanción por las faltas muy graves pueden ser el despido o una suspensión de empleo y sueldo de entre catorce y treinta días.
  
- Los periodos de prueba dependerán de la categoría profesional del empleado, siendo de un mes para los trabajadores de la categoría profesional I, dos meses para los trabajadores de la categoría profesional II y de seis meses para los trabajadores de la categoría profesional III. Durante este periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá finalizar la relación laboral entre la empresa y el trabajador. (Art. 41)
  
- En caso de cese del contrato por parte de la empresa, esta deberá de avisar al trabajador con quince días de antelación como mínimo. Además, el trabajador tendrá derecho durante este periodo a 20 horas laborales máximas de permiso con el objetivo de buscar un nuevo empleo. (Art. 45)

El presente convenio será reemplazado a lo largo de este mismo año, tal y como ha indicado la Federación de Servicios de CCOO de Castilla y León. Ahora mismo se encuentra en situación de ultra actividad. El nuevo convenio que se firme estará vigente hasta finales del año 2025 y promete novedades y beneficios a los casi 12.000 empleados que afecta.

Este se hará efectivo en el momento el que, como ha señalado UGT, sea avalado por los delegados sindicales. Las principales novedades que veremos serán:

- Una subida salarial progresiva cada año hasta 2025 (5,5% en 2023, 3,5% en 2024 y 3% en 2025). Teniendo en cuenta los datos actuales, nuestros empleados al pertenecer al Nivel Salarial V, obtendrían un salario total anual de 18.495,45€ en 2023, 19.142,79€ en 2024 y 19.717,07€ en 2025. Esto aumenta considerablemente con el actual (17.531,23€), aumentando en más de 2.000€ en el año 2025.
- Una cláusula relacionada con el IPC subyacente. En caso de que el incremento de los precios de los alimentos supere lo pactado, los salarios subirían un 0,5%.
- Mejora en el salario por hora de los domingos y festivos, así como de los sábados por la tarde.
- Reducción de jornada para 2026 a 1.770 horas (cinco menos que en la actualidad).
- Un día más de permiso por fallecimiento de un familiar de primer grado (pasará de 2 a 3 días de permiso).
- Cierre a las 15:00 los días 24 y 31 de diciembre (recordamos que en la actualidad el horario de cierre el día de nochebuena es a las 19:30 y en nochevieja a las 18:30).

## 7. Contratos de los trabajadores

### 7.1. Cambios en los tipos de contratos

El Real Decreto-ley 32/2021<sup>4</sup> 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 que entró en vigor este mismo año establece una serie de cambios en los tipos de contrato de trabajo que afectan directamente a la contratación laboral. Esta reforma laboral tiene como fin acabar con los contratos de carácter temporal y reforzar e impulsar el contrato indefinido.

A continuación, realizaremos una comparativa de los países de la Unión Europea y su porcentaje de contratos de duración determinada. Estos datos son del año 2013 y están sacados de EUROSTAT (Oficina Europea de Estadística).

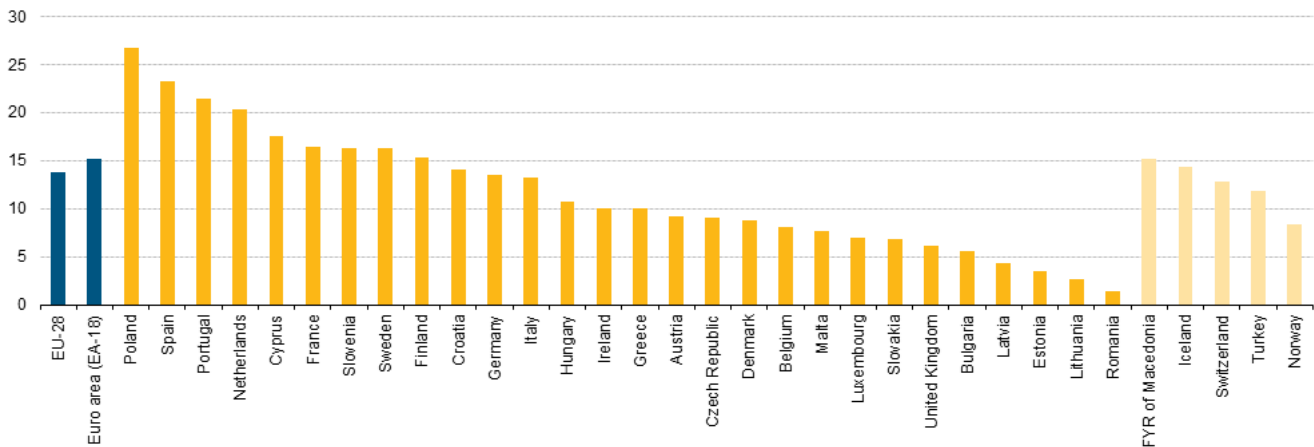


Ilustración 5. Comparativa de los países europeos y su porcentaje de contratos de duración determinada.

Fuente: Eurostat

En la gráfica podemos observar que nuestro país ocupa la segunda posición (23,2%, prácticamente un cuarto de los contratos en nuestro país eran temporales) del ranking solo por debajo de Polonia (un 26,8%) y que la media de los países de la Unión Europea se sitúa en un 13,8%. Países como Portugal o Países Bajos tienen también un elevado número de contratos temporales, mientras que Lituania con un 2,7% y Rumania con un 1,5% son los países que menos recurren a los contratos de duración determinada.

Por ello, se produjo una reforma laboral para poder reducir estas estadísticas. El mayor cambio se produce en los contratos temporales, eliminando el contrato por obra o servicio determinado, el cual como dice María Cristina Polo (Profesora de Derecho del

<sup>4</sup> El cual entro en vigor el 31 de diciembre de 2021

Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca) es una fuente de numerosos problemas y forma de aprovechamiento por parte de las empresas.

Siguen en vigencia, aunque con modificaciones, el contrato por circunstancias de la producción y el contrato por sustitución (anteriormente llamado por interinidad) los cuales tienen que reunir una serie de condiciones tales como una causa habilitante, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista, conforme al art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Tras desaparecer el contrato por obra o servicio, ha tomado mucho protagonismo el contrato fijo-discontinuo, el cual podrá formalizarse siempre y cuando se cumplan unos requisitos que define el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores *“se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”* es decir, el trabajador firmará un único contrato y la empresa siempre contará con el cuando sea necesario su trabajo. Las empresas de trabajo temporal estarán autorizadas a contratar a personal a través de este contrato para luego cederlas a las empresas.

Respecto al contrato indefinido, se establece sin límite de tiempo según el Estatuto de los Trabajadores (Art. 15). Una de las novedades que surgen es el periodo de encadenamiento de contratos de duración determinada y pasar a ser indefinido. Antes de la reforma laboral era necesario tener contrato los 24 meses de los últimos 30, ahora se ha reducido y será a partir de los 18 meses de los últimos 24 (Art 15.5 del Estatuto de Trabajadores).

## 7.2. Elección del tipo de contrato más adecuado para los trabajadores

Contrataremos a tres personas para nuestro establecimiento:

- Un hombre de 38 años que proviene de otra empresa del sector.
- Una mujer de 49 años que lleva en el paro más de 3 años.
- Un hombre de 26 años con discapacidad no severa.

Los tres empleados tendrán el mismo tipo de contrato indefinido, el cual se relatan sus características a continuación:

- Duración del contrato: Sin límite de tiempo (según Art.15.1 del Estatuto de los Trabajadores) y se formalizará por escrito.
- Jornada Laboral: 40 horas semanales, repartidas en 5 días, con un día de diario de descanso y el domingo.
- Grupo Profesional: Grupo II de la Estructura Profesional *“Corresponde a aquellos trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior”*. Art. 8 del Convenio Colectivo del Comercio en General, excepto alimentación, de Valladolid y su provincia)
- Nivel Salarial: Nivel Salarial Cinco *“Dependiente/a de Comercio de 1ª”* (Art. 8 Convenio Colectivo del Comercio en General, excepto alimentación, de Valladolid y su provincia).
- Periodo de prueba: El periodo de prueba será de 3 meses, según lo establecido en el Art. 14 del Estatuto de los Trabajadores *“En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses”*
- Salario: El salario será el establecido en el Art. 13 del Convenio Colectivo del Comercio en General, excepto alimentación, de Valladolid y su provincia, el cual es de 17.531,23€ anuales repartidos en 15 pagas más el plus transporte.

En el caso de la mujer que hemos contratado, ya que proviene de una fase de desempleo de larga duración tendremos la oportunidad de una serie de bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social según el Art. 8 de Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, el cual dice que *“los empleadores que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, tendrán derecho,*



*desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social (...) Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años”.*

Por la contratación del empleado sin discapacidad severa obtendremos una subvención directa tras la realización del contrato de trabajo indefinido a tiempo completo de 3.907€ (Art. 7.1 Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos). Por dicha contratación también tendremos derecho a una serie de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social de 4.500€ anuales con vigencia hasta la finalización del contrato según el Art. 2.2.1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

## **8. Prevención de riesgos laborales**

### **8.1. Ley de prevención de riesgos laborales: Como afecta a la empresa y a los trabajadores**

La ley de protección de riesgos laborales es aquella que garantiza la seguridad y la salud de los trabajadores, estableciendo una serie de condiciones y normativas a los empresarios, que han de cumplir a rajatabla para garantizar el bienestar de sus empleados.

Esta ley entró en vigor hace casi 30 años (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), y se le han ido añadiendo las modificaciones necesarias para poder garantizar la seguridad de los trabajadores según pasan los años y avanzan los nuevos puestos de trabajo. A continuación, comentaremos los aspectos más interesantes y relevantes de esta ley:

- El objeto de la presente ley es la promoción de la seguridad y de la salud de los empleados mediante y actividades que sean necesarias para la prevención de los riesgos derivados. Tiene también como objeto establecer todo lo necesarios sobre las normas correspondientes al cumplimiento de la ley, considerando todo tipo de sanciones si esta no se cumple. (Art. 2)
- Esta ley se aplica a todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores de la administración pública, excepto a aquellos a los cuales las particularidades de su puesto de trabajo no se les pueda aplicar, como es el caso de los trabajadores relacionados con la seguridad ciudadana (policía, personal de aduanas, protección civil, fuerzas armadas y guardia civil). Obviamente, para los puestos de trabajo anteriormente mencionados, habrá una normativa específica a cumplir. (Art. 3)
- El principal objetivo de esta ley es el progreso de conseguir mejorar las condiciones de trabajo de los empleados elevando su nivel de protección y salud frente al desarrollo de su actividad laboral. (Art. 5)
- El gobierno se encargará de regular las siguientes materias: los requisitos y las disposiciones mínimas que las condiciones de trabajo deben recoger, las limitaciones y prohibiciones de aquellas operaciones o procesos que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores, el requerimiento de realizar una formación previa o el desarrollo de un plan que contemple las medidas preventivas, procedimientos y métodos de evaluación de riesgos para la salud de los trabajadores, las condiciones de trabajo y las medidas de prevención

aplicables a aquellos trabajos particularmente peligrosos y procedimiento para la calificación de enfermedades profesionales relacionadas con el trabajo. (Art. 6)

- Las Administraciones Públicas actuarán en consecuencia para lograr el cumplimiento de las normas sobre la prevención de riesgos laborales impulsando la promoción y la formación, realizando un seguimiento del cumplimiento de las materias, asesorando tanto a empresas como a trabajadores con el fin de evitar el incumplimiento de la ley y sancionando y penalizando dicho incumplimiento si fuese preciso (Art. 7)
- El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tiene el objetivo de analizar y estudiar las condiciones de seguridad y salud en el puesto de trabajo además de las posibles mejoras pertinentes que puedan aplicarse. La supervisión y el control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales es tarea de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (Art. 8 y 9)
- El empresario deberá aplicar las medidas de los principios generales de la ley (evaluar y evitar riesgos, adaptar el puesto de trabajo, seguir la evolución del plan de seguridad, sustituir todo aquello considerado peligroso para el desempeño de las funciones, adoptar las medidas necesarias y dar las instrucciones que sean necesarias a los trabajadores), también deberá de garantizar que solo los trabajadores que hayan recibido la información mínima puedan acceder a las zonas de riesgo, posteriormente tendrá que analizar los riesgos adicionales derivados de las distracciones e imprudencias de los empleados. (Art. 15)
- *“Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa”*. El empresario deberá de realizar una evaluación inicial sobre los riesgos que pueden poner en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones. Esta evaluación se deberá de actualizar cuando cambien las condiciones de trabajo. Posteriormente el empresario tendrá que realizar controles periódicamente para detectar posibles riesgos y el cómo mitigarlos. (Art. 16)
- El empresario deberá de proporcionar a los trabajadores los equipos y medios de trabajo necesarios para asegurar la seguridad de estos. La utilización de estos equipos estará reservada a los encargados de dicha utilización. Su reparación deberá ser realizada por personal cualificado para ello. (Art. 17)

- El empresario deberá de proporcionar a los empleados la formación suficiente, tanto teoría como práctica, sobre los riesgos que pueden tener durante el desempeño del trabajo, centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptándose a la evolución de los riesgos que puedan aparecer en el mismo. Esta formación se deberá realizar siempre que se pueda en horario de trabajo, en la propia empresa o externalizándose a una empresa especializada, y nunca podrá recaer el coste en el trabajador. (Art. 19)
- El empresario analizará las posibles situaciones y circunstancias de emergencia que puedan presentarse durante la jornada laboral y deberá adoptar medidas indispensables en torno a primeros auxilios, estableciendo de este modo al personal responsable de llevar a la práctica dichas medidas y verificando regularmente su adecuado funcionamiento. (Art. 20)
- En el caso de que los empleados se encuentren ante un riesgo grave o inminente, el empresario deberá de informar con la máxima brevedad posible a todos los trabajadores perjudicados sobre la presencia de dicho riesgo y sobre las medidas que deben adoptarse en cuanto a la protección de los trabajadores. El propio trabajador tiene el derecho de interrumpir la actividad laboral y retirarse del puesto de trabajo siempre que considere que dicha actividad suponga un riesgo para su salud (Art. 21)
- El empresario asegurara a sus empleados la posibilidad de realizar reconocimientos médicos de forma periódica con el fin de evaluar y valorar el impacto de las condiciones del trabajo respecto a la salud de los trabajadores. Esta vigilancia de la salud será de carácter voluntario, y se llevará a cabo respetando siempre los derechos de intimidad y confidencialidad de cada empleado. Los resultados obtenidos de las medidas sobre vigilancia y control de la salud de los trabajadores serán notificados a los empleados afectados. (Art. 22)
- Será necesario que el empresario confeccione y preserve la siguiente documentación: (Art. 23)
  - Plan de prevención de riesgos laborales
  - Evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo
  - Planificación de la actividad preventiva
  - Practica de los controles del estado de salud de los trabajadores
  - Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- En el caso de que se produzca el cese de la actividad, es preciso que la compañía remita a la autoridad laboral la documentación indicada anteriormente. (Art. 23)

- El empresario deberá avalar la protección de los empleados que, por sus propias características personales o condición biológica, incluyendo a quienes se les reconozca el estado de discapacidad física, psíquica o sensorial, siendo especialmente sensibles a los riesgos provenientes del trabajo. Para ello, es necesario que tenga en consideración dichas particularidades en las evaluaciones de los riesgos y que acoja las disposiciones de prevención y de seguridad precisas. (Art. 25)
- La evaluación de los riesgos debe comprender la determinación del grado, la duración y la naturaleza de la exposición de las trabajadoras en circunstancias de embarazo o de parto reciente a agentes, circunstancias o procedimientos de trabajo que pueden repercutir en el estado de salud de las trabajadoras o del feto, en toda actividad que pueda suponer una amenaza concreta. Si el resultado de la evaluación mostrase una amenaza para la seguridad y la salud o una posible consecuencia sobre la gestación o lactancia de las trabajadoras, el empresario deberá tomar medidas indispensables para prevenir la exposición a dichas amenazas y riesgos, con la adaptación de condiciones y del tiempo de trabajo de las trabajadoras perjudicadas. Dichas adaptaciones podrían ser: cambios en los puestos o funciones de trabajo que sean compatibles con el embarazo, la suspensión del contrato por riesgo durante la gestación, etc. (Art. 26)
- El quebrantamiento por parte del empresario de sus responsabilidades sobre la prevención de riesgos laborales dará origen a responsabilidades administrativas del mismo modo que, en su caso, a responsabilidades penales y civiles debido a los daños y perjuicios que pueden surgir de dicho quebrantamiento o incumplimiento. Las responsabilidades administrativas que surjan del procedimiento sancionador irán acordes con las indemnizaciones por daños y perjuicios ocasionados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan establecerse por el órgano correspondiente de conformidad con lo estipulado en la normativa reguladora del sistema mencionado. (Art. 42)
- En el momento en el que el Inspector de Trabajo y Seguridad Social verifique que el incumplimiento de la normativa respecto la prevención de riesgos laborales entraña un alto riesgo inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, tendrá la posibilidad de dictar la paralización inmediata de tales trabajos. Esta decisión se comunicará a la empresa responsable, la cual la comunicará de forma inmediata a los trabajadores perjudicados, al comité de Seguridad y Salud y al delegado de Prevención. La empresa responsable

informara sobre la observancia de esta notificación al Inspector de Trabajo y Seguridad Social. La paralización de los trabajos se cesará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la decretase o por el empresario una vez que se corrijan y se solventen las causas y los motivos que provocasen dicha paralización, debiendo notificarlo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de inmediato. (Art. 44)

- Tan pronto como concurren condiciones o situaciones de una gravedad excepcional en las faltas e infracciones con respecto a la seguridad y la salud en el trabajo, el Gobierno o los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con capacidades en este ámbito, tendrán la posibilidad de aprobar la suspensión o cese de las actividades laborales por un tiempo concreto, o, en casos y situaciones extremas, la clausura del centro de trabajo en cuestión sin perjuicios, en cualquier caso, de la remuneración salarial o de las indemnizaciones que puedan derivarse y de las medidas y disposiciones que se adopten a fin de garantizarlas. (Art. 53)

## 8.2. Plan de Prevención de Riesgos Laborales

El primer paso para realizar un plan de prevención de riesgos laborales es definir todas las características de la empresa, en nuestro caso es un pequeño comercio ubicado en la ciudad de Valladolid, dedicado a la venta de libros tanto física como telemáticamente, con 3 trabajadores, los cuales realizarán todas las tareas propias de la empresa (almacén, limpieza, servicio de venta, caja, colocación de los libros en las estanterías, atención al cliente, preparación de pedidos, etc.).

A partir de aquí ya podremos identificar los riesgos que pueden derivar de la actividad comercial y como disminuirles o mitigarles. Para ello utilizaremos una herramienta gestionada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (entidad dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social), llamada Prevencion10. Esta herramienta esta dirigida para pequeñas y medianas empresas con menos de 25 trabajadores en plantilla, con el fin de crear un buen plan de prevención para estas.

Para garantizar que el plan de prevención de riesgos que nos va a proporcionar es correcto, deberemos de rellenar un cuestionario contestando a diferentes preguntas sobre el sector específico de la actividad, el número de trabajadores en plantilla y los puestos de trabajo y las funciones del mismo. A continuación, analiza cada riesgo que pueda surgir relacionado con el lugar de trabajo, las situaciones de emergencia que se pueden dar, el mobiliario y su utilización, el uso de las PVD (pantallas de visualización de datos) o las condiciones ambientales. Tras la realización de este cuestionario, se nos proporciona un documento con las fuentes de daño posibles, sus riesgos, las medidas preventivas y la prioridad que tienen.

A continuación, mostraremos nuestro plan de riesgos laborales realizado a través de dicha herramienta pública:

FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Lugar de trabajo	Golpes y atragantamientos	Mantenimiento del centro de trabajo limpio y ordenado	Media
		Pasillos y escaleras libres de obstaculos	Media
		Vías de acceso a los puestos de trabajo libres	Media
		Realización de las tareas del trabajo comodamente	Media
		Pavimentos y escaleras en buenas condiciones	Media
		En caso de suelo húmedo, hay que señalizarlo	Media
		Anchura mínima de puertas exteriores de 80 cm.	Media
		Escaleras de más de 60cm. de altura tiene barandillas y proteccion anticaida	Media
		Las puertas y manparas transparentes están señalizadas	Media

Tabla 5. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST

FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Instalaciones y equipos eléctricos y de gas	Electrocución, asfixia e incendio	Las instalaciones eléctricas y de gas están certificadas y revisadas	Alta
		Buen estado de funcionamiento de las instalaciones	Alta
		Prohibición de los empleados a reparar cualquier instalación	Alta
		Comprobación de los interruptores diferenciales	Alta
		Evitar sobrecargar los enchufes	Alta
		Dejar de utilizar cualquier equipo en mal estado	Alta
		Las clavijas de la red de los equipos deben de estar en buen estado	Alta
		Los equipos disponen de certificado CE	Alta

Tabla 6. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST

FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Situaciones de emergencia	Quemaduras, asfixia e incendio	Los sistemas contraincendio funcionan, estan señalizados y revisados	Alta
		Las fuentes de calor están alejas de los materiales combustibles	Alta
		Las salidas de evacuación estan señalizadas y sin obstáculos	Alta
		Las puertas de emergencia abren hacia el exterior y sin llave	Alta
		Tiene que haber alumbrado de emergencia	Alta
		Comprobación periódica de extintores y alumbrado de emergencia	Alta
		Proveer a los empleados la información de como actuar en caso de emergencia	Alta

Tabla 7. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST

FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Pantallas de visualización de datos (PVD)	Sobrecarga física y mental	La pantalla debe de estar colocada a 40-75 cm. de los ojos del empleado	Media
		El respaldo de la silla es regulable y con apoyo para la lumbar	Media
		Tiene que haber mínimo 10 cm. entre el borde de la mesa y el teclado	Media
		Se proviene a los empleados de atriles o reposapiés si lo solicitan	Media
		Se enseña a la plantilla a ajustar el mobiliario	Media
		Promoción de buenas prácticas para impedir el sedentarismo	Media

Tabla 8. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST

FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Condiciones ambientales	Trastornos derivados del ruido	La compra de equipos de trabajo se hace teniendo en cuenta el ruido	Media
		Se baja el volumen de los teléfonos para evitar molestar a los empleados	Baja
		El local tiene aislado el ruido del exterior del establecimiento	Baja
		Los equipos que hacen ruido están alejados de los puestos de trabajo	Baja
	Daños por falta de iluminación	La iluminación es suficiente para la facil circulación por el establecimiento	Media
		La iluminación en los puestos de trabajo es la adecuada	Media
		Las ventanas tienen elementos para modular la luz natural	Media
		Las luminarias integran sistemas para eliminar los deslumbramientos	Baja
	Trastornos derivados de la temperatura	Se sustituyen las lámparas fundidas	Baja
		Se aseguran las condiciones de temperatura y humedad adecuadas	Media
		Se garantiza la renovación del aire en el establecimiento	Media
		Se hace el mantenimiento de los equipos de climatización de acuerdo con el fabricante	Media

Tabla 9. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST

FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Mobiliario	Golpes y desplome de objetos	Las estanterías son altas o están ancladas a la pared	Media
		Evitar apilamiento de materiales en la parte alta de las estanterías y armarios	Media
		Colocación de los objetos pesados en el nivel inferior de las estanterías	Media
		Las mesas y archivadores tienen sistema antivuelco	Media
		Prohibición del utilizamiento del mobiliario (sillas, mesas...) a modo de escalera	Media

Tabla 10. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST



FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Escaleras de mano	Caídas	Las escaleras tienen buen estado de conservación y la altura suficiente	Media
		Hay que asegurar el montaje correcto y colocación para su uso	Media
		Prohibición de utilizar la escalera con las manos ocupadas	Media
		Se evitan los movimientos horizontales excesivos por no mover la escalera	Media
		Se enseña a la plantilla a utilizar correctamente la escalera	Media

Tabla 11. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST

FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Material de oficina	Heridas	Los instrumentos punzantes (tijeras, cuters...) se usan correctamente	Media
		Los instrumentos punzantes se almacenan de forma adecuada	Media

Tabla 12. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST

FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Condiciones organizativas	Problemas relacionales y organizativos	La jornada diaria se ajusta a lo especificado en el contrato de trabajo	Media
		Se intenta evitar la excesiva carga de trabajo	Media
		Se hacen pausas a lo largo de la jornada de trabajo	Media
		Se previenen las tareas monótonas	Media
		Las tareas son las mismas que se especifican en el contrato de trabajo	Media
		Se instruye a los empleados para realizar sus tareas	Media
		Se fomenta el buen ambiente de trabajo	Media
		Se escucha a los trabajadores en las decisiones que afectan a sus puestos de trabajo	Media
		Se asegura la comunicación entre toda la plantilla independientemente de la jerarquía	Media
Se indica a los empleados su rendimiento y se les reconoce el trabajo bien hecho	Media		

Tabla 13. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST

FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Clientes y público	Situaciones de violencia	Se establecen pautas para tratar a las personas ajenas a la empresa	Media
		La plantilla sabe como actuar en posibles situaciones violentas	Media
		Se crea un ambiente agradable para atender a los clientes	Media
		Se ajusta el número de empleados a las demandas del público	Media

Tabla 14. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST

FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Manejo de cargas	Problemas dorsolumbares	Las cargas se han de manipular mediante medios mecánicos o entre varias personas	Media
		El diseño de las cargas permiten un agarre adecuado	Baja
		Las dimensiones de las cargas han de ser inferiores a 60 x 50 x 60 cm.	Media
		Se proporciona a la plantilla formación sobre la forma de manipular las cargas	Media

Tabla 15. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST

FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Trabajar de pie	Trastornos debidos a posturas incómodas	Se utiliza calzado cómodo, cerrado y transpirable	Baja
		Se promueve la utilización de las pausas para realizar ejercicios de estiramientos y relajación	Baja
		Los empleados pueden alternar la postura cuando lo precisen	Media

Tabla 16. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST

FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Productos y equipos de limpieza	Intoxicaciones e irritaciones	La plantilla conoce las pautas de uso correcto de los productos de limpieza	Media
		Solo se utilizarán productos de limpieza de uso doméstico	Media
		Se evita la mezcla de los diferentes productos de limpieza	Media
		Todos los productos se han de conservar en su envase de fábrica	Media
		Se utilizan los equipos de protección individual señalados por el fabricante del producto	Media
		Todos los productos tienen su etiqueta y se respetan las indicaciones de la misma	Media
		Se facilitan guantes de limpieza a los empleados	Media
		Los productos se almacenan en lugares con ventilación	Media
	Se dispone de las fichas de seguridad correspondientes a los productos peligrosos	Media	
	Problemas dorsolumbares	Se emplean carros para el transporte de los productos de limpieza	Baja
		Los mangos de los productos de limpieza de suelo permiten mantener la espalda erguida	Media
		Se proporcionan pausas a los empleados para realizar estiramientos y relajación muscular	Baja

Tabla 17. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST

FUENTE DE DAÑO	RIESGOS	MEDIDAS PREVENTIVAS	PRIORIDAD
Situaciones de violencia	Agresiones y atracos	Los empleados no pueden estar solos en situaciones donde se puede dar a lugar la violencia	Media
		Se cuenta con mecanismos de seguridad y protección como alarmas o cámaras	Media

Tabla 18. Plan de prevención de riesgos laborales Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INSST

## 9. Conclusiones

Como hemos podido comprobar en el presente trabajo, la creación de una empresa en la ciudad de Valladolid se puede realizar de forma sencilla y en muchas ocasiones sin un capital de inversión muy elevado. Para ello es necesario el llevar una organización clara de todos los procedimientos que hemos de realizar desde el momento de la creación de la sociedad, hasta lograr el último permiso para establecer nuestro negocio.

Hay que tener en cuenta todas las normativas laborales que como empresarios debemos de respetar para que nuestros empleados trabajen dignamente y seguros.

También hemos analizado distintos factores sociales y económicos de la actualidad y como pueden afectar, muchas veces de manera positiva a nuestra sociedad. Entre ellos está la contratación de las personas con discapacidad, la cual me parece muy interesante y sobre la que la sociedad, considero, debería reflexionar para poder lograr su inclusión mediante la inserción laboral y social.

Hay que tener en cuenta que alguno de los temas de los que hemos hablado en el trabajo pueden ser modificados en los próximos años, e incluso meses, como puede ser el salario mínimo, el cual se revisa cada año, y salvo sorpresa inesperada de congelación, subirá en estos meses sucesivos.

Uno de los aspectos que también me han parecido interesantes es el Convenio Colectivo que afecta a los comercios de la provincia de Valladolid, ya que, al compararlo con otros similares, es muy beneficioso para los trabajadores gracias a sus condiciones generales. También hay que recordar que este será modificado en los próximos meses, introduciendo numerosas ventajas ya recogidas anteriormente en el trabajo.

Como conclusión final, considero que la apertura de un negocio en nuestra ciudad, obviando la idea de negocio que sea y su futura rentabilidad, es bastante sencilla e incluso económica, pudiendo realizarse con un presupuesto no muy elevado.

## 10. Bibliografía

- Archondo, I., García, J.R. y Ulloa, C. (01 de marzo de 2017). *Repercusiones en el aumento del salario mínimo en España*. Obtenido de [https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/03/Observatorio\\_SMI\\_feb17.pdf](https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/03/Observatorio_SMI_feb17.pdf)
- Ayuntamiento de Valladolid. (2023). *Valladolid estrena su Metrominuto*. Obtenido de <https://www.valladolid.es/es/actualidad/valladolid-7b/valladolid-estrena-metrominuto>
- Ayuntamiento de Valladolid. (s.f.). *Licencia Ambiental*. Obtenido de <https://www.valladolid.gob.es/es/tramites-servicios/listado-busqueda-tramites/licencia-ambiental>
- Castelló, V. (09 de Junio de 2019). ¿Es realmente el salario mínimo enemigo del empleo? *El País*.
- CNAE. (s.f.). *Listado de las Actividades de la CNAE 2009*. Obtenido de <https://www.cnae.com.es/lista-actividades.php>
- De la Fuente, Mikel y Bernat, Jon. (03 de abril de 2022). La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal.
- EUROSTAT. (2020). *Estadísticas anuales de empleo*. Obtenido de [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment\\_statistics/es&oldid=220991](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/es&oldid=220991)
- Expansion. (s.f.). *Salario Mínimo Interprofesional en los distintos países del Mundo*. Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/smi>
- Frechoso, J. (1998). *La influencia del urbanismo en los centros comerciales tradicionales: los casos de Burgos, Soria y Valladolid*. Obtenido de [https://www.jcyl.es/jcyl/cee/dgeae/congresos\\_ecoreg/CERCL/1611.PDF](https://www.jcyl.es/jcyl/cee/dgeae/congresos_ecoreg/CERCL/1611.PDF)
- Idealista. (s.f.). Obtenido de <https://www.idealista.com/inmueble/35367681>
- INE. (s.f.). *Grupos, subgrupos, clases y subclases*. Obtenido de <https://www.ine.es/ipc01/coicop.htm#01>
- INE. (s.f.). *Índice de Precios al Consumo en los diferentes subgrupos*. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=50903#!tabs-grafico>
- Junta de Castilla y León. (s.f.). *Bonificaciones empresariales a la contratación laboral*. Obtenido de <https://empleo.jcyl.es/web/es/empresas-entidades/bonificaciones-empresariales-contratacion-laboral.html>
- Jurado, L. (24 de febrero de 2023). La inflación también llega a los libros: el encarecimiento del papel, la energía y el transporte ya se nota en los precios. *ElDiario*. Obtenido de [https://www.eldiario.es/illes-balears/cultura/inflacion-llega-libros-encarecimiento-papel-energia-transporte-nota-precios\\_1\\_9977684.html](https://www.eldiario.es/illes-balears/cultura/inflacion-llega-libros-encarecimiento-papel-energia-transporte-nota-precios_1_9977684.html)
- La Vanguardia. (27 de diciembre de 2013). España congela el salario mínimo interprofesional en 645 euros.

- Lafuente, A., Viñuales, V., Pueyo, R. y Llaría, J. (Marzo de 2003). Responsabilidad Social Corporativa y Políticas Públicas. págs. 5-10.
- Lopera, D. (2017). Estrategias de RSC y Recursos Humanos para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. págs. 34-39.
- Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. (Agosto de 2018). *Sociedad Limitada: Creación y Puesta en Marcha*. Obtenido de <https://www.coruna.gal/descarga/1453592913027/Sociedad-Limitada-Creacion-y-puesta-en-marcha.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). *Salario Mínimo Interprofesional*. Obtenido de [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_6/contenido/guia\\_6\\_13\\_2.htm](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_6/contenido/guia_6_13_2.htm)
- Olías, L. (8 de noviembre de 2022). Los tres informes sobre la subida del salario mínimo y qué dicen sobre pobreza e impacto en el empleo. *elDiario*. Obtenido de [https://www.eldiario.es/economia/tres-informes-subida-salario-minimo-dicen-pobreza-e-impacto-empleo\\_1\\_9691270.html](https://www.eldiario.es/economia/tres-informes-subida-salario-minimo-dicen-pobreza-e-impacto-empleo_1_9691270.html)
- Oner, C. (marzo de 2010). *¿Qué es la inflación?* Obtenido de <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2010/03/pdf/basics.pdf>
- Plataforma Pyme*. (s.f.). Obtenido de Ministerio de Industria, Comercio y Turismo: [plataformapyme.es](http://plataformapyme.es)
- Registro Mercantil de Valladolid*. (s.f.). Obtenido de <https://www.e-registros.es/registro-mercantil-de-valladolid>
- SEPE. (s.f.). *Contratación de personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/Contratacion-personas-con-discapacidad.html>
- U.S. Department of Labor. (Julio de 2023). *State Minimum Wage Laws*. Obtenido de <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>

## 11. Normativa Utilizada

*Convenio Colectivo del Comercio en General de la provincia de Valladolid.* (BOPVA, núm. 24, de 5 de febrero de 2020). Obtenido de [bop.sede.diputaciondevalladolid.es/boletines/2020/febrero/05/BOPVA-A-2020-00407.pdf](https://bop.sede.diputaciondevalladolid.es/boletines/2020/febrero/05/BOPVA-A-2020-00407.pdf)

*Decreto legislativo 1/2015, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León.* (BOCL núm. 220, de 13 de noviembre de 2015). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOCL-h-2015-90590-consolidado-pdf>

*Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas.* (BOE núm. 234, de 29/09/2022). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-15818-consolidado.pdf>

*Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto de Sociedades.* (BOE núm. 288, de 28 de noviembre de 2014). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-12328-consolidado.pdf>

*Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.* (BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 2022). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-21739-consolidado.pdf>

*Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.* (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

*Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.* (BOE núm. 166, de 12 de julio de 2002). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2002/BOE-A-2002-13758-consolidado-pdf>

*Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.* (BOE núm. 236, de 02 de octubre de 2015). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-10565-consolidado.pdf>

*Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.* (BOE núm. 312, de 30 de diciembre). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-22949-consolidado-pdf>

*Ley 7/1998, de 13 de abril, sobre condiciones generales de la contratación.* (BOE núm. 89, de 14 de abril de 1998). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1998/BOE-A-1998-8789-consolidado-pdf>

*Ley 7/2006, de 2 de octubre, de espectáculos públicos y actividades recreativas de la Comunidad de Castilla y León.* (BOCL núm. 194, de 06 de octubre de 2006). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-19732-consolidado-pdf>

*Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.* (BOE núm. 294, de 06 de diciembre de 2018). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado-pdf>

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (17 de 03 de 2023). *Estatuto de los Trabajadores*. Obtenido de [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139)

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *La negociación colectiva y los conflictos colectivos*. Obtenido de [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_12/contenido/guia\\_12\\_24\\_3.htm](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_12/contenido/guia_12_24_3.htm)

*Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*. (BOE núm. 234, de 28 de septiembre de 2012). Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2012/29/27/1362/dof/spa/pdf>

*Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos*. (BOE núm. 133 de 04 de junio de 1983). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1983/BOE-A-1983-15813-consolidado-pdf>

*Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados*. (BOE núm. 251, de 20 de octubre de 1993). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1993/BOE-A-1993-25359-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*. (BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021). Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf>

*Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*. (BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2019). Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8/dof/spa/pdf>