

Tema 1. La relación laboral

Actividades

1.1

Solución:

Se trata de funcionarios públicos por lo que será una relación excluida ya que, aunque reúnen las características propias de una relación laboral, se regulan con su regulación específica (Estatuto Básico del Empleado Público).

Pertenecer a una mesa electoral es una prestación personal obligatoria en España, incumpliendo así el requisito de voluntariedad para ser considerada como una relación laboral. Se tratará pues de una relación laboral excluida.

Los profesores de secundaria de centros públicos forman parte del funcionariado público, considerada como relación laboral excluida.

Al ser profesora de un IES privado, no se trata de un funcionario público, por lo que cumple todos los requisitos de la relación laboral: personal, voluntaria, retribuida, dependiente y por cuenta ajena. Dicha relación laboral, al no ser funcionario público, estará regulada por el Estatuto de los Trabajadores.

En este caso se cumplen todos los requisitos para ser considerada como una relación laboral.

El artículo 2.1.d) del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la de los deportistas profesionales, regulándose sus actividades por su propia normativa (Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales).

El artículo 2.1.e) del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la de los artistas en espectáculos públicos, regulándose sus actividades por su propia normativa (Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos).

1.2

Solución:

Según lo expuesto, Juan ha desarrollado 2 tipos de relaciones:

En primer lugar, cuando trabajaba para la empresa Panrico S.A., se cumplían los requisitos necesarios para ser considerada como una relación laboral.

Una vez que Juan termina su relación con Panrico S.A., la nueva relación no puede ser considerada como laboral ya que, este caso, realiza la actividad por cuenta propia, no reuniendo así los requisitos de dependencia y ajeneidad. Así pues, la nueva relación como transportista titular será considerada como una relación laboral o excluida.

1.3

Solución:

En virtud del art. 43 del Tratado Constitutivo del CE, que dispone el principio de libertad

Paraninfo

de establecimiento, un empresario perteneciente a algún país de la Unión Europea puede crear una empresa en cualquiera de sus estados. Así pues, Blanca podrá crear su empresa en cualquier país que forme parte de la Unión europea (Alemania, Austria, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía y Suecia).

1.4

Solución:

A continuación enumeramos algunos ejemplos:

DIRECTIVAS

- Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad
- Directiva 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual
- Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 92/58/CEE del Consejo de 24 de junio de 1992 relativa a las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y de salud en el trabajo.
- Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

REGLAMENTOS

- Reglamento (CEE) núm. 1408/1971 del Consejo, de 14 de junio 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la comunidad.
- Reglamento (CE) nº 1177/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de junio de 2003, relativo a las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida
- Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social

CONVENIOS OIT

- ➔ C175 Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.
- ➔ C176 Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995.
- ➔ C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996.
- ➔ C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997.

Paraninfo

- ➔ C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
- ➔ C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.
- ➔ C184 Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001.
- C187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

1.5

Solución:

Esto no es posible en aplicación de uno de los principios específicos propios del Derecho del trabajo, el principio de norma mínima, según el cual, las normas de rango superior establecen unos derechos mínimos que no pueden ser derogados por las normas de rango inferior. Por lo tanto, Pedro tendrá derecho a disfrutar de los treinta días naturales que establece el ET

1.6

Solución:

Teniendo en cuenta uno de los principios de aplicación del Derecho del trabajo, el principio de norma más favorable, Alicia debe realizar la jornada de 7 horas que establece el convenio colectivo por ser la más favorable para la trabajadora.

1.7

Solución:

Sí, se denomina recurso de suplicación. El citado trabajador deberá dirigirse a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de su comunidad autónoma.

1.8

Solución:

a) El juzgado competente para conocer de los conflictos de trabajo individuales que no superen el ámbito de una provincia, es el Juzgado de lo social. Por lo tanto Amalia deberá dirigirse al Juzgado de lo social de la provincia en la que se encuentre el municipio para cuyo ayuntamiento trabaja.

b) Se están vulnerando su derecho a no ser discriminada directa o indirectamente por razones de afiliación a un sindicato y su derecho a la ocupación efectiva pues no se le proporcionan tareas propias de un conserje.

1.9

Solución:

El representante sindical deberá acudir a la Inspección de Trabajo, que es el órgano de la Administración del Estado que se encarga de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.

Paraninfo

1.10

Solución:

El recurso que debe presentar Patricia es el recurso de suplicación, que se interpone, según establece el artículo 188 de la Ley de Procedimiento Laboral, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la comunidad autónoma en la que trabaja.

1.11

Solución:

Entre las potestades del empresario está el poder de variación, que consiste en que este, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, puede modificar las condiciones de trabajo del empleado, siempre que dichas modificaciones no tengan carácter sustancial y sirvan para adaptar la actividad laboral a las necesidades de la empresa.

El caso de Nuria sería una modificación sustancial que afecta a las funciones que viene realizando en la empresa y para las que no ha sido contratada (movilidad funcional). Como la trabajadora no está dispuesta a aceptar este cambio de funciones, estaríamos ante un conflicto de trabajo individual y el órgano competente para resolver estos conflictos es el

Juzgado de lo Social de la provincia en la que se encuentra la escuela infantil; es a ese organismo al que puede dirigirse Nuria para solicitar la extinción de la relación laboral.

1.12

Solución:

El trabajador por cuenta ajena se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, pudiendo este último imponerle sanciones disciplinarias cuando incurra en incumplimientos contractuales tipificados - normalmente en los Convenios Colectivos - y graduados, como faltas leves, graves o muy graves, asociándose a cada una de ellas una sanción. Así pues, las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establezca en el Convenio Colectivo de aplicación. En el caso de Pablo, se debe consultar el convenio colectivo para determinar si el trabajador ha cometido una falta y, de ser así, qué sanción le sería de aplicación.

b) El poder disciplinario del empresario no es ilimitado, por lo que conlleva algunas restricciones y prohibiciones. En este caso la medida adoptada por este empresario no sería legal puesto que la ley prohíbe expresamente imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o descansos (art. 58.3 del Estatuto de los trabajadores)

1.13

Solución:

La Constitución española (art.40.2) y el Estatuto de los Trabajadores (art. 22.1.a) hacen prevalecer, salvo prueba en contrario, el ejercicio de los trabajadores de su derecho a la promoción profesional.

Paraninfo

El art. 22, núm. 1.a) del Estatuto de los Trabajadores reconoce como derecho del trabajador «la preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, y cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional».

Por lo tanto, son dos las condiciones que la norma jurídica establece para la efectividad del derecho del trabajador a elegir turno en su empresa:

- a) Que esta se halle organizada, en orden a la prestación laboral, en régimen de turnos y
- b) Que el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Ambas circunstancias se cumplen en el caso de Julia. Como la antigüedad no supone por ley un derecho preferente a la hora de elegir turnos, sería Julia y no Pedro quien tendría derecho a elegir el turno de mañana.

1.14

Solución:

- a) No es correcta la actuación de Alejandro, no cumple con sus deberes en materia de prevención de riesgos laborales (art. 5.b y 19.3 del ET) y está incurriendo en un incumplimiento del contrato de trabajo.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de riesgos Laborales, en su artículo nº 29, establece la obligación de los trabajadores de usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario. Es el empresario el que dispone la obligatoriedad de utilización de EPIs de conformidad con las indicaciones de los responsables técnicos y/o sanitarios de la prevención. El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tiene la consideración de incumplimiento laboral, por lo que podrá dar lugar al ejercicio por parte del empresario de su potestad disciplinaria (art. 29.3 L.P.R.L. con relación al artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores).

- b) Si el empresario ha cumplido con sus obligaciones previas de poner a disposición del trabajador los equipos de protección adecuados a la tarea que realiza, le ha informado y formado sobre la necesidad de su utilización y de cómo y cuándo usarlos, y a pesar de ello Alejandro no los utiliza, podrá recurrir a su potestad disciplinaria (Art. 58 Estatuto de los Trabajadores) e imponerle una sanción que pueden ir desde la amonestación verbal hasta el despido.

1.15

Solución:

Sí. Rafael está incumpliendo con uno de los deberes más importantes para el trabajador, y que recientemente ha recobrado importancia por la introducción de las nuevas tecnologías: es la prohibición de concurrencia con la actividad de la empresa (art.21.2 del ET).

Junto a este deber genérico, la Ley contempla otros supuestos, como el "pacto de permanencia" que, aún sin relación directa con la prohibición de concurrencia, se conecta con la misma por perseguir, en última instancia, retener a los trabajadores cualificados por la empresa que los ha formado (Art. 21.4 ET), este pacto también lo está incumpliendo este trabajador.

Rafael es técnico superior informático, el pacto de permanencia que ha firmado tiene la duración máxima que marca la ley (2 años) y además figura por escrito en su contrato, por

Paraninfo

lo tanto, se trata de un pacto legal. El empresario tiene derecho a una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por la ruptura del pacto por parte de este trabajador.

Actividades finales

1.1

Solución:

Formar parte de un jurado popular es una prestación obligatoria, incumpliéndose así el carácter de voluntaria necesaria para ser considerada una relación laboral. Se trata pues de una relación no laboral o excluida.

1.2

Solución:

Nieves actúa como agente comercial percibiendo un porcentaje en caso de venta de los productos y pudiendo devolverlos en caso de que no se realice la venta, por lo que en ningún momento asume el riesgo de las operaciones que realiza. Se trata pues de una relación laboral especial (Representantes de comercio que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o varios empresarios sin asumir el riesgo de la operación).

En este caso, los productos no pueden ser devueltos, Nieves estaría así asumiendo el riesgo de las operaciones, no existiendo de esta manera el requisito de ajenidad, por lo que estaríamos ante una relación laboral o excluida (representantes de comercio que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, asumiendo el riesgo de estas).

1.3

Solución:

Federico ha creado su propia empresa actuando así por cuenta propia y sin dependencia alguna de terceros, incumpliendo dos requisitos básicos para ser considerada como relación laboral. Se trata pues de una relación no laboral o excluida.

1.4

Solución:

Las personas que trabajan como voluntarios en una ONG no reciben retribución alguna por los servicios que prestan. Se trata de una relación de benevolencia considerada como relación no laboral o excluida por falta de retribución.

1.5

Solución:

Las personas que acuden al llamamiento del alcalde lo harán a título de benevolencia o buena vecindad, por lo que no se trata de una relación no retribuida. La falta de remuneración hace que se trata de una relación no laboral o excluida.

Paraninfo

1.6

Solución:

Messi. Se trata de un deportista profesional por lo que realiza una relación laboral especial.

Suker. Se trata de un deportista retirado (no profesional) de su actividad profesional. Realiza una actividad para la empresa Sevilla F.C. S.A.D. sin retribución alguna a título de amistad. Por todo ello, se trata de una relación laboral no laboral o excluida.

1.7

Solución:

| | Ana | Pedro | Estrella |
|------------------|---|--|---------------------------------|
| Personal | Sí | Sí | Sí |
| Voluntaria | Sí | Sí | Sí |
| Por cuenta ajena | Sí | Sí | Sí |
| Remunerada | | Sí | Sí |
| Dependiente | Sí | Sí | Sí |
| Normativa | Específica Específica (Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques) | 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques) | Estatuto de los trabajadores |
| Tipo de relación | Relación no laboral | Relación especial | Relación laboral |

1.8

Solución:

Alejandro Sanz actuará en dicho concierto como un artista en espectáculo público, actividad regulada con su normativa propia, por lo que se trata de una relación laboral especial.

1.9

Solución:

Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

C187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 ratificado por España.

- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

XXIII Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia 2007- 2010.

Contrato de trabajo de un auxiliar administrativo con la empresa Repsol S.A.

Paraninfo

1.10

Solución:

Laura pretende que su marido le sustituya durante un día en su puesto de trabajo ya que ella, no puede acudir debido a su enfermedad.

Para que la relación de Laura con su empresa tenga carácter laboral debe realizarse de manera personal, por lo que no puede ser sustituida por otra persona en su puesto de trabajo.

1.11

Solución:

| Fuentes formales (normas) | Fuentes materiales (¿Quién crea las normas?) |
|-------------------------------------|--|
| Constitución..... | Sociedad |
| Ley Orgánica..... | Las Cortes |
| Ley Ordinaria..... | Las Cortes |
| Decreto ley/Decreto legislativo.... | Gobierno |
| Reglamento..... | Órganos administrativos del Estado |
| Convenio Colectivo..... | Representantes de trabajadores y empresarios |
| Contrato de trabajo..... | Trabajador y empresa |
| Usos y costumbres..... | Sociedad |

1.12

Solución:

Tenemos dos fuentes del Derecho que concurren en un mismo caso:

1. Ley (ET)..... 30 días naturales.
2. Convenio colectivo..... 32 días naturales de vacaciones.

El principio de jerarquía normativa no se ve vulnerado por el convenio colectivo, al establecer este último una condición más favorable para los trabajadores. Por lo tanto, estos tendrán derecho a 32 días de vacaciones de acuerdo con el principio de norma más favorable, que indica que cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se debe aplicar la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable al trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad.

1.13

Solución:

Tenemos dos fuentes del Derecho que concurren en un mismo caso:

Paraninfo

1. Ley (ET)..... 8 horas al día.
2. Convenio colectivo..... 8 horas al día.
3. Contrato de trabajo..... 7 horas al día.

El principio de jerarquía normativa no se ve vulnerado por el contrato de trabajo, al establecer este último una condición más favorable para el trabajador. Por lo tanto, este deberá realizar 7 horas diarias de trabajo efectivo de acuerdo con el principio de norma más favorable, que indica que cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se debe aplicar la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable al trabajador.

1.14

Solución:

No es correcta porque el principio de irrenunciabilidad de derechos señala que los trabajadores no pueden renunciar a derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos.

1.15

Solución:

El trabajador continuará percibiendo el plus de transporte. Se aplicaría el principio de condición más beneficiosa, que establece que si una norma laboral establece condiciones peores que las contenidas en los contratos prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.

1.16

Solución:

El permiso de lactancia está regulado en el Artículo 37.4 del ET (modificado por la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), señala que las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por lo tanto la trabajadora tendrá derecho a 2 horas de lactancia por tratarse de un parto múltiple.

1.17

Solución:

Tenemos tres fuentes del Derecho que concurren en un mismo caso:

1. Ley (SMI)..... 633,30 euros
2. Convenio colectivo..... 840,00 euros
3. Contrato de trabajo..... 900,00 euros

Según el principio de norma más favorable, cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se debe aplicar la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable al trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede elegir lo favorable de una norma y rechazar lo desfavorable. En este caso se aplicará el contrato porque es la más favorable para Patricia

Paraninfo

y respeta los mínimos establecidos en las otras normas que son de superior rango.

1.18

Solución:

Esta actividad plantea posibles respuestas, en función del convenio colectivo seleccionado.

1.19

Solución:

1. Normas comunitarias.
2. Constitución española.
3. Tratados y Convenios Internacionales.
4. Ley.
5. Reglamentos.
6. Convenios Colectivos.
7. Contrato de trabajo.
8. Usos y costumbres locales y profesionales.

1.20

Solución:

No es correcta por el principio de irrenunciabilidad de derechos, Berta no puede renunciar a los derechos que tenga reconocidos en las normas legales, en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo. Por lo tanto la renuncia no es válida.

1.21

Solución:

Se puede estar vulnerando el derecho a la Inviolabilidad de la persona del trabajador (art. 18 ET).

En ese mismo artículo, el Estatuto de los Trabajadores autoriza la realización de registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, pero solo en determinadas circunstancias (cuando sea necesaria para la protección del patrimonio empresarial y la de los demás trabajadores de la empresa), y con determinadas condiciones (dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo); respetando al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y contándose con la presencia de algún representante legal de los trabajadores.

1.22

Solución:

a) Sí, Jesús no cumple con sus deberes en materia de prevención de riesgos laborales (art. 5.b y 19.3 del ET) y está incurriendo en un incumplimiento del contrato de trabajo.

La Ley y 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de riesgos Laborales, en su artículo nº 29, establece la obligación de los trabajadores de usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario. Es el empresario el que dispone la obligatoriedad de utilización de EPIs de conformidad con las indicaciones de los responsables técnicos y/o sanitarios de la prevención.

Paraninfo

b) Si Jesús no cumple con su obligación de ponerse los protectores auditivos puede dar lugar a que el empresario, en el ejercicio de su potestad disciplinaria (art. 29.3 L.P.R.L. con relación al artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores) le aplique una sanción. Para aplicar la sanción previamente hay que determinar si la falta es leve, grave o muy grave; esta información se obtiene consultando el convenio colectivo que sea de aplicación. Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. Todas las faltas prescribirán a los 6 meses de haberse cometido.

Actividades en el puesto de trabajo

1.

Solución:

Se han vulnerado varios derechos:

Derecho a la no discriminación en razón del sexo (art. 14 CE)

Derecho a la promoción profesional(art. 4.2.b.ET): En relación a los ascensos, el ET dispone que los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en el convenio, o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo. (art. 24 ET).

Derecho a la percepción puntual del salario (art. 4.2.f. ET).

Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene: protección de la maternidad (art. 26 L.P.R.L.)

Derecho de huelga (art. 4.1.e del ET y 28.2 de la Constitución).

2.

Solución:

Derecho a la no discriminación en razón del sexo: La Constitución Española en su artículo 14 recoge que todos los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Derecho a la huelga: La Constitución Española reconoce en su art. 28.2 el derecho de huelga como un derecho fundamental de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

3.

Solución:

Gonzalo es personal de alta dirección, se trata de una relación laboral de carácter especial (art. 2 ET). Reúne todas las características de las relaciones laborales ordinarias, pero por sus peculiaridades se considera especial y se regula por su propia norma (Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección), el Estatuto solo se aplica en aquellos aspectos no contemplados en dicha normativa específica.

Paraninfo

4.

Solución:

Pedro es pariente en segundo grado por consanguinidad de Gonzalo, el jefe, que no es el propietario de la empresa. La relación de Pedro con la empresa es una relación laboral ordinaria que requiere formalizarse por escrito en un contrato y debe ser retribuida (art. 1 ET).

5.

Solución:

No. El trabajo que realiza Claudia en la ONG no está retribuido, se hace a título de benevolencia, por lo tanto es una relación excluida de la relación laboral (art.1 ET).

6.

Solución:

Tenemos tres fuentes del Derecho que concurren en un mismo caso:

1. Ley (ET)..... 40 horas/semana.
2. Convenio colectivo..... 39 horas/semana.
3. Uso y costumbre local y profesional..... 38 horas/semana.

Según el principio de norma más favorable, cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicable a un caso concreto, se debe aplicar la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable al trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede elegir lo favorable de una norma y rechazar lo desfavorable. En este caso se aplicará la costumbre local y profesional porque es la más favorable para los trabajadores y respeta los mínimos establecidos en las otras normas que son de superior rango.

Por lo tanto todos tendrán que realizar una jornada semanal de 38 horas tal como indica la costumbre.

7.

Solución:

Aunque la regla general debe ser la de la obediencia y reclamación posterior contra una orden dada por el empresario, existen excepciones a esta regla. Un trabajador puede desobedecer una orden cuando pueda afectar a su seguridad y a su salud en el trabajo siempre que no concurra mala fe o negligencia grave por parte del trabajador (art. 21.2 L.P.R.L.) Por lo tanto, Claudia puede desobedecer la orden sin que por ello deba ser sancionada.

La medida disciplinaria adoptada por Gonzalo no es legal puesto que la ley prohíbe expresamente imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o descansos (art. 58.3 del Estatuto de los trabajadores)

8.

Solución:

El poder disciplinario permite al empresario vigilar y controlar la ejecución del trabajo y el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones, así como la facultad de imponerle la oportuna sanción en caso de no cumplir sus deberes. El poder de dirección y el

Paraninfo

disciplinario se puede ejercer directamente por el empresario o por medio de representantes, en este caso, es Gonzalo el jefe de la empresa y por lo tanto la persona que representa al empresario, a él corresponde aplicar las sanciones que correspondan.

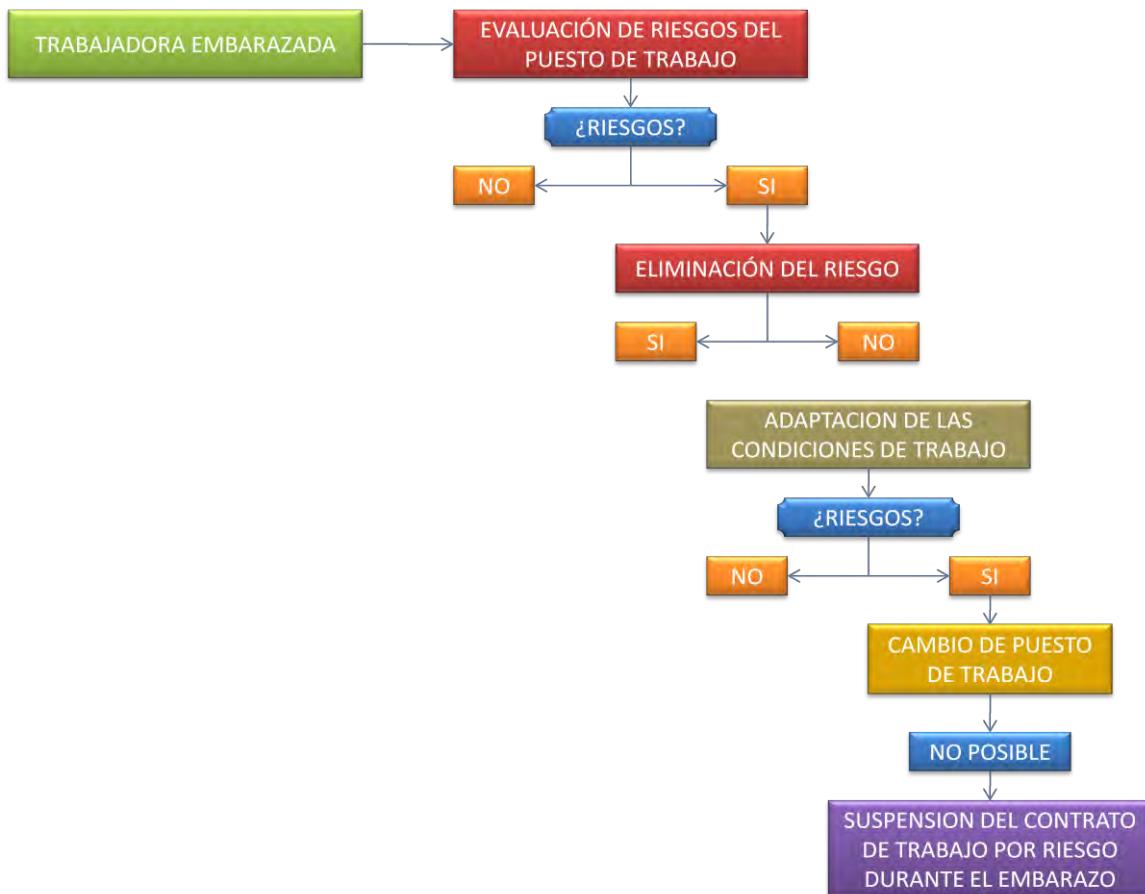
En sala de prensa

Solución:

- a) El propio Tribunal Constitucional establece en la sentencia la vulneración del derecho a la vida (art. 15 CE). Por otro lado, si nos centramos en los derechos laborales, se vulnera con claridad su derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (art. 4.2.d ET), derecho derivado de la relación de trabajo.
- b) El Tribunal Constitucional considera que el derecho a la integridad física puede verse vulnerado sin que se produzca un daño sino también por omisiones de los poderes públicos, es decir, el Tribunal Constitucional estima que para vulnerar el artículo 15 de la Constitución Española no será preciso que la lesión de la integridad se haya consumado, sino que basta con que se acredite una situación de riesgo relevante de que la lesión pueda producirse.

El Constitucional concluye que la falta de reacción por parte de la Administración a partir del conocimiento del dato del embarazo, permaneciendo totalmente pasiva desde aquella fecha sin anular el cambio de puesto o dictar otra resolución que solucionase la situación y no vulnerase sus derechos fundamentales, vulnera el derecho fundamental a la vida y la integridad física.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, recoge la obligatoriedad del empresario de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier exposición al riesgo para la seguridad o la salud de las mujeres y su descendencia durante el embarazo o en periodo de lactancia, adoptando las medidas necesarias, según el esquema que reproducimos a continuación:



c) Se trata de una respuesta libre, donde podremos evaluar la capacidad crítica y de análisis de la sentencia que se presenta. Es recomendable valorar positivamente las opiniones críticas hacia este tipo de situaciones que vulneran los derechos más fundamentales de cualquier trabajador.

La sentencia

Solución:

a) La empresa vulnera el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art. 4.2.e ET), derecho derivado de la relación de trabajo.

La trabajadora ha incurrido en un incumplimiento grave (transgresión de la buena fe contractual) causa de despido disciplinario, pero el Tribunal anula dicho despido ya que prevalece el derecho a la intimidad, incumplido por la empresa, por encima del incumplimiento de la trabajadora. El Tribunal advierte que el poder de vigilancia que la normativa concede al empresario (art. 20.3 ET): "El empresario podrá adoptar las medidas

Paraninfo

que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales [...]” se puede llevar a cabo siempre que se establezcan previamente las reglas de uso de los medios y se informe a los trabajadores de que va a existir control y cuales serán dichos medios de control, cuestión que la empresa no ha llevado a cabo.

b) El resto de derechos laborales derivados de la relación laboral de un trabajador son:

- Derecho a la ocupación efectiva que conlleva la obligación del empresario de procurar la ejecución del trabajo.
- Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo.
- Derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleado, por razones de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua o discapacidad.
- Derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, que deberá abonarse en la fecha y lugar convenidos.
- Derecho del trabajador al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

c) No es posible ninguna sanción, aunque esta fuese diferente al despido, ya que el derecho a la intimidad es un derecho fundamental, por lo que al ser vulnerado, cualquier sanción basada en causas obtenidas mediante la vulneración de dicho derecho se considerará nula de pleno derecho.

Actividades a través de la web

1.

Solución:

No. Según el artículo 13.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no se tramitarán las denuncias anónimas, siendo la identificación del denunciante necesaria para la remisión del informe sobre las actuaciones de comprobación y medidas administrativas llevadas a cabo con relación a los hechos denunciados y frecuentemente utilizada por el funcionario actuante para aclarar o completar ciertos extremos de la denuncia; todo ello, sin perjuicio de la posibilidad del propio denunciante de solicitar cita con dicho funcionario.

Paraninfo

2.

Solución:

Según el artículo 9.1.f del citado Real Decreto 928/1998, el escrito de denuncia deberá contener:

- Datos de identificación personal del denunciante y su firma.
- Los hechos presuntamente constitutivos de infracción.
- Fecha y lugar de su acaecimiento.
- Identificación de los presuntamente responsables.
- Demás circunstancias relevantes.

3.

Solución:

Tiene varias respuestas en función de los datos de cada alumno.

4.

Solución:

Tiene varias respuestas en función de los datos de cada alumno.

5.

Solución:

No. Los Inspectores y Subinspectores tienen el deber de considerar confidencial el origen de las denuncias, estando obligados a no revelar la identidad de los denunciantes a las empresas objeto de inspección.

Tema 2. El contrato de trabajo

Actividades

2.1

Solución:

Si, excepcionalmente los menores que aún no han cumplido los 16 años pueden intervenir en espectáculos públicos, previa autorización por escrito de la autoridad laboral, y siempre que no perjudique su salud ni su formación profesional y humana.

2.2

Solución:

- **Comunidad de bienes:** es un conjunto de propiedades que pertenecen a diferentes personas que hacen uso conjunto de los bienes que integran la comunidad. Cada uno de sus miembros deberá utilizar los bienes de la comunidad de tal manera que el uso que de ellos no perjudique los intereses de los demás miembros, ni impida al resto utilizarlos igualmente (Art, 392 del Código Civil).
- **Persona jurídica:** es cualquier ente que, sin ser un individuo o persona natural, puede ser titular de derechos y deberes jurídicos. La definición de personas jurídicas es esencial para la existencia de las empresas modernas, pues es el único modo en que estas pueden realizar sus operaciones dentro de la normativa legal, actuando como entes independientes, separados jurídicamente de sus propietarios.
- **Persona física:** Las personas físicas son los seres humanos, que tienen los derechos que las leyes les otorgan. Las personas físicas pueden actuar en nombre propio o en representación de otra persona física o jurídica.
- **Empresario individual:** El empresario individual es una persona física que, disponiendo de capacidad legal, ejerce de forma habitual y en nombre propio una actividad comercial, industrial o profesional.

2.3

Solución:

Consentimiento: Es el acuerdo prestado libremente por las partes que intervienen en el contrato: el empresario y Pablo.

Objeto: Está constituido por la prestación laboral y el salario que la remunera. Pablo trabaja como dependiente cobrando un salario de 700 € al mes.

Causas: Es el fin por el que se realiza el contrato, que consiste en la cesión remunerada del resultado del trabajo. Pablo trabaja a cambio del salario, la causa es la contraprestación.

Tema 2. El contrato de trabajo

Actividades

2.1

Solución:

Si, excepcionalmente los menores que aún no han cumplido los 16 años pueden intervenir en espectáculos públicos, previa autorización por escrito de la autoridad laboral, y siempre que no perjudique su salud ni su formación profesional y humana.

2.2

Solución:

- **Comunidad de bienes:** es un conjunto de propiedades que pertenecen a diferentes personas que hacen uso conjunto de los bienes que integran la comunidad. Cada uno de sus miembros deberá utilizar los bienes de la comunidad de tal manera que el uso que de ellos no perjudique los intereses de los demás miembros, ni impida al resto utilizarlos igualmente (Art, 392 del Código Civil).
- **Persona jurídica:** es cualquier ente que, sin ser un individuo o persona natural, puede ser titular de derechos y deberes jurídicos. La definición de personas jurídicas es esencial para la existencia de las empresas modernas, pues es el único modo en que estas pueden realizar sus operaciones dentro de la normativa legal, actuando como entes independientes, separados jurídicamente de sus propietarios.
- **Persona física:** Las personas físicas son los seres humanos, que tienen los derechos que las leyes le otorgan. Las personas físicas pueden actuar en nombre propio o en representación de otra persona física o jurídica.
- **Empresario individual:** El empresario individual es una persona física que, disponiendo de capacidad legal, ejerce de forma habitual y en nombre propio una actividad comercial, industrial o profesional.

2.3

Solución:

Consentimiento: Es el acuerdo prestado libremente por las partes que intervienen en el contrato: el empresario y Pablo.

Objeto: Está constituido por la prestación laboral y el salario que la remunera. Pablo trabaja como dependiente cobrando un salario de 700 € al mes.

Causas: Es el fin por el que se realiza el contrato, que consiste en la cesión remunerada del resultado del trabajo. Pablo trabaja a cambio del salario, la causa es la contraprestación.

2.4

Solución:

Admite varias soluciones dependiendo el convenio colectivo utilizado.

2.5

Solución:

| | |
|---------------------------------------|------------------|
| Por obra o servicio..... | Escrita |
| Indefinido ordinario..... | Verbal o Escrita |
| Interinidad..... | Escrita |
| Prácticas..... | Escrita |
| A tiempo parcial: cuatro semanas..... | Verbal Escrita |

2.6

Solución:

La normativa recoge una bonificación para jóvenes entre 16 a 30 años sin estudios desempleados más de doce meses con los que se formalice un contrato indefinido.

Marisa Torres – No tendría derecho a dicha bonificación, ya que aunque se trata de una joven entre 16 y 30 años (22 años) no cumple los dos requisitos restantes para que la empresa reciba una bonificación: que no tenga estudios (Marisa es técnica superior en educación infantil) y estar desempleada al menos 12 meses (Marisa lleva solo 4 meses desempleada), por su contrato indefinido no da derecho a bonificación.

Como comentamos anteriormente, la normativa recoge una bonificación para jóvenes entre 16 a 30 años sin estudios y desempleados más de 12 meses con los que se formalice un contrato indefinido.

En este caso, Pablo Huertas si reúne todos los requisitos para que la empresa reciba la bonificación:

- Joven de 28 años.
- Sin estudios.
- Desempleado 24 meses.
- Se le realiza un contrato indefinido.

La bonificación que recibirá la empresa será de 800€/año al tratarse de un hombre (1000 € en el caso de que hubiese sido mujer) durante 3 años.

2.7

Solución:

- Luis Jiménez tendrá derecho a bonificación al tener una discapacidad general del 40% (entre el 33% y el 66%) y haber formalizado un contrato indefinido. La empresa tendrá derecho a una bonificación 4.500€/año (la establecida para discapacitados menores de 45 años) durante toda la vigencia del contrato.
- Laura, tendrá derecho a la bonificación establecida para trabajadores en situación de exclusión social que formalicen un contrato indefinido. La bonificación que reciba la empresa será de una cuantía de 600€/año durante 4 años.

- La normativa establece una bonificación para trabajadores mayores de 45 años que lleven desempleados más de 12 meses. En el caso de Inmaculada cumple todos los requisitos:
 - 48 años de edad.
 - 20 meses desempleada.
 - Formaliza un contrato indefinido.

En este caso la cuantía que corresponde es de 1.400€/año (1.200€ en el caso de que hubiese sido hombre) durante 3 años.

2.8

Solución:

Para formalizar válidamente un contrato de trabajo se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Poseer una titulación: Marcos cumple este requisito poseer el título de técnico de cocina y gastronomía.
- Que no hayan transcurrido más de 5 años desde la terminación de los estudios: Marcos acaba de finalizar sus estudios por lo que se cumple dicho requisito.
- Debe concertarse por un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años: el contrato de Marcos tiene una duración de 2 años por lo que cumple dicho requisito.
- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo sin que, pueda ser inferior al 60% y el 75% durante el primer y segundo año respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo:
 - ★ Primer año: Marcos cobrará 624€/mes el primer año. El mínimo que debe cobrar será el 60% de 1000€ (salario que cobra un trabajador por convenio que desempeña su mismo puesto de trabajo) = 600€ por lo que cumple con lo establecido legalmente.
 - ★ Segundo año: Marcos debe cobrar como mínimo el 75% de 1000€ = 750€. En este caso también cumple con lo establecido legalmente ya que percibe 800€.

En consecuencia, el contrato realizado a Marcos está válidamente formalizado.

2.9

Solución:

a)

- El contrato más adecuado para Fernando es el contrato para la formación, cuya finalidad es lograr que el trabajador consiga la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar un oficio.
- El contrato para la formación no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiese concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prorrogas, con una duración mínima de 6 meses.

b)

- El contrato para la formación debe cumplir los siguientes requisitos respecto a la jornada:

- Solo puede formalizarse a tiempo completo: el contrato de Fernando se ha celebrado a jornada completa, por lo que cumple dicho requisito.
 - El 15% como mínimo de la jornada debe destinarse a formación teórica: en el caso de Fernando se destina el 25%, por lo que también cumple dicho requisito.
 - El 85% como máximo de la jornada debe destinarse a trabajo efectivo: el contrato de Fernando establece un 75% de la jornada para trabajo efectivo, por lo que cumple el requisito.
- La retribución del trabajador contratado para la formación será:
- Durante el primer año del contrato la fijada en convenio colectivo, no pudiendo ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al salario efectivo.
 - El SMI para 2011 es de 641,40€ y si el trabajo efectivo es un 75% de la jornada, su retribución mínima deberá ser: $75\% \times 641,40\text{€} = 481,05\text{€/mes}$.
 - Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Por lo tanto, el mínimo que deberá percibir Fernando durante el segundo año deberá ser de 641,40€/mes (SMI 2011).

2.10

Solución:

- ¿Podría realizar la empresa válidamente el contrato de trabajo para la formación con Valentín?

Sí, podría concertarse válidamente el contrato para la formación por cuanto que:

- a) El trabajador es mayor de 16 y menor de 25 años, no hallándose en posesión de la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de formación (Artículo 11, apartado 2.a), del Estatuto de los Trabajadores).
- b) El tiempo dedicado a la formación teórica en un centro público de enseñanza es de 6 horas semanales, lo que determina que se está respetando el requisito de que el período de formación teórica sea al menos del 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, tiempo de formación teórica que se alterna con el trabajo (Artículo 11, apartado 2.a), del Estatuto de los Trabajadores).
- c) El trabajo efectivo del trabajador ha de estar relacionado con las tareas propias del oficio (Artículo 11.2.f) del Estatuto de los Trabajadores).
- d) No consta que el trabajador hubiese prestado servicios en ese puesto de trabajo por tiempo superior a doce meses (Artículo 11.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.).

- ¿Obtendría la empresa alguna bonificación de las cuotas de Seguridad Social por el contrato de Rocío?

Previamente, ha de indicarse que el contrato de trabajo para la formación a celebrar con doña Rocío es viable jurídicamente, al respetarse el requisito de formación teórica, no exigiéndose límite máximo de edad para los trabajadores discapacitados, y excluyéndose a los mismos para calcular el número máximo de trabajadores a contratar en formación por centro de trabajo. A efectos del contrato para la formación se considera discapacitado al trabajador que tenga reconocido un grado mínimo de minusvalía del 33 por ciento.

Los contratos de trabajo de formación concertados a partir del 18 de junio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011, se prevé una bonificación del 100% las cuotas de Seguridad Social (del empresario y del trabajador). Bonificación esta aplicable también a los contratos anteriores al 18 de junio de 2010, durante la prórroga, siempre que este tenga lugar en el período del 18 de junio de 2010 al 31 de diciembre de 2011 y durante el período de esa prórroga.

2.11

Solución:

- En este caso, el contrato más adecuado será el contrato por obra o servicio, ya que se trata de una obra con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.
- Aunque la duración es incierta, en ningún caso no puede ser superior a tres años.

2.12

Solución:

- a) El contrato más adecuado será el contrato eventual por circunstancias de la producción, ya que su finalidad es la de atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En este caso, se trata de la actividad normal de la empresa pero el exceso de pedidos es claramente coyuntural debido al incremento inusual de la demanda en el período navideño.
- b) La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses. La empresa contrata a los empaquetadores solo por dos meses (15 noviembre-15 enero) por lo que la duración es correcta.
Por convenio colectivo puede extenderse la duración del contrato sin poder sobrepasar nunca los 12 meses.
- c) Sí, a la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio, o la parte proporcional correspondiente por el tiempo trabajado. La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

| IMPLANTACIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONTRATOS TEMPORALES | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|
| AÑO | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| DÍAS DE INDEMNIZACIÓN | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |

La indemnización se calcula teniendo en cuenta el salario diario total (incluida la PPPE). Para convertir el salario anual en diario, tomamos como referencia 360 días, ya que los trabajadores tienen retribución mensual. Al no darnos datos sobre el número de pagas que recibe, supondremos que recibe el mínimo de 2 establecidas en la normativa (suponemos también que son iguales al salario mensual).

$$\text{Salario diario} = \frac{700}{30} + \frac{(700 \times 2)}{360} = 23,33 + 3,89 = 27,22\text{€}$$

La indemnización correspondiente a 8 días sería de 217,76 (8 x 27,22). Sin embargo, los trabajadores no trabajan el año completo sino 2 meses, en concreto 62 días (del 15 de noviembre al 15 de enero), por lo que les corresponderán a cada uno la siguiente indemnización:

$$\begin{array}{rcl} 217,76 \text{ €} & ----- & 365 \text{ días} \\ \times & ----- & 62 \text{ días} \\ X= 36,99 \text{ € de indemnización} \end{array}$$

2.13

Solución:

- a) El contrato más adecuado sería el de interinidad, cuyo objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Paula tiene derecho a reserva del puesto de trabajo durante la duración de su baja, por lo que la empresa realizará a Lorenzo un contrato de interinidad para sustituirla durante ese período (4 meses).
- b) No, tal como determina el art. 49.1.c) del ET, a la finalización del contrato temporal, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. En el caso de Lorenzo, al tratarse de un contrato de interinidad, no tendrá derecho a ningún tipo de indemnización tras la finalización del mismo.

2.13

Solución:

- Pedro Izquierdo: se trata de una persona en situación de exclusión social al proceder de una institución de protección de menores que va a ser contratado de manera temporal teniendo derecho la empresa a una bonificación de 500€ durante toda la vigencia del contrato.
- Pilar Olabarriá: Se trata de una trabajadora con discapacidad severa (aquella mayor del 66%) y con una edad de 35 años (menor de 45 años) por lo que según la normativa la empresa que realice la contratación de Pilar tendrá derecho a una bonificación de 4.700€ durante toda la vigencia del contrato.
- Silvia Ponte: Está considerada como víctima de violencia de género, por lo que su contratación temporal dará lugar a una bonificación para la empresa de 600€ durante toda la vigencia del contrato.

2.14

Solución:

- a) La empresa Cleaner S.L. deberá utilizar para contratar a Rosario Pérez, el contrato de trabajo a tiempo parcial, que es aquel contrato en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se entiende por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, que teniendo el mismo tipo de contrato (con excepción de su jornada) realice un trabajo idéntico o similar. De no existir en la empresa un trabajador comparable, habrá de estarse a la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo, o en su defecto, a la jornada máxima legal (Artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores).

En el supuesto planteado se pacta la prestación de servicios de la trabajadora Rosario Pérez, durante veinte horas semanales, que al representar el cincuenta por ciento de la jornada del convenio, ha de calificarse su relación jurídica como contrato indefinido a tiempo parcial. Modalidad contractual cuyo régimen jurídico se recoge en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

b) De conformidad con lo establecido en el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores el contrato de trabajo a tiempo parcial podrá concertarse, en atención a su duración, por tiempo indefinido, o por duración determinada, en los supuestos para los que quepa esa contratación temporal. En la nueva redacción del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se prohíbe la celebración de un contrato para la formación a tiempo parcial.

Es por ello, por lo que, en principio, cabe la formalización por duración determinada, acogiéndose a alguna de las modalidades habilitantes de la contratación laboral temporal, a excepción dicha del contrato para la formación.

c) Para determinar si por la contratación indefinida a tiempo parcial de la trabajadora Rosario Pérez la empresa puede acogerse a algún sistema de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social previstas para promocionar el empleo de ciertos colectivos de trabajadores desempleados, habremos de acudir al artículo 10 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, así como a la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, artículos 1 a 9, y disposiciones adicionales segunda y Tercera, en cuyos preceptos se recogen las bonificaciones aplicables en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la contratación indefinida, por los contratos concertados en el período del 18 de junio de 2010 al 31 de diciembre de 2011.

Al hallarnos ante una mujer desempleada de 24 años de edad, inscrita ininterrumpidamente durante catorce meses en la oficina del Servicio Público de Empleo, para que la empresa pueda a cogerse a las bonificaciones del artículo 10 de la Ley 35/2010, citada, deben concurrir dos requisitos para el colectivo de los jóvenes desempleados de entre 16 y 30 años, en primer lugar, han de hallarse inscritos en la Oficina de Empleo, al menos durante doce meses, y en segundo lugar, que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional (carecer de estudios).

De ser Rosario Pérez una desempleada con especiales problemas de empleabilidad, tendría derecho la empresa a una bonificación de cuotas empresariales a la Seguridad social de 1.000 euros al año, durante un período máximo de tres años (artículo 10.1 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre), ya que concurriría también el requisito de ser la trabajadora desempleada inscrita durante más de doce meses en la oficina de empleo.

Esta bonificación debe reajustarse en el caso de contratos a tiempo parcial, el importe de la bonificación será igual a la prevista para cada colectivo, pero aplicando sobre ese importe un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la cuantía prevista a jornada completa. Al hallarnos ante un contrato a tiempo parcial con jornada 62,5%, la bonificación aplicable sería del 92,5% ($62,5 + 30$). En este caso, la bonificación será no de 1.000 euros, sino de 925 euros al año.

Para la procedencia de las bonificaciones, por un lado, han de concurrir una serie de requisitos, y por otro, no deben darse ciertos supuestos de exclusión de las bonificaciones.

En importante destacar que la tabla que aparece en la página 39 del libro de texto establece el cálculo de las bonificaciones de los contratos indefinidos a tiempo parcial conforme a la normativa anterior reflejando esta solución la nueva normativa.

2.16

Solución:

Temporalis, una empresa de trabajo temporal, para que le envíe urgentemente un técnico especialista para el departamento de juguetes electrónicos.

Las características de la contratación son las siguientes:

1. Modalidades de contratos: eventual por circunstancias de la producción.
2. Forma: escrita.
3. Salario: como mínimo, el trabajador recibirá en su totalidad la retribución establecida en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria (Toy's Imagine), para el puesto de trabajo objeto de la contratación.
4. Poder de dirección y organización: corresponde a la empresa usuaria (Toy's Imagine), que además, deberá informar al trabajador sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección que deberán adoptarse.
5. Poder sancionador: corresponde a la ETT (Temporalis), que también deberá cumplir con las obligaciones salariales y de Seguridad Social.
6. Convenio aplicable: se aplicará el convenio colectivo de la empresa usuaria (Toy's Imagine).
7. Extinción de contrato: a la finalización del contrato de puesta a disposición, el trabajador será indemnizado con 12 días de salario por año de servicio, o su parte proporcional, o bien la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato (Ley35/2010).
8. Limitaciones: no se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para realizar trabajos peligrosos o nocivos, para sustituir a trabajadores en huelga o para cederlos a otra ETT. Desde el 01/04/2011 se han reducido las actividades en las que se prohibía formalizar contratos de puesta a disposición. En el ejemplo no hay ningún de estos impedimentos para realizar el contrato de trabajo.

2.17

Solución:

Las Agencias de Colocación son empresas privadas que, sin ánimo de lucro, colaboran con el INEM en la política de colocación. Tienen una doble finalidad:

- a) Ayudar a los trabajadores a encontrar empleo.
- b) Ayudar a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados.

El empresario y/o el trabajador que acuda a una Agencia de Colocación deberán abonar una remuneración por los servicios que la Agencia les preste. Se consideraran servicios prestados la oferta o presentación a los empleadores de los trabajadores solicitados por

los mismos, siempre que dichos trabajadores se adecuen al perfil profesional de los puestos de trabajo a cubrir existentes en las empresas.

En las ETT los trabajadores realizan con la ETT un contrato de trabajo para prestar servicios en empresas usuarias que puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada (coincidente con la del contrato de puesta a disposición), mientras que en las Agencias de colocación, el trabajador se limita a abonar una cantidad de dinero por el servicio prestado y no se suscribe ningún tipo de contrato.

Actividades finales

2.1

Solución:

Después de terminar la obra objeto del contrato, Ismael continúa prestando nuevos servicios en la empresa Flowers.com. Este contrato se puede considerar en fraude de ley pues la causa de temporalidad ha acabado y el trabajador sigue trabajando en la empresa. Como el contrato es por ETT, también se ha producido una cesión ilegal de trabajadores ya que la ETT solo puede proporcionar personal para causas temporales auténticas. Ismael puede reclamar a las dos empresas, Gestión 4 y Flowers.com, y si gana podrá optar entre un contrato indefinido con Gestión 4 o un contrato indefinido con Flowers.com.

2.2.

Solución:

El trabajador que ocupará la vacante mientras dura el proceso de selección firma un contrato laboral con la ETT, que firma a su vez, un contrato no laboral con la empresa de ambulancias, denominado contrato de puesta a disposición.

La ETT corre con los gastos de salarios y Seguridad Social, y tiene potestad para sancionar al trabajador (poder disciplinario).

La empresa de ambulancias deberá informar al trabajador de los riesgos del puesto y de las medidas de prevención, organiza y dirige la actividad laboral y responde subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social.

2.3

Solución:

Al ser Federico menor de edad, para firmar el contrato de trabajo deberá estar emancipado o haber contado con la autorización de sus padres o tutores legales. En cualquier caso, los menores de edad tienen prohibido realizar horas extraordinarias. Por lo tanto, la actuación de la empresa no es correcta.

2.4

Solución:

No es legal. El periodo de prueba siempre deberá realizarse por escrito y su duración se establecerá de acuerdo con los límites fijados en los convenios colectivos, o en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores. Al no constar por escrito, el trabajador no se encuentra

en periodo de prueba y por lo tanto no puede ser despedido sin una causa legal que lo justifique.

2.5

Solución:

Luisa ha firmado un pacto de permanencia cuya duración es el máximo que marca la ley (2 años) y además figura por escrito en su contrato, por lo tanto se trata de un pacto legal. Si Luisa decide marcharse, el empresario tiene derecho a recibir una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por la ruptura del pacto por parte de la trabajadora.

2.6

Solución:

Sí es correcta la actuación de la empresa.

La duración máxima del periodo de prueba que establece el Estatuto de los Trabajadores (art. 14.1) para trabajadores sin titulación, como es el caso de Roberto, es de dos meses, salvo en empresas con menos de 25 trabajadores que no superará los tres meses de duración. Por lo tanto, el periodo de prueba es legal, la empresa no necesita ninguna causa que justifique el cese de la relación laboral puesto que se hallan en periodo de prueba. Roberto tendrá que marcharse sin derecho a indemnización, pero se le deberá abonar el finiquito que le corresponda.

2.7

Solución:

- El contrato más adecuado será el de interinidad, que permite sustituir a Mercedes durante el permiso de maternidad que le da derecho a reserva del puesto de trabajo hasta su finalización.
- La duración será la misma que la de la causa que provoque la sustitución, es decir, la misma que la del permiso de maternidad. Durante la duración del descanso de maternidad el empresario tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas de la Seguridad Social.
- El contrato de interinidad no da derecho a indemnización por finalización de contrato.

2.8

Solución:

| | Contrato en prácticas | Contrato para la formación |
|-----------|--|---|
| Finalidad | Lograr que el trabajador adquiera la formación práctica adecuada a su nivel de estudios. | Lograr que el trabajador consiga la formación teórica y práctica para desempeñar un oficio o un puesto de trabajo con un nivel de cualificación determinado |
| | El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estén en posesión de | |

| | | |
|-----------------------------|---|--|
| Titulación necesaria | título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional | No poseer la titulación requerida para la realización de un contrato en prácticas |
| Edad | No hay edad mínima ni máxima para su celebración | Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores 21 (excepcionalmente menores de veinticinco años hasta el 31 de diciembre de 2011) |
| Duración | Debe concertarse por un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años. Si el contrato se hubiese concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses. | No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años |
| Jornada | Puede realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial. | Debe realizarse solo a tiempo completo. El 15% como mínimo de la jornada debe destinarse a formación teórica y el resto a trabajo efectivo. |
| Retribución | La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional | La retribución del trabajador contratado para la formación será durante el primer año del contrato la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica. |
| A la terminación del | | |

| | | |
|-----------------------------|--|--|
| Certificados que se reciben | contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. | A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida. |
|-----------------------------|--|--|

2.9

Solución:

- a) Contrato por obra o servicio → Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.
- b) Contrato de interinidad → Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.
- c) Contrato eventual por circunstancias de la producción → Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- d) Contrato para la formación → Lograr que el trabajador consiga la formación teórica y práctica para desempeñar un oficio o un puesto de trabajo con un nivel de cualificación determinado.
- e) Contrato indefinido bonificado → Lograr la contratación por tiempo indefinido de trabajadores que pertenecen a determinados colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral (en nuestro caso mujer con discapacidad).

2.10

Solución:

- a) El contrato más adecuado sería el contrato por obra o servicio, ya que tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad (reformas de una oficina) propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.
- b) La finalización del contrato se ha notificado correctamente por parte de la empresa. Solo en el caso de que la duración del contrato por obra o servicio sea superior a un año, el período de preaviso deberá ser de 15 días. En el caso que nos ocupa, el contrato tiene una duración de un mes y medio por lo que no es necesario dicho preaviso.
- c) Sí, a la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio, o la parte proporcional correspondiente por el tiempo trabajado. La indemnización prevista a la finalización del

contrato temporal establecida se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

| IMPLANTACIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONTRATOS TEMPORALES | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|
| AÑO | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| DÍAS DE INDEMNIZACIÓN | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |

En el caso que nos ocupa y considerando que nos situamos en 2011, a los trabajadores le corresponderán la siguiente indemnización:

La indemnización se calcula teniendo en cuenta el salario diario total (incluida la PPPE). Para convertir el salario anual en diario, tomamos como referencia 360 días, ya que los trabajadores tienen retribución mensual. Al no darnos datos sobre el número de pagas que recibe, supondremos que recibe el mínimo de 2 establecidas en la normativa (suponemos también que son iguales al salario mensual).

$$\text{Salario diario} = \frac{1200\text{€} (\text{ya incluye la PPPE})}{30} = 40\text{€/día}$$

La indemnización correspondiente a 8 días sería de 320€ (8 x 40). Sin embargo, los trabajadores no trabajan el año completo sino 2 meses, en concreto 47 días (del 15 de julio al 30 de agosto), por lo que les corresponderán a cada uno la siguiente indemnización:

$$\begin{aligned} 320\text{ €} &----- 365 \text{ días} \\ X &----- 47 \text{ días} \\ X = 41,21\text{ € de indemnización} \end{aligned}$$

2.11

Solución:

- a) El contrato de interinidad será la modalidad más correcta, ya que permite sustituir al trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo durante el período de baja.
- b) El contenido del contrato ha de comunicarse por la empresa al Servicio Público de Empleo, en el plazo máximo de los diez días siguientes a su concertación, bien por vía telemática a través del sistema «contrat@ o comunicación de la contratación laboral a través de internet.», de disponerse de la pertinente autorización administrativa, o bien mediante el registro administrativo del contrato de trabajo en soporte papel. Simultáneamente, la empresa habrá de confeccionar una copia básica del contrato, que ha de entregar a los representantes legales de los trabajadores en el plazo máximo de los diez días siguientes a su concertación. Copia básica que debe remitirse al Servicio Público de Empleo, bien por la vía telemática referida, o bien mediante su registro administrativo en soporte papel.

2.12

Solución:

- a) La contratación laboral en prácticas de Cristóbal como jefe del personal para funciones de dirección de la gestión de personal, en la que se precisa tener conocimiento de la normativa laboral, de Seguridad Social y salud laboral, entre otras, se estima correcta jurídicamente, por cuanto que el trabajador se halla en posesión de título universitario (Licenciado en Derecho), que ha finalizado los estudios en los siete años anteriores, y el puesto de trabajo permitirá obtener una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados (art. 11.1. a) del ET).
- b) La contratación laboral en prácticas de Marta para prestar servicios como auxiliar administrativo, encontrándose en posesión del título de técnica en gestión administrativa, cuyos estudios finalizó hace 24 meses, se estima válido jurídicamente, por cuanto que el puesto de trabajo permite a la misma obtener una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios, que finalizaron dentro de los cinco años anteriores a la formalización del contrato.
- c) En el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores se impone la forma escrita del contrato en prácticas, de no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

El contenido del contrato ha de comunicarse por la empresa al Servicio Público de Empleo, en el plazo máximo de los diez días siguientes a su concertación, bien por vía telemática a través del sistema «contrat@ o comunicación de la contratación laboral a través de internet.», de disponerse de la pertinente autorización administrativa, o bien mediante el registro administrativo del contrato de trabajo en soporte papel. Simultáneamente, la empresa habrá de confeccionar una copia básica del contrato, que ha de entregar a los representantes legales de los trabajadores en el plazo máximo de los diez días siguientes a su concertación. Copia básica que debe remitirse al Servicio Público de Empleo, bien por la vía telemática referida, o bien mediante su registro administrativo en soporte papel.

- d) De conformidad con lo establecido en el artículo 11.1.b) del Estatuto de los Trabajadores la duración del contrato de trabajo en prácticas no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años. Respetándose esos límites, los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer otras duraciones en función de las características del sector y de las prácticas a realizar. Por otro lado, el período máximo de dos años es un límite personal absoluto, de modo que ni en la misma, ni en otra empresa, se podrá contratar al trabajador en prácticas por más de dos años por razón de la misma titulación, según establece el artículo 11.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de la reforma laboral, 18 de junio de 2010, se establece que el trabajador no podrá estar contratado en prácticas para el mismo puesto de trabajo, aunque sea con titulaciones distintas, más de dos años, con lo que ese plazo es un período máximo absoluto para el contrato en prácticas en la empresa.

- e) En el ordenamiento laboral vigente no se prohíbe el período de prueba para esta modalidad contractual. De conformidad con lo establecido en el artículo 11.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la duración del período de prueba será la fijada en el Convenio colectivo, rigiendo en defecto de pacto convencional lo establecido en ese precepto estatutario, el que fija un mes como período máximo para los trabajadores en

posesión de título de grado medio (caso de Marta), y dos meses para los que estén en posesión del título de grado superior (Cristóbal).

De este modo, ha de estarse siempre al pacto del período de prueba del convenio colectivo, por cuanto que, en ausencia de regulación en el mismo, se aplican los límites antes referidos.

f) Con carácter general para los contratos en prácticas no se establecen bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social. Únicamente en atención a la condición de discapacitado del trabajador en prácticas, condición que reúne Cristóbal pero en la que no profundizaremos al no haber sido abordada durante la unidad.

g) Si a la expiración del contrato formativo de prácticas concertado con el empleado discapacitado Cristóbal, menor de 45 años, se convirtiese el mismo en indefinido, la empresa podría acogerse a una bonificación de cuotas empresariales a la Seguridad Social de 4.500 euros anuales, durante toda la vigencia del contrato indefinido (Artículo 2.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre).

Por otro lado, si se convirtiese en indefinido antes del 31 de diciembre de 2011 el contrato de prácticas de Isabel, la empresa podría acogerse a una bonificación de cuotas empresariales a la Seguridad Social de 700 euros al año, durante un período de tres años.

Para la procedencia de las bonificaciones por Isabel, por un lado, han de concurrir una serie de requisitos, y por otro, no deben darse ciertos supuestos de exclusión de las bonificaciones.

2.13

Solución:

a) La modalidad contractual aplicable a este supuesto sería la del contrato eventual por circunstancias de la producción, que es aquel que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (Artículos 12.3, 15.1.b) y 15.8 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

b) Dichos contratos eventuales si exceden de cuatro semanas o se conciernan a tiempo parcial, deberán formalizarse por escrito en virtud de lo establecido en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, presumiéndose, salvo prueba en contrario, por tiempo indefinido y a jornada completa de no haberse observado la forma escrita, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca la naturaleza temporal de los mismos o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

La empresa está obligada a comunicar al Servicio Público de Empleo, en el plazo máximo de diez días hábiles siguientes a la formalización, el contenido del contrato de trabajo, exista o no obligación de celebrarse este por escrito, así como de sus prórrogas (Artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.). Comunicación del contenido del contrato de trabajo y de sus prórrogas que puede realizarse por vía telemática a través del sistema «contrat@ o comunicación de la contratación laboral a través de internet.», o bien mediante la remisión al Servicio Público de Empleo de una copia del contrato de trabajo o de sus prórrogas. Para la remisión telemática se precisa disponer de una previa autorización administrativa.

Si el contrato de trabajo ha de formalizarse por escrito, el empresario ha de entregar una copia básica a los representantes de los trabajadores dentro del plazo de los diez días siguientes a la formalización, debiéndose remitir la misma también a los Servicios

Públicos de Empleo, bien por vía telemática de disponer de autorización, o bien mediante la aportación de una copia impresa (Artículo 8.3.b) del Estatuto de los Trabajadores).

c) Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, salvo previsión en contrario del Convenio colectivo, tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período global de doce meses, contados desde el momento en que se hayan producido las causas de la eventualidad, en este caso desde el incremento de pedidos. Si la relación laboral excede del límite temporal fijado legal o convencionalmente, se convertirá en una relación indefinida, salvo prueba de la naturaleza temporal del servicio. El Convenio colectivo podrá modificar la duración máxima de los contratos o el período dentro del que se pueden realizar, o ambas cuestiones conjuntamente. Así pues, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia. Aun así, sea cual sea el período de referencia la duración máxima del contrato, nunca será superior a 12 meses.

El contrato podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Si el contrato inicial fuese de duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, de no haberse denunciado el mismo, ni haberse prorrogado expresamente, y continuase la prestación de servicios, operaría la prórroga tácita hasta la duración máxima prevista. Finalizada la duración máxima o la prórroga expresa, el contrato se convertiría en indefinido.

2.14

Solución:

a) Al tratarse de un contrato de trabajo que se celebra para sustituir a un trabajador que accede a la jubilación especial a los 64 años, podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad eventual por circunstancias de la producción.

b) El contrato de trabajo suscrito entre la empresa y el trabajador don Julián S.S. deberá formalizarse por escrito y ello en virtud de lo establecido en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiéndose consignar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye.

El contenido del contrato ha de comunicarse por la empresa al Servicio Público de Empleo, en el plazo máximo de los diez días siguientes a su concertación, bien por vía telemática a través del sistema «contrat@ o comunicación de la contratación laboral a través de internet.», de disponerse de autorización administrativa al efecto, o bien mediante el registro administrativo del contrato en soporte papel. Simultáneamente, la empresa habrá de confeccionar una copia básica del mismo, que habrá de entregarse a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de los diez días siguientes a su firma. Copia básica que ha de remitirse al Servicio Público de Empleo, bien por la vía telemática referida, o bien mediante su registro administrativo en soporte papel.

c) Si durante la vigencia del contrato se produjese el cese de don Julián S.S., la empresa deberá sustituirlo, en el plazo máximo de 15 días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que restase para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo casos de fuerza mayor.

En caso de incumplimiento de dicha obligación, la empresa deberá abonar a la Entidad gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación devengada desde el momento del cese del trabajador contratado.

d) Al concertarse el contrato por tiempo indefinido con una persona con discapacidad desempleada e inscrita en la Oficina de Empleo, menor de 45 años, la empresa tendría derecho a una bonificación total anual de 4.500 euros al año durante la vigencia del contrato.

2.15

Solución:

a) Con carácter general sería viable jurídicamente el contrato para la formación con don Roberto R., por cuanto que:

- El trabajador tiene 20 años de edad y no se halla en posesión de título para formalizar contrato en prácticas en el oficio.
- El tiempo dedicado a la formación teórica en un centro de enseñanza, supera el 15% de la jornada máxima prevista en el convenio, concretamente supone el 25% de la jornada máxima (Artículo 11.2.e) del Estatuto de los Trabajadores).
- El trabajo efectivo del trabajador ha de estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto de formación.
- No consta que el trabajador hubiese prestado servicios en ese puesto de trabajo por tiempo superior a doce meses.

b) No podría concertarse el contrato para la formación con Miriam por cuanto únicamente estaría dedicando a la formación teórica, en un centro público, tres horas semanales, lo que es, en todo caso, inferior al 15% de la jornada máxima de 40 horas semanales prevista en convenio colectivo (Artículo 11.2.e) del Estatuto de los Trabajadores). Por otro lado, no cabe que el contrato para la formación sea a tiempo parcial, tal como determina el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Los contratos para la formación podrían concertarse por un período mínimo de seis meses, y por un período máximo de dos años. Si se celebra por período inferior a su duración máxima legal o convencional, ha de indicarse que en ausencia de pacto en convenio colectivo, únicamente cabe la posibilidad de concertar dos prórrogas expresas, sin que ninguna sea inferior a seis meses, ni supongan un total de vigencia del contrato superior a la duración máxima.

d) De conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores el contrato para la formación deberá formalizarse por escrito y en modelo oficial, haciéndose constar expresamente el oficio o nivel de ocupación objeto de formación, el tiempo dedicado a la misma y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.

Ha de indicarse que de ese contrato una copia básica del mismo ha de ser entregada en el plazo de diez días a los representantes legales y sindicales de los trabajadores (Artículos 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, y 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical).

El contenido del contrato ha de comunicarse por la empresa al Servicio Público de Empleo, en el plazo máximo de los diez días siguientes a su concertación, bien por vía telemática a través del sistema «contrat@ o comunicación de la contratación laboral a

través de internet.», de disponerse de autorización administrativa, o bien mediante el registro administrativo del contrato en soporte papel en el Servicio Público de Empleo.

Actividades en el puesto de trabajo

1.

CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN



2.

Solución:

Sí, siempre por escrito.

3.

Solución:

El salario deberá ser abonado por Temporis (ETT.) y se establece de acuerdo con el convenio colectivo que sea de aplicación a la empresa Toy's Imagine (usuaria).

4.

Solución:

El trabajador cedido por la ETT. a una empresa usuaria cobra lo mismo que estaría cobrando si esta lo contratara directamente, gracias a la equiparación de salarios establecida tras la reforma del ET de 1999. El sueldo incluye de forma prorrataeada las pagas y las vacaciones. Por eso, a final de mes Sandra cobra algo más que Alberto, que tiene su misma categoría profesional y realiza funciones similares. En realidad el salario es el mismo, pero Sandra (trabajadora de la ETT.) cobra antes la parte que le corresponde de vacaciones y pagas extras porque no ha de esperar a que lleguen para percibirlas sino que se le incluyen en el sueldo mensual.

5.

Solución:

No, está prohibido por ley. Ningún empleador puede cobrar a un empleado por darle trabajo.

6.

Solución:

Temporis ha contratado a Sandra mediante un contrato eventual por circunstancias de la producción, para ser cedida a Toy's Imagine durante los dos meses que dura la campaña de Navidad, este contrato es una de los supuestos que marca la ley, por lo tanto es correcto.

7.

Solución:

La empresa usuaria, Toy's Imagine, está obligada a informar al trabajador sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección más adecuadas.

8.

Solución:

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios distintos de la actividad normal de la empresa, cuya ejecución no se sabe cuánto puede tardar, pero no puede durar más de tres años. Alberto lleva un año y medio con este contrato, realizando una actividad que es la habitual de la empresa, la venta de juguetes; por lo tanto, este contrato se puede considerar en fraude de ley al no existir una causa de temporalidad.

9.

Solución:

La ETT Temporis, es la encargada de sancionar al trabajador en virtud de su poder disciplinario.

10.

Solución:

A la finalización del contrato de puesta a disposición, Sandra será indemnizada con 12 días de salario por año de servicio, o su parte proporcional, o bien la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato (Ley35/2010).

En sala de prensa

a)

Solución:

- Se han puesto límites a la duración de los contratos de obra y servicio determinados, antes subordinada al tiempo que durase la obra o servicio que constituían su objeto. Ahora, esos contratos no podrán prolongarse más allá de tres años (cuatro si lo recogiera el convenio). Por encima de este tope se entenderá que las tareas desempeñadas tienen naturaleza permanente y deberán ser objeto de una contratación indefinida.
- Otra medida ha ido dirigida a corregir la regla que prohíbe la sucesión de contratos temporales, ampliando los supuestos donde su utilización deviene en indefinida. Adquirirán la condición de trabajadores fijos quienes en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados por un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de una ETT con la misma o diferente modalidad de contratación determinada.

- Se ha procedido a incrementar la cuantía de la indemnización que deben abonar las empresas cuando se produce la finalización del contrato temporal. De ocho días de salario por año de servicio se ha pasado a 12 días por año. Aquí, el legislador ha preferido actuar, sin embargo, con más cautela, acordando una aplicación gradual y progresiva de la nueva cuantía de la siguiente forma tal y como hemos desarrollado a lo largo de la unidad:

| IMPLANTACIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONTRATOS TEMPORALES | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|
| AÑO | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| DÍAS DE INDEMNIZACIÓN | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |

- Pero, además, la lucha contra la temporalidad se ha buscado por otra vía, incentivando la contratación indefinida; pero no el contrato «ordinario», sino al de fomento del empleo, modalidad que tiene un sistema extintivo más «suave» para los casos de despido por causas económicas, declarados o reconocidos como «improcedentes» (33 días por año de servicio frente a los 45 días por año de servicio del contrato indefinido ordinario)

b)

Solución:

No podemos concretar una solución ya que se trata de una opinión abierta, donde podremos evaluar la capacidad crítica y la participación activa y constructiva en el debate.

c)

Solución:

- Los trabajadores son los principales afectados. Las personas que tienen contratos temporales se enfrentan con importantes desventajas, tanto a nivel profesional como personal:
- Las estadísticas de siniestralidad laboral indican que la incidencia de accidentes de trabajo es más alta entre la población con trabajo temporal que las que tienen empleo estable, en la mayoría de los casos por desconocimiento y aplicación de las normas de seguridad de los trabajadores temporales debido a la escasa o nula formación en materia preventiva que suelen recibir por parte de la empresa.
- Salarios más bajos. Los sueldos en los contratos temporales suelen ser muy bajos, y la renovación de contratos les niega los beneficios de los contratos indefinidos, como mejoras en el salario por antigüedad, posibilidades de promoción, etc.
- Desmotivación de los empleados. Los trabajadores que entran con contratos temporales saben que van a estar en la empresa por un tiempo determinado, por lo que su implicación en la empresa es a priori menor que la de los trabajadores que están fijos.
- Mayor inseguridad laboral. Los trabajadores bajo modalidades de contratos temporales se ven incapacitados para poder hacer planes a largo plazo, porque sus contratos tienen un tiempo de finalización preestablecido. Este hace que se

encuentren con dificultades a la hora de acceder a préstamos, adquirir propiedades a largo plazo, realizar compras a plazo...

- Esta inseguridad laboral también les llega a afectar a su vida personal, ya que les puede causar estrés, nerviosismo, preocupación, hasta el punto de poder empeorar su estado de salud.
- La temporalidad es un círculo del que cuesta salir. Mientras están en un puesto temporal, les es más difícil buscar un trabajo mejor, o estudiar para salir de esa situación y conseguir un empleo más estable. Muchas de estas personas encuentran en los cursos de formación a distancia una forma de, a su ritmo, apostar por salir del círculo del trabajo temporal.

La sentencia

a)

Se recomienda que el alumno indague y trabaje este apartado sobre el estatuto de los trabajadores ya que, aunque no han sido desarrollados estos contenidos de manera específica durante la unidad, consideramos muy interesante el conocimiento de dichos casos por parte del alumnado.

El contrato temporal se transformará en indefinido:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presume celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios (art.8.2 ET)
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba (art 15.2 ET)
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral (art. 49.c ET)
- También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley (Art.15.3 ET).

b)

Adquirirán la condición de trabajadores fijos quienes en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados por un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de una ETT, con la misma o diferente modalidad de contratación determinada.

c)

- Se han puesto límites a la duración de los contratos de obra y servicio determinados, antes subordinada al tiempo que durase la obra o servicio que constituyan su objeto. Ahora, esos contratos no podrán prolongarse más allá de tres años (cuatro si lo recogiera el convenio). Por encima de este tope se entenderá que las tareas desempeñadas tienen naturaleza permanente y deberán ser objeto de una contratación indefinida.

- Se ha procedido a incrementar la cuantía de la indemnización que deben abonar las empresas cuando se produce la finalización del contrato temporal. De ocho días de salario por año de servicio se ha pasado a 12 días por año. Aquí, el legislador ha preferido actuar, sin embargo, con más cautela, acordando una aplicación gradual y progresiva de la nueva cuantía de la siguiente forma tal y como hemos desarrollado a lo largo de la unidad:

| IMPLANTACIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONTRATOS TEMPORALES | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|
| AÑO | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| DÍAS DE INDEMNIZACIÓN | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |

Actividades a través de la web

1.

Solución:

Realiza el contrato en prácticas de Germán.



CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

CÓDIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO

4 2 0

TIEMPO PARCIAL

5 2 0

DATOS DE LA EMPRESA

| | |
|-------------|-----------|
| CIF/NIF/NIE | A41512708 |
|-------------|-----------|

| | | |
|--|---|-----------------------------------|
| D.D.N.A. GEMA RUIZ SOLANO | NIF/NIE 28776717S | EN CONCEPTO (1) DIRECTORA RRHH |
| NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA PENICILIUM SL | DOMICILIO SOCIAL C/ RAMON Y CAJAL, 8 | |
| PAÍS ESPAÑA | MUNICIPIO SEVILLA | C. POSTAL 2 1 0 1 8 |

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

| | | | | |
|---------|------------|---------|-------------|---------------------|
| REGIMEN | COD. PROV. | NUMERO | DIG. CONTR. | ACTIVIDAD ECONÓMICA |
| | 4 1 | 1207735 | 0 9 | FARMACEUTICA |

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

| | |
|------|-----------|
| PAÍS | MUNICIPIO |
|------|-----------|

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

| | | |
|--------------------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| D.D.N.A. GERMAN DE SOUSA LOPEZ | NIF/NIE 28564377A | FECHA DE NACIMIENTO |
| Nº AFILIACIÓN S.S. 41/10883223/85 | NIVEL FORMATIVO TECNICO FP | NACIONALIDAD ESPAÑOLA |
| MUNICIPIO DEL DOMICILIO SEVILLA | PAÍS DOMICILIO ESPAÑA | |

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. con N.I.F./ N.I.E., en calidad de (2)

DECLARAN

- (a) Que el/la trabajador/a está en posesión del título o certificado de profesionalidad de (3) ...TECNICO DE FARMACIA Y PARAF....., o en condiciones de obtenerlo por haber terminado con fecha30/06/2008....., los estudios correspondientes al mismo que le capacitan para la práctica profesional objeto de este contrato (4).
 - (b) Que no han transcurrido cinco años, o siete en el caso de personas con discapacidad, desde la terminación o convalidación de los estudios o del certificado de profesionalidad.
 - (c) Que el/la trabajador/a tiene reconocida la condición de persona con discapacidad , como se acredita con la certificación expedida por(5)
 - (d) Que el/la trabajador/a no ha estado contratado en prácticas en ésta u otra empresa por tiempo superior a dos años.
- Señalese con una X, si el contrato se realiza con personal investigador en formación contemplado en el Real Decreto 63/2006 de 27 de enero (BOE de 3 de febrero).

Que reunen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (6)TECNICO DE FARMACIA....., en prácticas, incluido en el grupo profesional / categoría / nivel profesional (7)SEGUN CONVENIO....., de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) C/ RAMON Y CAJAL, 8; SEVILLA

TEMA 3. LA JORNADA LABORAL Y LA RETRIBUCIÓN

Actividades

3.1

Solución:

La norma primera y general para computar el tiempo de trabajo, es que el trabajador tiene la obligación de encontrarse en su puesto de trabajo “tanto al comienzo como al final de la jornada diaria”. Con ella, se trata, de no perjudicar la productividad con una suma de tiempos muertos como si de jornada efectiva y productiva se tratase. En principio, y salvo las excepciones que se puedan contener en los convenios colectivos y en las instrucciones internas de las empresas sobre el inicio de la jornada en relación con el tiempo empleado en ciertas actividades preliminares, (fichar, cambiarse de ropa, recoger las órdenes de trabajo y los útiles precisos, etc.), es la presencia en el puesto de trabajo desde el inicio, durante el horario de trabajo y hasta finalizar este, condición inexcusable de un cumplimiento diligente y conforme a la buena fe.

Se considera también dentro del tiempo de trabajo efectivo el tiempo empleado en los reconocimientos médicos obligatorios a que se refiere el art. 44 del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa (O.M. de 21 de noviembre de 1959) y actualmente también el art. 36 núm. 4 de la L.ET Se trata, no obstante, de una materia que no está regulada con la precisión deseable hasta el momento, si bien la práctica de reconocimientos médicos preceptivos durante la jornada de trabajo parece que no debe suponer merma de la retribución, conforme a las previsiones de los arts. 7.5 y 11 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Otro supuesto es el relativo al cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público y personal, incluido el derecho de sufragio, por los que el trabajador tiene derecho a interrumpir su jornada sin pérdida de su retribución, sin bien la L.ET remite a las normas legales o convencionales para fijar tanto la determinación del periodo de interrupción como su compensación económica. Los supuestos más frecuentes son los que se refieren a la asistencia del trabajador a juicios, acudiendo a una llamada judicial.

3.2

Solución:

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, sin embargo, cabe la realización de “horas complementarias” siempre que el contrato sea de duración indefinida y que por escrito se haya establecido un pacto al respecto con especificación del número de horas complementarias que se podrán realizar. El máximo de horas complementarias que puede realizar un trabajador a tiempo parcial es del 15% del tiempo sobre su jornada ordinaria, aunque los Convenios Colectivos pueden ampliar ese máximo hasta el 60% sobre la jornada ordinaria (artículo 12.5 Estatuto de los Trabajadores).

3.3

Solución:

El art.34 del ET señala lo siguiente respecto a la jornada de trabajo:

- La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

Hacemos los cálculos:

52 semanas - 4 semanas por vacaciones = 48 semanas

48 semanas x 40horas/semana = 1920 será la jornada máxima anual.

48 semanas – 12 semanas (junio, julio, agosto) = 36 semanas x 40 horas/semana = 1440 horas.

12 semanas x 35 horas/semana = 420 horas.

Jornada anual realizada = 1440horas + 420 horas = 1860horas/años

Jornada media semanal = 1860 horas/ 48 semanas = 38'75horas semanales de media.

Comprobamos que en la empresa Aslab Consulting no se supera la jornada media anual de 40 horas semanales.

Tampoco se supera el tope máximo diario de 9 horas (45 horas/semana: 6 días hábiles = 7'5 horas).

Podemos concluir que la jornada que se realiza es correcta: al ser una distribución irregular, esta se debe haber pactado en el convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3.4

Solución:

Solamente se permite el descanso mínimo 15 minutos en las jornadas continuas con una duración de 6 horas o más. Como esta jornada no es continua por que descansa una hora para comer, la empresa no tiene obligación de concederle el descanso. Si en otros sitios se lo han concedido es porque la empresa lo consiente, pero no está obligada (art 34. 4 del estatuto).

3.5

Solución:

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de enero de 2009, cambia el tratamiento de la incapacidad temporal y las vacaciones anuales. La sala social del Tribunal Supremo adopta estos mismos criterios en la sentencia del 24 de junio del 2009. Básicamente se diferencian dos casos:

- Si la situación de incapacidad temporal se produce antes de que el trabajador inicie el período de vacaciones que tiene fijado en el calendario laboral, el

trabajador tiene derecho a fijar un nuevo período vacacional una vez coja el alta médica.

- Si la incapacidad temporal se produce durante el período de vacaciones fijado en el calendario, es decir, la baja empieza cuando el trabajador se encuentra disfrutando de sus vacaciones, se considerará que durante ese período coincidente las vacaciones han sido disfrutadas.

Luisa estaría en el segundo supuesto, la situación de baja laboral se produce estando ya disfrutando de su periodo de vacaciones, por lo tanto no tiene derecho a recuperar los días que pueda perder de vacaciones por causa de la enfermedad o accidente sufrido, salvo que en el Convenio Colectivo que le sea de aplicación establezca una norma más favorable.

La normativa que se aplica es:

- Artículo 38 del Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Sentencia Tribunal Supremo Sala Social de 24 de junio de 2009.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de enero de 2009 (asunto C-350/06).

3.6

Solución:

Pedro disfrutará de un permiso retribuido de 4 días por el nacimiento de su hijo al tenerse que desplazar a otra localidad. (art.37.3. ET).

3.7

Solución:

Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable por periodos de hasta 14días. El descanso incluirá la tarde del sábado o mañana del lunes y el domingo completo. Los menores de 18 años disfrutarán de dos días ininterrumpidos (art. 37. ET).

El estatuto no especifica que los menores de 18 años puedan acumular los días de descanso semanal, por lo tanto deben disfrutar de este permiso dentro de cada semana. La jornada que realiza Julia, trabajar 11 días y descansar 4, al ser menor de edad no es una jornada legal.

3.15

Solución:

- TOTAL DEVENGADO. Comenzaremos calculando el importe total devengado mediante la suma de todas las percepciones mensuales recibidas por el trabajador:

$$\text{Total devengado} = 2.000 + 800 + 250 + (60 \times 8) = 3530,00\text{€}$$

- APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL

A continuación calcularemos las bases de cotización de contingencias comunes y contingencias profesionales.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)

Remuneración mensual: Se toman todas las percepciones salariales, excepto horas extraordinarias y pagas extra.

Por lo tanto, la remuneración mensual será de:

$$\text{Remuneración mensual} = 2.000 + 800 + 250 = 3050\text{€}$$

Prorrata de pagas extraordinarias: El importe de las pagas extraordinarias las repartiremos entre 12 meses al tratarse de un trabajador de retribución mensual:

$$\text{Prorrata de pagas extraordinarias (PPE)} = \frac{(2.000 + 800) \times 2}{12} = 466,67$$

La BCCC estará constituida por la suma la remuneración mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias:

$$BCCC = 3050 + 466,67 = 3.516,67\text{€}$$

Comprobamos si la BCCC se encuentra entre las bases máximas y mínimas correspondiente a su grupo profesional (grupo 1). Para el grupo las bases mínimas y máximas son 1.045,11€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso sobrepasa la base máxima, por lo que la BCCC que utilizaremos a efectos de cálculo será la BCCC máxima de 3.230,10€.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONAL (BCCP).

Para calcular la BCCP sumaremos a la BCCC la cuantía recibida por horas extraordinarias:

$$BCCP = BCCC + \text{horas extraordinarias} = 3.516,67 + 480 = 3.996,66\text{€}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa con 748,20€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso sobrepasa el tope máximo, por lo que la BCCC que utilizaremos a efectos de cálculo será el tope máximo de 3.230,10€.

- BASE DE COTIZACIÓN POR HORAS EXTRAORDINARIAS (BCHE). Estará compuesta por el importe de las horas extraordinarias realizadas en el período.

$$BCHE = 480\text{€}$$

Una vez que conocemos las bases de cotización, procederemos a calcular las cuotas de cotización del trabajador a la Seguridad Social:

| APORTACIONES DE TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL | |
|--|---------------------------------------|
| Contingencias comunes (BCCC X 4,7%) | $3.230 \times 4,7\% = 151,81\text{€}$ |
| Desempleo (BCCP X 1,55%) | $3.230 \times 1,55\% = 50,07\text{€}$ |
| Formación Profesional (BCCP X 0,1%) | $3.230 \times 0,1\% = 3,23\text{€}$ |
| Horas extraordinarias (BCHE X 4,7%) | $480 \times 4,7\% = 22,56\text{€}$ |

3. RETENCIONES A CUENTA DEL IRPF

La base de retención sobre la que se aplica el porcentaje de retención (18%) se obtiene restando al total devengado las dietas, los gastos de locomoción y las indemnizaciones que estén exentas. En este caso no hay ninguno estos conceptos, por lo que la base de retención es el total devengado.

$$\begin{aligned} \text{Cuota retención} &= \text{Base retención} \times \text{Tipo de retención} = 3.530 \times 18\% \\ &= 635,40\text{€}. \end{aligned}$$

Con todos los datos anteriormente calculados presentamos la nómina:

| | | |
|-------------------|-----------------------------|------------------|
| Empresa: Molus SL | Trabajador: Carlos González | NASS: 4135645587 |
| Domicilio: | NIF: 28111675V | |
| CIF: B80124552 | Categoría: Director General | |
| CCC S.Social: | Grupo de Cotización: 1 | |

| Periodo liquidación | del 1 de marzo al 30 de marzo | Nº días | 30 | TOTALES |
|--|-------------------------------|---------|----------|----------|
| I. DEVENGOS | | | | |
| 1. Percepciones salariales | | | | |
| Salario base | | | 2.000,00 | |
| Complementos salariales | | | 800,00 | |
| Plus de exclusividad | | | 250,00 | |
| Plus de responsabilidad | | | | |
| Horas extraordinarias (60h x 8€) | | | 480,00 | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | | |
| Salario en especie | | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | | |
| Indemnizaciones o Suplidos | | | | |
| Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social | | | | |
| Otras percepciones no salariales | | | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | | | | 3.530,00 |
| II. DEDUCCIONES | | | | |
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta | | | | |
| | Porcentaje | | | |
| Contingencias comunes | 4,70% | | 151,81 | |
| Desempleo | 1,55% | | 50,07 | |
| Formación Profesional | 0,10% | | 3,23 | |
| Horas extraordinarias Normales | 4,70% | | 22,56 | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 2,00% | | 0,00 | |
| TOTAL APORTACIONES | | | 227,67 | |
| 2. Irpf | | | | |
| 18,00% | | | 635,40 | |
| 3. Anticipos | | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | | |
| 5. Otras deducciones | | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | | | | 863,07 |
| LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | | | | 2.666,93 |
| Firma y sello de la empresa | Fecha | | Recibi | |

| DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF | | | |
|--|---------------|----------|---------------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | | | |
| Remuneración mensual | | | |
| Prorrata pagas extras | | | |
| TOTAL | (base máxima) | 3.230,10 | |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta | | | (base maxima) |
| 3. Base de cotización por horas extras normales | | | 3.230,10 |
| 4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor | | | 480,00 |
| 5. Base sujeta a retención del Irpf | | | 3.530,00 |

3.16

Solución:

1. **TOTAL DEVENGADO.** Comenzaremos calculando el importe total devengado mediante la suma de todas las percepciones mensuales recibidas por el trabajador:

$$\begin{aligned} \text{Total devengado} &= 781,32 + 60,10 + 150,25 + 60,10 + 72,12 \\ &= 1.123,89\text{€} \end{aligned}$$

Total devengado=781,32+60,10+150,25+60,10+72,12=1.123,89€

2. APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL

A continuación calcularemos las bases de cotización de contingencias comunes y contingencias profesionales.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)

- Remuneración mensual: Se toman todas las percepciones salariales, excepto horas extraordinarias y pagas extra. El plus de transporte es un concepto no salarial, por lo que se incluirá en la BCCC la cuantía que sobrepase el límite del 20% del IPREM tal como establece la normativa.

$$\text{Límite para cotizar} = 20\% \text{IPREM}_{2011} = 20\% \times 532,51 = 106,5\text{€}$$

El plus de transporte es de 72,12€, por lo que no sobrepasa el límite y por tanto no cotiza a la Seguridad Social.

Por lo tanto, la remuneración mensual será de:

$$\text{Remuneración mensual} = 781,32 + 60,10 + 150,25 = 991,67$$

Prorrata de pagas extraordinarias: El importe de las pagas extraordinarias las repartiremos entre 12 meses al tratarse de un trabajador de retribución mensual:

$$\text{Prorrata de pagas extraordinarias (PPE)} = \frac{(781,32 + 60,10) \times 2}{12} = 140,23$$

La BCCC estará constituida por la suma la remuneración mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias:

$$BCCC = 991,67 + 140,23 = 1131,90\text{€}$$

Comprobamos si la BCCC se encuentra entre las bases máximas y mínimas correspondiente a su grupo profesional (grupo 3). Para el grupo las bases mínimas y máximas son 754,28€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCC se encuentra entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONAL (BCCP).

Para calcular la BCCP sumaremos a la BCCC la cuantía recibida por horas extraordinarias:

$$BCCP = BCCC + \text{horas extraordinarias} = 1.131,90 + 60,10 = 1192,00\text{€}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa con 748,20€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCP se sitúa entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

- BASE DE COTIZACIÓN POR HORAS EXTRAORDINARIAS (BCHE). Estará compuesta por el importe de las horas extraordinarias realizadas en el período.

$$BCHE = 60,10\text{€}$$

Una vez que conocemos las bases de cotización, procederemos a calcular las cuotas de cotización del trabajador a la Seguridad Social:

| APORTACIONES DE TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL | |
|--|--|
| Contingencias comunes (BCCC X 4,7%) | $1131,90 \times 4,7\% = 53,20\text{€}$ |
| Desempleo (BCCP X 1,55%) | $1.192,00 \times 1,55\% = 18,48\text{€}$ |
| Formación Profesional (BCCP X 0,1%) | $1.192,00 \times 0,1\% = 1,19\text{€}$ |
| Horas extraordinarias (BCHE X 2%) | $60,10 \times 2\% = 1,20\text{€}$ |

3. RETENCIONES A CUENTA DEL IRPF

La base de retención sobre la que se aplica el porcentaje de retención (18%) restando al total devengado las dietas, los gastos de locomoción y las indemnizaciones que estén exentas. En este caso no hay ninguno estos conceptos, por lo que la base de retención es el total devengado.

$$\begin{aligned} \text{Cuota retención} &= \text{Base retención} \times \text{Tipo de retención} = 1.123,89 \times 18\% \\ &= 202,30\text{€}. \end{aligned}$$

Con todos los datos anteriormente calculados presentamos la nómina:

| | | |
|------------------------|--------------------------------|---------------------|
| Empresa: Sun SL | Trabajador: Luis Macías | |
| Domicilio: | NIF: 28767898G | NASS: |
| CIF: | Categoría: | Jefe Administrativo |
| CCC S.Social: | Grupo de Cotización: | 3 |

| | | | |
|--|-------------------------------|---------------|-----------------|
| Periodo liquidación | del 1 de abril al 30 de abril | Nº días | 30 |
| I. DEVENGOS | | | TOTALES |
| 1. Percepciones salariales | | | |
| Salario base | 781,32 | | |
| Complementos salariales | | | |
| Antigüedad | 60,10 | | |
| Plus de jefatura | 150,25 | | |
| Horas extraordinarias | 60,10 | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | |
| Prorrata paga extra verano | | | |
| Prorrata paga extra navidad | | | |
| Salario en especie | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | |
| Indemnizaciones o Suplidos | | | |
| Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social | | | |
| Otras percepciones no salariales | | | |
| Plus de transporte | 72,12 | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | | | 1.123,89 |
| II. DEDUCCIONES | | | |
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta | | | |
| | Porcentaje | | |
| Contingencias comunes | 4,70% | 53,20 | |
| Desempleo | 1,55% | 18,48 | |
| Formación Profesional | 0,10% | 1,19 | |
| Horas extraordinarias Normales | 4,70% | 0,00 | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 2,00% | 1,20 | |
| TOTAL APORTACIONES | | 74,07 | |
| 2. Irpf | 18,00% | 202,30 | |
| 3. Anticipos | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | |
| 5. Otras deducciones | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | | 276,37 | |
| LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | | | 847,52 |
| Firma y sello de la empresa | Fecha | | Recibi |

| DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF | | |
|--|-----------------|----------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | | |
| Remuneración mensual | 991,67 | |
| Prorrata pagas extras | 140,23 | |
| TOTAL | 1.131,90 | |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta | | 1.192,00 |
| 3. Base de cotización por horas extras normales | | |
| 4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor | | 60,10 |
| 5. Base sujeta a retención del Irpf | | 1.123,89 |

3.17

Solución:

- TOTAL DEVENGADO.** Comenzaremos calculando el importe total devengado aunque en este caso, al tratarse de un trabajador con retribuciones diarias tendremos que calcular la cuantía mensual en función del número de días trabajados:

$$\text{Salario base} = 23 \times 31 = 713\text{€}$$

$$\text{Plus de convenio} = 6 \times 31 = 186\text{€}$$

$$\text{Total devengado} = 713 + 186 = 899,00\text{€}$$

2. APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL

A continuación calcularemos las bases de cotización de contingencias comunes y contingencias profesionales.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)

Remuneración mensual: Se toman todas las percepciones salariales, excepto las pagas extra.

Por lo tanto, la remuneración mensual será de:

$$\text{Remuneración mensual} = 713 + 186 = 899\text{€}$$

Prorrata de pagas extraordinarias: El importe de las pagas extraordinarias las repartiremos entre 365 días al tratarse de un trabajador de retribución diaria:

$$\text{Prorrata de pagas extraordinarias (PPE)} = \frac{(713 + 186) \times 2}{365} = 117,18\text{€}$$

La BCCC estará constituida por la suma la remuneración mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias:

$$BCCC = 899 + 117,18 = 1.016,18\text{€}$$

Comprobamos si la BCCC se encuentra entre las bases máximas y mínimas correspondiente a su grupo profesional (grupo 8). Para el grupo las bases mínimas y máximas son 773,14 (24,94€/día x 31 días) y 3337,77 (107,67€/día x 31 días) respectivamente. En este caso la BCCC se encuentra entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONAL (BCCP).

Para calcular la BCCP coincidirá con la BCCC al no existir horas extraordinarias:

$$BCCP = BCCC = 1016,18\text{€}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa con 748,20€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCP se sitúa entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

Una vez que conocemos las bases de cotización, procederemos a calcular las cuotas de cotización del trabajador a la Seguridad Social:

| | |
|-------------------------------------|--|
| Contingencias comunes (BCCC X 4,7%) | $1016,18 \times 4,7\% = 47,76\text{€}$ |
| Desempleo (BCCP X 1,55%) | $1.016,18 \times 1,55\% = 15,75\text{€}$ |
| Formación Profesional (BCCP X 0,1%) | $1.016,18 \times 0,1\% = 1,02\text{€}$ |

3. RETENCIONES A CUENTA DEL IRPF

La base de retención sobre la que se aplica el porcentaje de retención (2%) se calculará restando al total devengado las dietas, los gastos de locomoción y las indemnizaciones que estén exentas. En este caso no hay ninguno estos conceptos, por lo que la base de retención es el total devengado.

$$\text{Cuota retención} = \text{Base retención} \times \text{Tipo de retención} = 899,00 \times 2\% = 17,98\text{€}.$$

Con todos los datos anteriormente calculados presentamos la nómina:

| | | |
|--------------------------|------------------------------------|--------------|
| Empresa: Green SA | Trabajador: Pedro Corominas | |
| Domicilio: | NIF: 28222321X | NASS: |
| CIF: A41153567 | Categoría: Oficial de 1ª | |
| CCC S.Social: | Grupo de Cotización: 8 | |

| | | | |
|---|-------------------------------|---------|----|
| Periodo liquidación | del 1 de marzo al 30 de marzo | Nº días | 31 |
| I. DEVENGOS | | | |
| 1. Percepciones salariales | | | |
| Salario base | 713,00 | | |
| Complementos salariales | | | |
| Plus de convenio | 186,00 | | |
| | | | |
| Horas extraordinarias | | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | |
| | | | |
| Salario en especie | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | |
| Indemnizaciones o Suplidos | | | |
| Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social | | | |
| Otras percepciones no salariales | | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | 899,00 | | |
| II. DEDUCCIONES | | | |
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta | | | |
| Porcentaje | | | |
| Contingencias comunes | 4,70% | 47,76 | |
| Desempleo | 1,55% | 15,75 | |
| Formación Profesional | 0,10% | 1,02 | |
| Horas extraordinarias Normales | 4,70% | 0,00 | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 2,00% | 0,00 | |
| TOTAL APORTACIONES | 64,53 | | |
| 2. Irpf | 2,00% | 17,98 | |
| 3. Anticipos | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | |
| 5. Otras deducciones | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | 82,51 | | |
| LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | 816,49 | | |
| Firma y sello de la empresa | Fecha | Recibi | |

| DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF | | |
|--|----------|----------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | | |
| Remuneración mensual | 899,00 | |
| Prorrata pagas extras | 117,18 | |
| TOTAL | 1.016,18 | |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta | | 1.016,18 |
| 3. Base de cotización por horas extras normales | | |
| 4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor | | |
| 5. Base sujeta a retención del Irpf | | 899,00 |

3.18

Solución:

a)

1. **TOTAL DEVENGADO.** Comenzaremos calculando el importe total devengado mediante la suma de todas las percepciones mensuales recibidas por el trabajador pero,

en este caso, María no ha trabajado la totalidad de días del mes (comienza a trabajar el día 7, por lo que recibirá retribuciones por los 25 días que realmente trabaja), por lo que cobrará la parte proporcional:

$$\text{Salario base} = \frac{950}{30} \times 25 = 791,67\text{€}$$

$$\text{Plus de actividad} = \frac{95}{30} \times 25 = 79,17\text{€}$$

$$\text{Incentivo} = \frac{100}{30} \times 25 = 83,33\text{€}$$

$$\text{Total devengado} = 791,67 + 79,17 + 83,33 = 954,17\text{€}$$

2. APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL

A continuación calcularemos las bases de cotización de contingencias comunes y contingencias profesionales.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)

- Remuneración mensual: Se toman todas las percepciones salariales, excepto las pagas extra, correspondiente a 25 días de trabajo:

Por lo tanto, la remuneración mensual será de:

$$\text{Remuneración mensual} = 791,67 + 79,17 + 83,33 = 954,17\text{€}$$

- Prorrata de pagas extraordinarias: El importe de las pagas extraordinarias las repartiremos entre 12 meses al tratarse de un trabajador de retribución mensual. En este caso también se calculará la parte proporcional a los 25 días efectivamente trabajados.

$$\text{Prorrata de pagas extraordinarias (PPE)} = \frac{(950 + 95) \times 2}{12} = 174,17\text{€}$$

$$\text{PPE por 25 días} = \frac{174,17}{30} \times 25 = 145,14\text{€}$$

La BCCC estará constituida por la suma la remuneración mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias:

$$\text{BCCC} = 954,17 + 145,14 = 1099,31\text{€}$$

Comprobamos si la BCCC se encuentra entre las bases máximas y mínimas correspondiente a su grupo profesional (grupo 5). Para el grupo las bases mínimas y máximas son 748,20€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCC se encuentra entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONAL (BCCP)

Para calcular la BCCP, sumaremos a la BCCC la cuantía recibida por horas extraordinarias:

$$BCCP = BCCC + \text{Horas Extraordinarias}$$
$$BCCP = 1099,31\text{€} + 0\text{€}$$
$$\boxed{BCCP = 1099,31\text{€}}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa con 748,20€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCP se sitúa entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

Una vez que conocemos las bases de cotización, procederemos a calcular las cuotas de cotización del trabajador a la Seguridad Social:

| APORTACIONES DE TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL | |
|--|--|
| Contingencias comunes (BCCC X 4,7%) | $1099,31 \times 4,7\% = 51,67\text{€}$ |
| Desempleo (BCCP X 1,55%) | $1.099,31 \times 1,55\% = 17,04\text{€}$ |
| Formación Profesional (BCCP X 0,1%) | $1.099,31 \times 0,1\% = 1,10\text{€}$ |

3. RETENCIONES A CUENTA DEL IRPF

La base de retención sobre la que se aplica el porcentaje de retención (15%) se calculará restando al total devengado las dietas, los gastos de locomoción y las indemnizaciones que estén exentas. En este caso no hay ninguno estos conceptos, por lo que la base de retención es el total devengado.

$$\text{Cuota retención} = \text{Base retención} \times \text{Tipo de retención} = 954,17 \times 15\% = 143,13\text{€}$$

Con todos los datos anteriormente calculados presentamos la nómina:

| | |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| Empresa: Microsan SL | Trabajador: María Rocasolano |
| Domicilio: | NIF: 28123456E |
| CIF: B20125993 | Categoría: Administrativo |
| CCC S.Social: | Grupo de Cotización: 5 |

| | | | |
|---|---|----------------|----|
| Periodo liquidación | del 7 de octubre al 31 de octubre de 2011 | Nº días | 25 |
| I. DEVENGOS | | TOTALES | |
| 1. Percepciones salariales | | | |
| Salario base | 791,67 | | |
| Complementos salariales | | | |
| Plus de actividad | 79,17 | | |
| Incentivo | 83,33 | | |
| Horas extraordinarias | | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | |
| Prorrateo pagas julio y diciembre | | | |
| Salario en especie | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | |
| Indemnizaciones o suplidos | | | |
| Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social | | | |
| Otras percepciones no salariales | | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | 954,17 | | |
| II. DEDUCCIONES | | | |
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta | | | |
| Porcentaje | | | |
| Contingencias comunes | 4,70% | 51,67 | |
| Desempleo | 1,55% | 17,04 | |
| Formación Profesional | 0,10% | 1,10 | |
| Horas extraordinarias Normales | 4,70% | 0,00 | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 2,00% | 0,00 | |
| TOTAL APORTACIONES | 69,81 | | |
| 2. Irpf | 15,00% | 143,13 | |
| 3. Anticipos | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | |
| 5. Otras deducciones | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | 212,93 | | |
| LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | | | |
| Firma y sello de la empresa | Fecha | Recibi | |

| DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF | | | |
|--|-----------------|--|----------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | | | |
| Remuneración mensual | 954,17 | | |
| Prorrata pagas extras | 145,14 | | |
| TOTAL | 1.099,31 | | |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta | | | 1.099,31 |
| 3. Base de cotización por horas extras normales | | | |
| 4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor | | | |
| 5. Base sujeta a retención del Irpf | | | 954,17 |

b)

1. **TOTAL DEVENGADO.** Comenzaremos calculando el importe total devengado mediante la suma de todas las percepciones mensuales recibidas por el trabajador:

$$\text{Total devengado} = 950,00 + 95,00 + 100,00 + 60 + 72 = 1.277,00\text{€}$$

2. APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL

A continuación calcularemos las bases de cotización de contingencias comunes y contingencias profesionales.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)

- Remuneración mensual: Se toman todas las percepciones salariales, excepto horas extraordinarias y pagas extra.

Por lo tanto, la remuneración mensual será de:

$$\text{Remuneración mensual} = 950,00 + 95,00 + 100,00 = 1145,00\text{€}$$

- Prorrata de pagas extraordinarias: El importe de las pagas extraordinarias las repartiremos entre 12 meses al tratarse de un trabajador de retribución mensual:

$$\text{Prorrata de pagas extraordinarias (PPE)} = \frac{(950,00 + 95) \times 2}{12} = 174,17\text{€}$$

La BCCC estará constituida por la suma la remuneración mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias:

$$BCCC = 1145,00 + 174,17 = 1.319,17\text{€}$$

Comprobamos si la BCCC se encuentra entre las bases máximas y mínimas correspondiente a su grupo profesional (grupo 5). Para el grupo las bases mínimas y máximas son 748,20€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCC se encuentra entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONAL (BCCP)

Para calcular la BCCP, sumaremos a la BCCC la cuantía recibida por horas extraordinarias:

$$BCCP = BCCC + \text{horas extraordinarias} = 1.319,17 + 132,00 = 1.451,17\text{€}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa con 748,20€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCP se sitúa entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

- BASE DE COTIZACIÓN POR HORAS EXTRAORDINARIAS (BCHE). Estará compuesta por el importe de las horas extraordinarias realizadas en el período.

$$BCHE_{fuerza\ mayor} = 60\text{€}$$

$$BCHE_{normales} = 72\text{€}$$

Una vez que conocemos las bases de cotización, procederemos a calcular las cuotas de cotización del trabajador a la Seguridad Social:

| APORTACIONES DE TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL | |
|---|--|
| Contingencias comunes (BCCC X 4,7%) | $1.319,17 \times 4,7\% = 62,00\text{€}$ |
| Desempleo (BCCP X 1,55%) | $1.451,17 \times 1,55\% = 22,49\text{€}$ |
| Formación Profesional (BCCP X 0,1%) | $1.451,17 \times 0,1\% = 1,45\text{€}$ |
| Horas extraordinarias fuerza mayor (BCHE X 2%) | $60 \times 2\% = 1,20\text{€}$ |
| Horas extraordinarias normales (BCHE X 4,7%) | $72 \times 4,7\% = 3,38\text{€}$ |

3. RETENCIONES A CUENTA DEL IRPF

La base de retención sobre la que se aplica el porcentaje de retención (15%) restando al total devengado las dietas, los gastos de locomoción y las indemnizaciones que estén exentas. En este caso no hay ninguno estos conceptos, por lo que la base de retención es el total devengado.

$$\text{Cuota retención} = \text{Base retención} \times \text{Tipo de retención} = 1.277,00 \times 15\% = 191,55\text{€}.$$

Con todos los datos anteriormente calculados presentamos la nómina:

| | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|--------------|
| Empresa: Microsan SL | Trabajador: María Rocasolano | |
| Domicilio: | NIF: 28123456E | NASS: |
| CIF: B20125993 | Categoría: Administrativa | |
| CCC S.Social: | Grupo de Cotización: 5 | |

| | | | |
|--|---|---------------|-----------------|
| Periodo liquidación | del 1 de noviembre al 30 de noviembre de 2011 | Nº días | 30 |
| I. DEVENGOS | | | TOTALES |
| 1. Percepciones salariales | | | |
| Salario base | 950,00 | | |
| Complementos salariales | | | |
| Plus de actividad | 95,00 | | |
| Incentivo | 100,00 | | |
| Horas extraordinarias | 132,00 | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | |
| Salario en especie | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | |
| Indemnizaciones o Suplidos | | | |
| Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social | | | |
| Otras percepciones no salariales | | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | | | 1.277,00 |
| II. DEDUCCIONES | | | |
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta | | | |
| Porcentaje | | | |
| Contingencias comunes | 4,70% | 62,00 | |
| Desempleo | 1,55% | 22,49 | |
| Formación Profesional | 0,10% | 1,45 | |
| Horas extraordinarias Normales | 4,70% | 3,38 | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 2,00% | 1,20 | |
| TOTAL APORTACIONES | | 90,53 | |
| 2. Irpf | 15,00% | 191,55 | |
| 3. Anticipos | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | |
| 5. Otras deducciones | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | | 282,08 | |
| LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | | | 994,92 |
| Firma y sello de la empresa | Fecha | Recibi | |

| DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF | | |
|--|-----------------|----------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | | |
| Remuneración mensual | 1.145,00 | |
| Prorrata pagas extras | 174,17 | |
| TOTAL | 1.319,17 | |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta | | 1.451,17 |
| 3. Base de cotización por horas extras normales | | 72,00 |
| 4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor | | 60,00 |
| 5. Base sujeta a retención del Irpf | | 1.277,00 |

3.19

Solución:

1. **TOTAL DEVENGADO.** Comenzaremos calculando el importe total devengado mediante la suma de todas las percepciones salariales mensuales recibidas por el trabajador. Tanto el plus de transporte, como las dietas y las horas extraordinarias no se recibirán por el trabajador durante el período de vacaciones ya que están asociados a los

desplazamientos y trabajos extra que realiza el trabajador en junio y que evidentemente no realizará en julio durante su mes de vacaciones.

$$\text{Total devengado} = 1.200 + 120 + 100 = 1.420,00\text{€}$$

2. APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL

A continuación calcularemos las bases de cotización de contingencias comunes y contingencias profesionales.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)

- Remuneración mensual: Se toman todas las percepciones salariales, excepto horas extraordinarias y pagas extra.

Por lo tanto, la remuneración mensual será de:

$$\text{Remuneración mensual} = 1200,00 + 120,00 + 100,00 = 1.420,00\text{€}$$

Prorrata de pagas extraordinarias: El importe de las pagas extraordinarias las repartiremos entre 12 meses al tratarse de un trabajador de retribución mensual:

$$\text{Prorrata de pagas extraordinarias (PPE)} = \frac{(1.200 + 120) \times 2}{12} = 220,00\text{€}$$

La BCCC estará constituida por la suma la remuneración mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias:

$$BCCC = 1420,00 + 220,00 = 1.640\text{€}$$

Comprobamos si la BCCC se encuentra entre las bases máximas y mínimas correspondiente a su grupo profesional (grupo 5). Para el grupo las bases mínimas y máximas son 748,20€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCC se encuentra entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONAL (BCCP)

Para calcular la BCCP, sumaremos a la BCCC la cuantía recibida por horas extraordinarias:

$$BCCP = BCCC = 1.640\text{€}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa con 748,20€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCP se sitúa entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

Una vez que conocemos las bases de cotización, procederemos a calcular las cuotas de cotización del trabajador a la Seguridad Social:

| APORTACIONES DE TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL | |
|--|--|
| Contingencias comunes (BCCC X 4,7%) | $1.640 \times 4,7\% = 77,08\text{€}$ |
| Desempleo (BCCP X 1,55%) | $1.640 \times 1,55\% = 25,42\text{€}$ |
| Formación Profesional (BCCP X 0,1%) | $1.640,00 \times 0,1\% = 1,64\text{€}$ |

3. RETENCIONES A CUENTA DEL IRPF

La base de retención sobre la que se aplica el porcentaje de retención (16%) se calculará restando al total devengado las dietas, los gastos de locomoción y las indemnizaciones que estén exentas. En este caso no hay ninguno estos conceptos, por lo que la base de retención es el total devengado.

$$\begin{aligned} \text{Cuota retención} &= \text{Base retención} \times \text{Tipo de retención} = 1.420 \times 16\% \\ &= 227,20\text{€}. \end{aligned}$$

Con todos los datos anteriormente calculados presentamos la nómina:

| | | |
|---------------|----------------------|--------------|
| Empresa: | Trabajador: | Pedro Romero |
| Domicilio: | NIF: | 28125687E |
| CIF: | Categoría: | NASS: |
| CCC S.Social: | Grupo de Cotización: | |

| | | | |
|--|-------------------------------|---------------|-----------------|
| Periodo liquidación | del 1 de julio al 31 de julio | Nº días | 30 |
| I. DEVENGOS | | | TOTALES |
| 1. Percepciones salariales | | | |
| Salario base | 1.200,00 | | |
| Complementos salariales | | | |
| Antigüedad | 120,00 | | |
| Plus de convenio | 100,00 | | |
| Horas extraordinarias | | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | |
| Salario en especie | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | |
| Indemnizaciones o Suplidos | | | |
| Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social | | | |
| Otras percepciones no salariales | | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | | | 1.420,00 |
| II. DEDUCCIONES | | | |
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta | | | |
| | Porcentaje | | |
| Contingencias comunes | 4,70% | 77,08 | |
| Desempleo | 1,55% | 25,42 | |
| Formación Profesional | 0,10% | 1,64 | |
| Horas extraordinarias Normales | 4,70% | 0,00 | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 2,00% | 0,00 | |
| TOTAL APORTACIONES | | 104,14 | |
| 2. Irpf | 16,00% | 227,20 | |
| 3. Anticipos | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | |
| 5. Otras deducciones | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | | 331,34 | |
| LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | | | 1.088,66 |
| Firma y sello de la empresa | Fecha | | Recibi |

| DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF | | |
|--|----------|----------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | | |
| Remuneración mensual | 1.420,00 | |
| Prorrata pagas extras | 220,00 | |
| TOTAL | 1.640,00 | |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta | | 1.640,00 |
| 3. Base de cotización por horas extras normales | | |
| 4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor | | |
| 5. Base sujeta a retención del Irpf | | 1.420,00 |

3.20

Solución:

1. **TOTAL DEVENGADO.** Comenzaremos calculando el importe total devengado mediante la suma de todas las percepciones mensuales recibidas por el trabajador:

$$\begin{aligned} \text{Total devengado} &= 1.200,00 + 100,00 + 1.300,00^1 + 60,00 + 50,00 + 200,00 \\ &= 2.910,00\text{€} \end{aligned}$$

2. APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL

A continuación calcularemos las bases de cotización de contingencias comunes y contingencias profesionales.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)

- Remuneración mensual: Se toman todas las percepciones salariales, excepto horas extraordinarias y pagas extra. Por otro lado, la trabajadora recibe tres percepciones extra salariales: plus de transporte, plus de desgaste de herramientas y plus de uniformidad. Tendremos que comprobar si cotizan o no para incorporarlos o no en la base de cotización.

El plus de transporte es un concepto no salarial, que se incluirá en la BCCC por la cantidad que sobrepase el límite del 20% del IPREM tal como establece la normativa.

$$\text{Límite para cotizar} = 20\% \text{ IPREM}_{2011} = 20\% \times 532,51 = 106,50\text{€}$$

El plus de transporte es de 60,00€, por lo que no sobrepasa el límite y por tanto no cotiza a la Seguridad Social.

El plus de desgaste de herramientas es un concepto no salarial, que se incluirá en la BCCC por la cantidad que sobrepase el límite del 20% del IPREM tal como establece la normativa.

$$[\text{Límite para cotizar}=20\% \text{ IPREM}] \quad 2011=20\% \times 532,51=106,50\text{€}$$

El plus de desgaste de herramientas es de 50,00€, por lo que no sobrepasa el límite y por tanto no cotiza a la Seguridad Social.

El plus de uniformidad es un concepto no salarial, que se incluirá en la BCCC por la cantidad que sobrepase el límite del 20% del IPREM tal como establece la normativa.

$$\text{Límite para cotizar} = 20\% \text{ IPREM}_{2011} = 20\% \times 532,51 = 106,50\text{€}$$

El plus de uniformidad es de 200,00€, por lo que sobrepasa el límite establecido legalmente exento de cotización y por tanto cotizará por dicho exceso.

$$\text{Exceso a incluir base cotización} = 200,00 - 106,50 = 93,5\text{€}$$

¹ Paga extra julio = 1.200€ (Salario base) + 100€ (Plus de actividad)

Por lo tanto, la remuneración mensual será de:

$$\text{Remuneración mensual} = 1.200 + 100 + 93,5 = 1393,50\text{€}$$

- **Prorrata de pagas extraordinarias:** El importe de las pagas extraordinarias las repartiremos entre 12 meses al tratarse de un trabajador de retribución mensual:

$$\text{Prorrata de pagas extraordinarias (PPE)} = \frac{(1.200 + 100) \times 2}{12} = 216,67\text{€}$$

La BCCC estará constituida por la suma la remuneración mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias:

$$\text{BCCC} = 1393,50 + 216,67 = 1.610,17\text{€}$$

Comprobamos si la BCCC se encuentra entre las bases máximas y mínimas correspondiente a su grupo profesional (grupo 3). Para el grupo las bases mínimas y máximas son 754,28€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCC se encuentra entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONAL (BCCP)

Para calcular la BCCP, sumaremos a la BCCC la cuantía recibida por horas extraordinarias. Al no haber realizado horas extraordinarias el resultado será:

$$\text{BCCP} = \text{BCCC} = 1610,17\text{€}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa con 754,28€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCP se sitúa entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

Una vez que conocemos las bases de cotización, procederemos a calcular las cuotas de cotización del trabajador a la Seguridad Social:

| APORTACIONES DE TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL | |
|--|---|
| Contingencias comunes (BCCC X 4,7%) | $1.610,17 \times 4,7\% = 75,68\text{€}$ |
| Desempleo (BCCP X 1,55%) | $1.610,17 \times 1,6\% = 25,76\text{€}$ |
| Formación Profesional (BCCP X 0,1%) | $1.610,17 \times 0,1\% = 1,61\text{€}$ |

3. RETENCIONES A CUENTA DEL IRPF

La base de retención sobre la que se aplica el porcentaje de retención (18%) se calculará restando al total devengado las dietas, los gastos de locomoción y las indemnizaciones que estén exentas.

Cuota retención=Base retención × Tipo de retención= $o = o \times o = 2.910,00 \times 18\% = 523,80\text{€}$.

Con todos los datos anteriormente calculados presentamos la nómina:

| | | |
|--------------------|-------------------------|-------|
| Empresa: Feiken SL | Trabajador: Blanca Puig | |
| Domicilio: | NIF: 28999712R | NASS: |
| CIF: | Categoría: | |
| CCC S.Social: | Grupo de Cotización: 3 | |

| Periodo liquidación | del 1 de julio al 31 de julio | Nº días | 30 | |
|--|-------------------------------|-----------------|-----------------|----------------|
| I. DEVENGOS | | | | TOTALES |
| 1. Percepciones salariales | | | | |
| Salario base | | 1.200,00 | | |
| Complementos salariales | | | | |
| Plus de actividad | | 100,00 | | |
| | | | | |
| Horas extraordinarias | | | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | | |
| Paga extra julio | | 1.300,00 | | |
| | | | | |
| Salario en especie | | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | | |
| Plus transporte | | 60,00 | | |
| Plus desgaste herramientas | | 50,00 | | |
| Plus uniformidad | | 200,00 | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | | 2.910,00 | | |
| II. DEDUCCIONES | | | | |
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta | | | | |
| | Porcentaje | | | |
| Contingencias comunes | 4,70% | 75,68 | | |
| Desempleo | 1,60% | 25,76 | | |
| Formación Profesional | 0,10% | 1,61 | | |
| Horas extraordinarias Normales | 4,70% | 0,00 | | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 2,00% | 0,00 | | |
| TOTAL APORTACIONES | | 103,05 | | |
| 2. Irpf | 18,00% | 523,80 | | |
| 3. Anticipos | | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | | |
| 5. Otras deducciones | | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | | 626,85 | | |
| LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | | | 2.283,15 | |
| Firma y sello de la empresa | | Fecha | | Recibi |

| | | |
|--|----------|----------|
| DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF | | |
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | | |
| Remuneración mensual | 1.393,50 | |
| Prorrata pagas extras | 216,67 | |
| TOTAL | 1.610,17 | |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta | | 1.610,17 |
| 3. Base de cotización por horas extras normales | | |
| 4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor | | |
| 5. Base sujeta a retención del Irpf | | 2.910,00 |

3.21

Solución:

1. **TOTAL DEVENGADO.** Comenzaremos calculando el importe total devengado mediante la suma de todas las percepciones mensuales recibidas por el trabajador:

$$\text{Total devengado} = 1060,90 + 176,82^2 + 5,70 + 15 = 1.258,42\text{€}$$

2. APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL

A continuación calcularemos las bases de cotización de contingencias comunes y contingencias profesionales.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)

- Remuneración mensual: Se toman todas las percepciones salariales, excepto horas extraordinarias y pagas extra. Por otro lado, la trabajadora recibe dos percepciones extra salariales: gastos de locomoción y dietas. Tendremos que comprobar si cotizan o no para incorporarlos o no en la base de cotización.

El gasto de locomoción es un concepto no salarial, que se incluirá en la BCCC por el exceso sobre 0,19€/km.

En este caso la empresa retribuye el gasto de locomoción con 0,19€/Km por lo que no sobrepasa el límite establecido, quedando así exentos de cotización.

La dieta es un concepto no salarial, que se incluirá en la BCCC si la cantidad recibida por dicho concepto sobrepasa los límites establecidos normativamente

En nuestro caso, se trata de una dieta con pernoctación en territorio español, cuyo límite para cotizar es de 53,34€/día., mientras que lo recibido por Rosa es 15€, inferior al límite y que por lo tanto no cotizará.

Por lo tanto, la remuneración mensual será de:

$$\text{Remuneración mensual} = 1.060,90\text{€}$$

- Prorrata de pagas extraordinarias: El importe de las pagas extraordinarias las repartiremos entre 12 meses al tratarse de un trabajador de retribución mensual:

$$() = \frac{(1.060,90) \times 2}{12} = 176,82\text{€}$$

La BCCC estará constituida por la suma la remuneración mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias:

$$\text{BCCC} = 1.060,90 + 176,82 = 1237,72\text{€}$$

Comprobamos si la BCCC se encuentra entre las bases máximas y mínimas correspondiente a su grupo profesional (grupo 5). Para el grupo las bases mínimas y máximas son 748,20€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCC se encuentra entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONAL (BCCP)

Para calcular la BCCP, sumaremos a la BCCC la cuantía recibida por horas extraordinarias. Al no haber realizado horas extraordinarias el resultado será:

$$BCCP=BCCC=1.237,72\text{€}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa con 754,28€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCP se sitúa entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

Una vez que conocemos las bases de cotización, procederemos a calcular las cuotas de cotización del trabajador a la Seguridad Social:

| APORTACIONES DE TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL | |
|--|--|
| Contingencias comunes (BCCC X 4,7%) | $1.237,72 \times 4,7\% = 58,17\text{€}$ |
| Desempleo (BCCP X 1,55%) | $1.237,72 \times 1,55\% = 19,18\text{€}$ |
| Formación Profesional (BCCP X 0,1%) | $1.237,72 \times 0,1\% = 1,24\text{€}$ |

3. RETENCIONES A CUENTA DEL IRPF

La base de retención sobre la que se aplica el porcentaje de retención (15%) se calculará restando al total devengado las dietas, los gastos de locomoción y las indemnizaciones que estén exentas. En este caso solo aparecen tanto dietas como gastos de locomoción, que al no superar el límite establecido, no tributarán, por lo que la base de retención es el total devengado.

$$\text{Cuota retención} = \text{Base retención} \times \text{Tipo de retención} = 1.237,72 \times 15\% = 185,66\text{€}.$$

Con todos los datos anteriormente calculados presentamos la nómina:

| | | |
|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| Empresa: Mark SL | Trabajador: Rosa Roig | NASS: 50011116980 |
| Domicilio: C/ Córdoba, 12 | NIF: 38765544X | |
| CIF: B20125993 | Categoría: Oficial de 1ª | |
| CCC S.Social: 50012345678 | Grupo de Cotización: 5 | |

| | | | |
|--|---------------------------------------|---------|----------------|
| Periodo liquidación | del 1 de abril al 30 de abril de 2011 | Nº días | 30 |
| I. DEVENGOS | | | TOTALES |
| 1. Percepciones salariales | | | |
| Salario base | 1.060,90 | | |
| Complementos salariales | | | |
| | | | |
| | | | |
| Horas extraordinarias | | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | |
| Prorrato pagas julio y diciembre | 176,82 | | |
| | | | |
| Salario en especie | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | |
| Gastos de locomoción | 5,70 | | |
| Diétas | 15,00 | | |
| | | | |
| | | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | 1.258,42 | | |
| II. DEDUCCIONES | | | |
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta | | | |
| Porcentaje | | | |
| Contingencias comunes | 4,70% | 58,17 | |
| Desempleo | 1,55% | 19,18 | |
| Formación Profesional | 0,10% | 1,24 | |
| Horas extraordinarias Normales | 4,70% | 0,00 | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 2,00% | 0,00 | |
| TOTAL APORTACIONES | 78,60 | | |
| 2. Irpf | 15,00% | 185,66 | |
| 3. Anticipos | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | |
| 5. Otras deducciones | | | |
| | | | |
| | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | 264,25 | | |
| LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | | | |
| Firma y sello de la empresa | Fecha | Recibi | 994,17 |

| DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF | | |
|--|----------|----------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | | |
| Remuneración mensual | 1.060,90 | |
| Prorrata pagas extras | 176,82 | |
| TOTAL | 1.237,72 | |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta | | 1.237,72 |
| 3. Base de cotización por horas extras normales | | |
| 4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor | | |
| 5. Base sujeta a retención del Irpf | | 1.237,72 |

3.22

Solución:

1. **TOTAL DEVENGADO.** Comenzaremos calculando el importe total devengado mediante la suma de todas las percepciones mensuales recibidas por el trabajador:

$$\text{Total devengado} = 991,34 + 65,75 + 1.057,09 \text{ (paga extra abril)} + 119,1 = 2.233,28 \text{ €}$$

2. APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL

A continuación calcularemos las bases de cotización de contingencias comunes y contingencias profesionales.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)

- Remuneración mensual: Se toman todas las percepciones salariales, excepto horas extraordinarias y pagas extra.
El plus de transporte es un concepto no salarial, por lo que se incluirá en la BCCC si sobrepasa el límite del 20% del IPREM tal como establece la normativa.

$$\text{Límite para cotizar} = 20\% \text{ IPREM 2011} = 20\% \times 532,51 = 106,5\text{€}$$

El plus de transporte es de 119,10€, por lo que sobrepasa el límite y por tanto cotizará a la Seguridad Social por dicho exceso que será de 12,6€ (119,1€ - 106,5€).

Por lo tanto, la remuneración mensual será de:

$$\text{Remuneración mensual} = 991,34 + 65,75 + 12,6 = 1069,69\text{€}$$

- Prorrata de pagas extraordinarias: El importe de las pagas extraordinarias las repartiremos entre 12 meses al tratarse de un trabajador de retribución mensual:

$$() = \frac{(991,34 + 65,75) \times 3}{12} = 264,27\text{€}$$

La BCCC estará constituida por la suma la remuneración mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias:

$$\text{BCCC} = 1069,69 + 264,27 = 1.333,96\text{€}$$

Comprobamos si la BCCC se encuentra entre las bases máximas y mínimas correspondiente a su grupo profesional (grupo 3). Para el grupo las bases mínimas y máximas son 754,28€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCC se encuentra entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONAL (BCCP)

Para calcular la BCCP, sumaremos a la BCCC la cuantía recibida por horas extraordinarias:

$$\text{BCCP} = \text{BCCC} = 1.333,96\text{€}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa con 754,28€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCP se sitúa entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

Una vez que conocemos las bases de cotización, procederemos a calcular las cuotas de cotización del trabajador a la Seguridad Social:

| APORTACIONES DE TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL | |
|--|--|
| Contingencias comunes (BCCC X 4,7%) | $1.333,96 \times 4,7\% = 62,70\text{€}$ |
| Desempleo (BCCP X 1,55%) | $1.333,96 \times 1,55\% = 20,68\text{€}$ |
| Formación Profesional (BCCP X 0,1%) | $1.333,96 \times 0,1\% = 1,33\text{€}$ |

3. RETENCIONES A CUENTA DEL IRPF

La base de retención sobre la que se aplica el porcentaje de retención (15%) se calculará restando al total devengado las dietas, los gastos de locomoción y las indemnizaciones que estén exentas.

$$\text{Cuota retención} = \text{Base retención} \times \text{Tipo de retención} = 2.233,28 \times 15\% = 334,98\text{€}.$$

Con todos los datos anteriormente calculados presentamos la nómina:

| | | | |
|----------------------------------|--|--------------------------|--|
| Empresa: Acerosa SL | Trabajador: Rosario Rita Romero | | |
| Domicilio: C/ Nervión, 35 | NIF: 35444234S | NASS: 12000015736 | |
| CIF: B22386122 | Categoría: Técnico de mantenimiento | | |
| CCC S.Social: 12010016647 | Grupo de Cotización: 3 | | |

| | | | | | | |
|--|-------------------------------|---------|----------|--|--|--|
| Periodo liquidación | del 1 de abril al 30 de abril | Nº días | 30 | | | |
| I. DEVENGOS | TOTALES | | | | | |
| 1. Percepciones salariales | | | | | | |
| Salario base | | | | | | |
| Complementos salariales | | | 991,34 | | | |
| Plus de convenio | | | 65,75 | | | |
| | | | | | | |
| Horas extraordinarias | | | | | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | | | | |
| Paga extra abril | | | 1.057,09 | | | |
| | | | | | | |
| Salario en especie | | | | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | | | | |
| Indemnizaciones o Suplidos | | | | | | |
| Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social | | | | | | |
| Otras percepciones no salariales | | | | | | |
| Plus de transporte | | | 119,10 | | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | 2.233,28 | | | | | |
| II. DEDUCCIONES | | | | | | |
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta | | | | | | |
| Porcentaje | | | | | | |
| Contingencias comunes | 4,70% | | 62,70 | | | |
| Desempleo | 1,55% | | 20,68 | | | |
| Formación Profesional | 0,10% | | 1,33 | | | |
| Horas extraordinarias Normales | 4,70% | | 0,00 | | | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 2,00% | | 0,00 | | | |
| TOTAL APORTACIONES | 84,71 | | | | | |
| 2. Irpf | 15,00% | | 334,98 | | | |
| 3. Anticipos | | | | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | | | | |
| 5. Otras deducciones | | | | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | 419,68 | | | | | |
| LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | | | | | | |
| Firma y sello de la empresa | Fecha | | Recibi | | | |

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF

| | |
|--|----------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | |
| Remuneración mensual | 1.069,69 |
| Prorrata pagas extras | 264,27 |
| TOTAL | 1.333,96 |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta | 1.333,96 |
| 3. Base de cotización por horas extras normales | |
| 4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor | |
| 5. Base sujeta a retención del Irpf | 2.233,18 |

3.23

Solución:

1. **TOTAL DEVENGADO.** Comenzaremos calculando el importe total devengado mediante la suma de todas las percepciones mensuales recibidas por el trabajador:

$$\text{Total devengado} = 1539,69 + 102,72 + 1.642,41 \text{ (paga extra diciembre)} = 3.284,82\text{€}$$

2. APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL

A continuación calcularemos las bases de cotización de contingencias comunes y contingencias profesionales.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC).

- Remuneración mensual: Se toman todas las percepciones salariales, excepto horas extraordinarias y pagas extra.

Por lo tanto, la remuneración mensual será de:

$$\text{Remuneración mensual} = 1539,69 + 102,72 = 1642,41\text{€}$$

- Prorrata de pagas extraordinarias: El importe de las pagas extraordinarias las repartiremos entre 12 meses al tratarse de un trabajador de retribución mensual:

$$\text{Prorrata de pagas extraordinarias (PPE)} = \frac{(1539,69 + 102,72) \times 2}{12} = 273,74\text{€}$$

La BCCC estará constituida por la suma la remuneración mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias:

$$\text{BCCC} = 1.642,41 + 273,74 = 1.916,15\text{€}$$

Aunque no conocemos el grupo profesional del trabajador, su BCCC se encuentra entre todas las bases mínimas y máximas para trabajadores de retribución mensual.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONAL (BCCP).

Para calcular la BCCP, sumaremos a la BCCC la cuantía recibida por horas extraordinarias. En este caso al no realizar horas extra la cuantía será la siguiente:

$$\text{BCCP} = \text{BCCC} = 1.916,15\text{€}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa con 754,28€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCP se sitúa entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

Una vez que conocemos las bases de cotización, procederemos a calcular las cuotas de cotización del trabajador a la Seguridad Social:

| APORTACIONES DE TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL | |
|--|--|
| Contingencias comunes (BCCC X 4,7%) | $1.916,15 \times 4,7\% = 90,06\text{€}$ |
| Desempleo (BCCP X 1,55%) | $1.916,15 \times 1,55\% = 29,70\text{€}$ |
| Formación Profesional (BCCP X 0,1%) | $1.916,15 \times 0,1\% = 1,92\text{€}$ |

3. RETENCIONES A CUENTA DEL IRPF

La base de retención sobre la que se aplica el porcentaje de retención (17%) se calculará restando al total devengado las dietas, los gastos de locomoción y las indemnizaciones que estén exentas.

$$\text{Cuota retención} = \text{Base retención} \times \text{Tipo de retención} = 3.284,82 \times 17\% = 558,42 \text{€}.$$

Con todos los datos anteriormente calculados presentamos la nómina:

| | | |
|----------------------------------|--|--------------------------|
| Empresa: Ubuntu SL | Trabajador: Manuel Cordero | |
| Domicilio: C/ Pirámides | NIF: 28121009J | NASS: 44100073998 |
| CIF: A65544330 | Categoría: Analista programador | |
| CCC S.Social: 44000084651 | Grupo de Cotización: | |

| | | | |
|--|---------------------------------------|----------|----|
| Periodo liquidación | del 1 de diciembre al 31 de diciembre | Nº días | 30 |
| I. DEVENGOS | TOTALES | | |
| 1. Percepciones salariales | | | |
| Salario base | 1.539,69 | | |
| Complementos salariales | | | |
| Plus de convenio | 102,72 | | |
| Horas extraordinarias | | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | |
| Paga extra diciembre | 1.642,41 | | |
| Salario en especie | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | |
| Indemnizaciones o Suplidos | | | |
| Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social | | | |
| Otras percepciones no salariales | | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | 3.284,82 | | |
| II. DEDUCCIONES | | | |
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta | | | |
| Porcentaje | | | |
| Contingencias comunes | 4,70% | 90,06 | |
| Desempleo | 1,55% | 29,70 | |
| Formación Profesional | 0,10% | 1,92 | |
| Horas extraordinarias Normales | 4,70% | 0,00 | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 2,00% | 0,00 | |
| TOTAL APORTACIONES | 121,68 | | |
| 2. Irpf | 17,00% | 558,42 | |
| 3. Anticipos | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | |
| 5. Otras deducciones | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | 680,09 | | |
| LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | | 2.604,73 | |
| Firma y sello de la empresa | Fecha | Recibi | |

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF

| | |
|--|----------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | |
| Remuneración mensual | 1.642,41 |
| Prorrata pagas extras | 273,74 |
| TOTAL | 1.916,15 |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta | 1.916,15 |
| 3. Base de cotización por horas extras normales | |
| 4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor | |
| 5. Base sujeta a retención del Irpf | 3.284,82 |

En el puesto de trabajo

Solución:

1. TOTAL DEVENGADO. Comenzaremos calculando el importe total devengado mediante la suma de todas las percepciones mensuales recibidas por el trabajador:

$$\text{Total devengado} = 1.400,00 + 154,34 = 1.554,34 \text{ €}$$

2. APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL

A continuación calcularemos las bases de cotización de contingencias comunes y contingencias profesionales.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)
 - Remuneración mensual: Se toman todas las percepciones salariales, excepto horas extraordinarias y pagas extra.

Por lo tanto, la remuneración mensual será de:

$$\text{Remuneración mensual} = 1.400,00 + 154,34 = 1.554,34 \text{ €}$$

Prorrata de pagas extraordinarias: El importe de las pagas extraordinarias las repartiremos entre 12 meses al tratarse de un trabajador de retribución mensual:

$$\text{Prorrata de pagas extraordinarias (PPE)} = \frac{(1.400,00) \times 2}{12} = 233,33 \text{ €}$$

La BCCC estará constituida por la suma la remuneración mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias:

$$\text{BCCC} = 1.554,34 + 233,33 = 1.787,67 \text{ €}$$

Comprobamos si la BCCC se encuentra entre las bases máximas y mínimas correspondiente a su grupo profesional (grupo 3). Para el grupo las bases mínimas y máximas son 754,28€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCC se encuentra entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONAL (BCCP).

Para calcular la BCCP, sumaremos a la BCCC la cuantía recibida por horas extraordinarias. En este caso, al no haber realizado horas extra el trabajador, ambas bases coincidirán:

$$\text{BCCP} = \text{BCCC} = 1.787,67 \text{ €}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa con 748,20€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCP se sitúa entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

Una vez que conocemos las bases de cotización, procederemos a calcular las cuotas de cotización del trabajador a la Seguridad Social:

| APORTACIONES DE TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL | |
|--|--|
| Contingencias comunes (BCCC X 4,7%) | $1.787,67 \times 4,7\% = 84,02\text{€}$ |
| Desempleo (BCCP X 1,55%) | $1.787,67 \times 1,55\% = 27,71\text{€}$ |
| Formación Profesional (BCCP X 0,1%) | $1.787,67 \times 0,1\% = 1,79\text{€}$ |

3. RETENCIONES A CUENTA DEL IRPF

La base de retención sobre la que se aplica el porcentaje de retención (18%) se calculará restando al total devengado las dietas, los gastos de locomoción y las indemnizaciones que estén exentas. En este caso no hay ninguno estos conceptos, por lo que la base de retención es el total devengado.

$$\text{Cuota retención} = \text{Base retención} \times \text{Tipo de retención} = 1.554,34 \times 17\% = 264,24\text{€}$$

Con todos los datos anteriormente calculados presentamos la nómina:

| | | |
|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| Empresa: Talleres Asturias | Trabajador: Marcos González | |
| Domicilio: C/ Copérnico, 40 | NIF: | NASS: 33120058265 |
| CIF: B22386122 | Categoría: Jefe de taller | |
| CCC S.Social: 33010016647 | Grupo de Cotización: 3 | |

| | | | |
|---|-------------------------------|---------|----------|
| Periodo liquidación | del 1 de marzo al 31 de marzo | Nº días | 30 |
| TOTALES | | | |
| I. DEVENGOS | | | |
| 1. Percepciones salariales | | | |
| Salario base | 1.400,00 | | |
| Complementos salariales | | | |
| Plus de jefe de equipo | 154,34 | | |
| Horas extraordinarias | | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | |
| Prorrateo pagas julio y diciembre | | | |
| Salario en especie | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | |
| Indemnizaciones o suplidos | | | |
| Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social | | | |
| Otras percepciones no salariales | | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | | | 1.554,34 |
| II. DEDUCCIONES | | | |
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta | | | |
| Porcentaje | | | |
| Contingencias comunes | 4,70% | 84,02 | |
| Desempleo | 1,55% | 27,71 | |
| Formación Profesional | 0,10% | 1,79 | |
| Horas extraordinarias Normales | 4,70% | 0,00 | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 2,00% | 0,00 | |
| TOTAL APORTACIONES | | 113,52 | |
| 2. Irpf | 17,00% | 264,24 | |
| 3. Anticipos | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | |
| 5. Otras deducciones | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | | | 377,75 |
| LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | | | |
| Firma y sello de la empresa | Fecha | Recibi | |

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF

| | |
|--|----------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | |
| Remuneración mensual | 1.554,34 |
| Prorrata pagas extras | 233,33 |
| TOTAL | 1.787,67 |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta | 1.787,67 |
| 3. Base de cotización por horas extras normales | |
| 4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor | |
| 5. Base sujeta a retención del Irpf | 1.554,34 |

A través de la web

No se ha incluido entre los datos del supuesto el año de nacimiento de la trabajadora, necesario para el cálculo de las retenciones a través del programa. Se recomienda facilitar al alumnado el año 1977 como año de nacimiento para que coincida con la solución que se propone a continuación:

La Agencia tributaria le comunica que, en relación con el perceptor que más abajo se indica y de acuerdo con los datos que asimismo se relacionan, los resultados del cálculo efectuado son los siguientes:

| | |
|---|-----------|
| BASE PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN | 28.266,00 |
| MÍNIMO PERSONAL Y FAMILIAR PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN | 7.191,00 |
| DEDUCCIÓN ART. 80 BIS LIRPF | 0,00 |
| MINORACIÓN POR PAGOS DE PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA HABITUAL | 0,00 |
| TIPO DE RETENCIÓN APPLICABLE | 17,00 |
| IMPORTE ANUAL DE LAS RETENCIÓNES E INGRESOS A CUENTA | 5.556,11 |

| DATOS PERSONALES DEL PERCEPTOR | | NIF: 28677711T | |
|--------------------------------|--------|------------------------------------|---------|
| Año de nacimiento | 1977 | Tipo de contrato o relación | GENERAL |
| Situación familiar | 3 | Movilidad geográfica | NO |
| Discapacidad | NO | Prolongación activad laboral | NO |
| Situación laboral | ACTIVO | Residente en Ceuta o Melilla | NO |

| DATOS ECONÓMICOS | | | |
|---|-----------|--|------|
| Retribuciones totales anuales | 32.683,00 | Rendimientos obtenidos en Ceuta o Melilla | NO |
| Reducciones (Art. 18.2 LIRPF) | 0,00 | Pensión compensatoria al cónyuge | 0,00 |
| Reducciones (Art. 18.3; Disposiciones transitorias 11ª y 12ª de la LIRPF) | 0,00 | Anualidades por alimentos a los hijos | 0,00 |
| Gastos deducibles | 1.765,00 | Pagos por préstamos para vivienda habitual | NO |

| DESCENDIENTES COMPUTADOS | | ASCENDIENTES COMPUTADOS | | |
|---|----------------|-------------------------|------------|---|
| Menores de 3 años:(*) Total | 1 | Por entero | 0 | |
| Resto: Total | 0 | Por entero | 0 | |
| DETALLE DEL CÓMPUTO DE CADA DESCENDIENTE | | | | |
| Hijo 1º: Por mitad | Hijo 2º: _____ | Hijo 3º: _____ | | |
| 4º. y sucesivos: Nº. Total | 0 | Por entero | 0 | |
| DESCENDIENTES CON DISCAPACIDAD | | | | |
| >=33% y <65%: | Total | 0 | Por entero | 0 |
| Movilidad reducida: | Total | 0 | Por entero | 0 |
| >=65%: | Total | 0 | Por entero | 0 |
| ASCENDIENTES CON DISCAPACIDAD | | | | |
| >=33% y <65%: | Total | 0 | Por entero | 0 |
| Movilidad reducida: | Total | 0 | Por entero | 0 |
| >=65%: | Total | 0 | Por entero | 0 |
| (*) Se incluyen los adoptados o acogidos hace menos de 3 años | | | | |

En sala de prensa

a)

Aunque la pregunta sugiere una respuesta libre donde valoraremos principalmente la capacidad de crítica, la voluntad de participación y el respeto a las opiniones ajenas, se detallan alguna de las más importantes medidas de conciliación de vida familiar y laboral como guía para la conducción del debate:

- Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad).
- Permiso de maternidad. (Suspensión del contrato por maternidad).
- Excedencia por cuidado de familiares e hijos.
- Excedencias voluntarias.
- Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (suspensión).
- Vacaciones (se pueden disfrutar en fecha distinta, incluso si ha finalizado el año natural a que correspondan, cuando coincidan con la suspensión por maternidad, paternidad o acogimiento).
- Reducción de jornada por cuidado de menores.
- Aumento del permiso para partos múltiples.
- Permiso retribuido por intervención quirúrgica de parientes sin hospitalización.
- Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada para compatibilizar vida familiar y laboral.

b)

La pregunta sugiere una respuesta libre donde valoraremos principalmente la capacidad de crítica, la voluntad de participación y el respeto a las opiniones ajenas

c)

La pregunta sugiere una respuesta libre donde valoraremos principalmente la capacidad de crítica, la voluntad de participación y el respeto a las opiniones ajenas.

TEMA 4. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Actividades

4.1

Solución:

El empresario puede introducir cambios que alteran y transforman la relación laboral cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 41 ET). Cuando la modificación afecta, como en este caso, al tiempo de trabajo (horario) se considera una modificación sustancial. El trabajador tiene la opción de pedir la rescisión de su contrato, teniendo derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de nueve mensualidades.

4.2

Solución:

Al conservar la trabajadora las mismas condiciones laborales, a excepción del destino, la movilidad es geográfica.

Ana tiene tres opciones:

- Aceptar el traslado, percibiendo una compensación por los gastos de su traslado y el de su familia.
- Extinguir el contrato de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
- Trasladarse y recurrir el traslado ante el juez de lo social.

4.3

Solución:

La movilidad funcional se produce cuando el empresario ordena al trabajador la realización de funciones distintas de aquellas para las que fue contratado. En el caso de Luis estaríamos ante una movilidad ascendente, pues desempeña funciones de categoría superior. Deben existir razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y Luis tiene derecho a solicitar el salario de la categoría superior que viene desempeñando (art. 39 ET).

4.4

Solución:

El empresario puede introducir cambios que alteran y transforman la relación laboral cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 41 ET). Cuando la modificación afecta, como en este caso, al tiempo de trabajo (cambio de jornada) se considera una modificación sustancial. Sergio puede solicitar la

rescisión de su contrato, teniendo derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de nueve mensualidades.

Calculamos la indemnización para un año de trabajo:

Salario mensual = salario base + parte proporcional de pagas extraordinarias = 1300€ + +(2600 € : 12meses) = 1300 € + 216'66 € = 1516'66 €/mes.

Salario diario = 1516'66 € : 30 días = 50'55 €/día

Indemnización = 20días x 50'55€ x 1año = 1011'10 €

Indemnización máxima = 1516'66€/mes x 9 meses = 13649'94 €

Esta indemnización está exenta del pago del IRPF y de la cotización a la Seguridad Social.

4.5

Solución:

Ángel puede solicitar una excedencia voluntaria.

Esta excedencia viene regulada en el art. 46 del ET. Pueden solicitarla los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, como es el caso de Ángel, que tiene dos años de antigüedad.

La excedencia debe solicitarla por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por Ángel cuando transcurran cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Es un tipo de excedencia que no da derecho a reserva del puesto de trabajo solo se conserva un derecho preferente al reingreso cuando existan vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

4.6

Solución:

Virginia tiene derecho a solicitar una excedencia por motivos familiares para cuidar a su madre, familiar en primer grado por consanguinidad que por razones de enfermedad, siempre que no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia puede tener una duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

No recibirá ninguna retribución, pero el período de tiempo que esté en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad en la empresa. Virginia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (art. 46 ET).

4.7

Solución:

A Bárbara le corresponden dieciséis semanas ininterrumpidas de suspensión. Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son obligatorias para la madre. Las diez semanas restantes se pueden disfrutar, a opción de la madre, antes o después del parto. En este último caso, el padre podrá disfrutar de la totalidad o parte de las diez semanas, siempre que la madre se las ceda voluntariamente y la reincorporación no suponga un riesgo para su salud. (Art. 48 ET).

El permiso de paternidad es compatible con la suspensión por maternidad. (Art. 48 ET). Terminada la suspensión por maternidad, pueden solicitar una excedencia por un periodo no superior a tres años desde la fecha del nacimiento. (Art.46 ET).

4.8

Solución:

- Carlos → Por acuerdo entre empresario y trabajador: Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato (art. 49.c ET).
- Luisa → Por voluntad del empresario: despido disciplinario (art.54 ET).
- Hugo → Por voluntad del trabajador: dimisión (art. 49.d ET).
- María → Por causas ajenas a la voluntad de las partes: muerte del trabajador (art. 49.e ET).
- José Luis → Por voluntad del trabajador: Incumplimiento del contrato de trabajo por parte del empresario (falta de pago) (art. 49.j ET).
- Julián → Por causas ajenas a la voluntad de las partes: jubilación del trabajador (art. 49.f ET).
- José → Por causas ajenas a la voluntad de las partes: Fuerza mayor (art. 49.h ET).

4.9

Solución:

- ¿Qué consecuencias tiene dicha finalización para Rosa?
Las consecuencias que tendrá dicha finalización para Rosa serán:

- Tiene derecho a la prestación de desempleo.
- Tiene derecho a finiquito.
- Tiene derecho al cobro de una indemnización de 8 días de salario por año de servicio por finalización del tiempo convenido en contrato (Tras la reforma laboral, las indemnizaciones por terminación de contrato temporal aumentarán de manera progresiva hasta 2015 hasta 12 días por año, suponiendo nosotros que nos encontramos en 2011 por lo que le corresponderían 8 días). La duración del contrato de Rosa ha sido de 2 meses por lo que le corresponderán:

$$\begin{array}{rcl} 8 \text{ días} & ----- & 12 \text{ meses} \\ X & ----- & 2 \text{ meses} \\ & & X = 1,33 \text{ días de indemnización.} \end{array}$$

- ¿Se han cumplido los requisitos de forma?

El art. 49.1.c) del ET establece que si el contrato de duración determinada es superior a un año, se deberá notificar la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. En el caso de Rosa, al ser la duración del contrato de 2 meses, no es necesario dicho requisito y es suficiente con la notificación a la otra parte de la finalización del contrato, tal como se ha realizado Rosa.

4.10

Solución:

Ramón ha presentado su dimisión en la empresa. Además, tal como establece el art. 49.1.d del ET a preaviso a su jefe. El preaviso deberá realizarse conforme a lo que establezca el convenio colectivo o la costumbre del lugar, pero al no disponer dicha información, consideraremos que la notificación con 1 día de antelación es correcta.

Las consecuencias de la dimisión de Ramón serán:

- El trabajador no tendrá derecho a indemnización.
- No tiene derecho a cobrar el desempleo.
- Tiene derecho a finiquito.

b) Si Ramón no hubiese preavisado, la extinción será considerada como abandono del puesto de trabajo, al no existir preaviso ni alegar causa alguna. Las consecuencias del abandono (dimisión “tácita”) son similares a las de la dimisión trabajador:

- El trabajador no tendrá derecho a indemnización.
- No tiene derecho a cobrar el desempleo.
- Tiene derecho a finiquito. En el caso de abandono, el empresario podrá disminuir el salario correspondiente a 15 días del finiquito por el preaviso no realizado.

4.11

Solución:

a) El empresario puede alegar una de las causas establecidas como motivadora de despido disciplinario (art. 54 ET), concretamente la causa establecida en el art. 54.2.c): “Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”.

b) Si el trabajador no estuviera de acuerdo con el despido, podrá impugnarlo ante los Juzgados de lo Social en el plazo de 20 días hábiles desde la fecha del despido.

Para admitir la demanda, es preceptivo el intento de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) correspondiente. Si el acto de conciliación termina sin avenencia (las partes no llegan a un acuerdo), se da paso a la vía judicial y será el juez quien califique el despido.

c) La causa alegada por el empresario, ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, parece claramente probada, por lo que el despido disciplinario, en principio debería ser calificado como procedente. Pero cabe recordar que para que un despido disciplinario sea calificado como procedente debe quedar acreditada la causa alegada por el empresario, y cumplirse los requisitos formales exigidos para el despido.

La normativa exige para la realización del despido disciplinario una determinada forma —la escrita a través de la entrega de la carta de despido— requiriéndose un determinado contenido mínimo a ese escrito, al tener que indicarse en el mismo:

- De modo claro, sin ambigüedades, los hechos que motivan el despido, que deben ser hechos tipificados legalmente como incumplimientos contractuales graves y culpables, merecedores de la máxima sanción del despido.
- La fecha a partir de la cual va a surtir efectos el despido, fecha que ha de coincidir con la conducta inequívoca del empresario de poner fin a la relación laboral por esa causa. La omisión de todos, o alguno de los requisitos formales, como no constar los hechos, la fecha de efectos del despido, o falta absoluta de forma escrita, motivará la calificación de improcedencia del despido.

De incumplirse alguno de esos requisitos, falta de comunicación escrita, insuficiencia formal de la propia carta de despido —al no consignar, o consignar insuficientemente los hechos, produciendo indefensión en el trabajador—, o al no

consignarse la fecha de efectos, el despido disciplinario ha de calificarse como improcedente.

La empresa comunica a Alfonso el despido por escrito entregándole la carta de despido especificando los hechos de manera clara y la fecha efectiva del despido por lo que cumple los requisitos de forma.

Toda vez que la causa de despido queda probada y se cumplen los requisitos de forma, el despido será calificado como procedente, no teniendo el trabajador derecho a ningún tipo de indemnización.

4.12

Solución:

a) María puede recurrir la decisión de despido ante los Juzgados de lo Social en el plazo de 20 días hábiles desde la fecha del despido.

Para admitir la demanda, es preceptivo el intento de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) correspondiente.

b) El empresario puede alegar una de las causas establecidas como motivadora de despido disciplinario (art. 54 ET), concretamente la causa establecida en el art. 54.2.c): "La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo".

c) La causa alegada por el empresario, embriaguez habitual, no tiene ningún fundamento, ya que no puede valorarse como tal el beber una cerveza durante el descanso del almuerzo y además la empresa no prueba en ningún momento que afecte negativamente al rendimiento en su trabajo (art.54.2.f.), por lo que el despido disciplinario, en principio debería ser calificado como improcedente por no quedar acreditada la causa alegada por la empresa y no poder considerarse como incumplimiento grave y culpable.

4.13

Solución:

La empresa alega la existencia de causas económicas que justifican los despidos, aunque dicha causa puede ser motivo de despido por causas objetivas o despido colectivo, dependiendo del número de trabajadores al que afecte el despido sobre el total de la plantilla de la empresa.

De esta forma, el estatuto de los trabajadores (ET) considera que:

- Si los despidos afectan al menos a diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores, el despido será considerado colectivo.
- En caso contrario, será calificado como objetivo.

La empresa Bayonas tiene 38 trabajadores, de los que 6 han sido despedidos, por lo que no podrá ser considerado como despido colectivo, ya que para ello deberían haberse despedido al menos 10 trabajadores. Por lo tanto, se trata de un despido objetivo por causas económicas (art. 52.c).

b) Para que el despido por causas objetivas se realice de manera correcta debe basarse en una de las causas establecidas legalmente, cuestión que cumple la empresa justificando el despido por causas económicas.

Por otro lado, para realizar el despido de manera correcta es fundamental que se respeten los requisitos de forma (art.53 ET), que en el caso de un despido objetivo son:

- Comunicación escrita al trabajador expresando las causas del despido con un plazo de preaviso de 15 días. La empresa incumple dicho preaviso, ya que comunica el despido a los trabajadores con solo 12 días de antelación.
- Entrega de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades. Este requisito si es cumplido por la empresa, entregándole dicha indemnización junto con la carta de despido.
- Concesión de un permiso retribuido de 6 horas semanales durante el período de preaviso para que el trabajador pueda buscar un nuevo empleo. Requisito que también cumple la empresa concediéndole a los trabajadores este permiso.

Así pues, la empresa no realiza el despido de manera correcta al incumplir el período de preaviso.

c) La decisión extintiva se considerará procedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa (que la empresa justificará adecuadamente debido a la difícil situación económica que atraviesan desde hace tiempo) en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos formales. En el caso que nos ocupa, la empresa no cumple los requisitos formales por no respetar el período de preaviso de 15 días (que realiza solo con 12 días de antelación).

Pero la normativa aclara (art.53.4 ET) que, no obstante, la no concesión del preaviso no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período. Así pues, el empresario deberá pagar a los trabajadores los días de preaviso incumplidos (3 días → 15 días – 12 días).

Por lo tanto, el despido será calificado como procedente, ya que el incumplimiento del período de preaviso, como vimos en el párrafo anterior, no provoca la improcedencia del despido.

4.14

Solución:

a) En caso de despido objetivo calificado el trabajador tendrá derecho a una indemnización, que se pondrá a su disposición en el momento de la entrega de la comunicación escrita del despido, de veinte días por año de servicio (art 53.1.b) prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Calcularemos la indemnización de 20 días de la siguiente forma:

- Antigüedad del trabajador: 15 años.
- Salario diario:

A la hora de determinar el "día de salario" y según el criterio de los tribunales (S.T.S. 30-6-08, REC 2639/07), todas esas retribuciones, fijas y variables tomadas en cómputo anual, deben dividirse por 365 días (o 366 en año bisiesto).

- Salario mensual: $1.650 \text{ €} \times 12 = 19.800 \text{ €}$.
- Pagas extraordinarias: $1.650 \text{ €} \times 3 = 4.950 \text{ €}$.

$$\text{Salario diario} = (19.800 + 4.950) / 365 = 67,81 \text{ €}$$

Al trabajador le corresponde una indemnización de 20 días por año de servicio.

Indemnización=67,81€×20días×15 años=20.343€

Ahora comprobaremos que no sobrepase el límite de 12 mensualidades:

Límite indemnización=67,81×30días×12meses=24.411,6€

No sobrepasa el límite máximo, así que cobrará 20.343€.

4.15

Solución:

La empresa alega la existencia de causas económicas que justifican los despidos, aunque dicha causa puede ser motivo de despido por causas objetivas o despido colectivo, dependiendo del número de trabajadores al que afecte el despido sobre el total de la plantilla de la empresa.

De esta forma, el estatuto de los trabajadores (ET) considera que:

- Será despido colectivo si el despido es al menos del 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores (art.51.1.b)
- En caso contrario será calificado como objetivo.

En este caso el despido de los 30 trabajadores supone un 10,71% sobre el total de la plantilla de la empresa (%despidos=30/280×100=10,71%).

Por todo lo anterior, se tratará de un despido colectivo por causas económicas, al afectar a más del 10% de los trabajadores en una empresa de entre 100 y 300 trabajadores (la plantilla es de 280 empleados).

Los trabajadores cuyos contratos se extingan mediante despido colectivo tendrán derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

Actividades finales

4.1

Solución:

El empresario puede introducir cambios que alteran y transforman la relación laboral cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 41 ET). Cuando la modificación afecta, como en este caso, al tiempo de trabajo (horario y régimen de trabajo a turnos) se considera una modificación sustancial. El trabajador tiene la opción de pedir la rescisión de su contrato, teniendo derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de nueve mensualidades.

También puede impugnar las modificaciones ante el Juzgado de lo social, solicitando al juez que declare estas nuevas condiciones injustificadas y reconozca el derecho del trabajador a recuperar sus condiciones anteriores.

Otra opción es solicitar al juez la resolución del contrato, si entiende que menoscaban su dignidad o formación profesional, si el juez da la razón al trabajador, este puede recibir una indemnización de 45 días de salario por año de antigüedad, la misma que para el despido improcedente.

4.2

Solución:

La empresa tiene la obligación de readmitir a Felipe en su anterior puesto de trabajo, ya que el trabajador disfrutaba de una excedencia forzosa por ejercicio de cargo público, dicha excedencia da derecho a la conservación del puesto de trabajo. La única condición es que Felipe solicite el reingreso en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de su cese en el cargo (art. 46 ET).

4.3

Solución:

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo (art. 40 ET).

Por lo tanto, esta empresa no actúa correctamente, estando obligada a comunicar a Raquel las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba Raquel.

Terminado este período, Raquel podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4.4

Solución:

La clasificación de las faltas y la sanción correspondiente debe establecerse en el convenio colectivo. La suspensión disciplinaria de empleo y sueldo por la comisión de faltas laborables se regula en el art. 45.h del ET

Si la falta cometida por Álvaro está correctamente clasificada según indica el convenio, y la sanción aplicable es de dos días de suspensión de empleo y sueldo, el empresario está en su derecho de aplicar esta sanción.

4.5

Solución:

Cierre de la empresa por fallecimiento del empresario.

- Trabajadora elegida diputada al Parlamento.
- Trabajador que dimite de su puesto de trabajo.
- Trabajadora enferma con incapacidad permanente.
- Trabajador privado de libertad sin sentencia condenatoria.
- Abandono del puesto de trabajo.
- Despido disciplinario procedente.
- Trabajador en huelga.
- Trabajadora que acaba de adoptar un niño.
- Trabajador sancionado de empleo y sueldo tres días.

- Cierre temporal de la empresa por huelga de los trabajadores.

4.6

Solución:

María no tiene derecho a solicitar una excedencia por motivos familiares para cuidar a su sobrino al ser este pariente suyo en tercer grado por consanguinidad.

El grado de parentesco establecido en la ley para poder solicitar la excedencia para el cuidado de un familiar, es hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 46 ET).

4.7

Solución:

Se trata de un caso de movilidad funcional, esta se produce cuando el empresario ordena al trabajador la realización de funciones distintas de aquellas para las que fue contratado. En el caso de Pedro estaríamos ante una movilidad funcional ascendente, pues desempeña funciones de categoría superior. Deben existir razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y será sólo durante el tiempo necesario. Pedro tiene derecho a solicitar el salario de la categoría superior que desarrolla (art 39 ET).

4.8

Solución:

Ante la movilidad geográfica, Verónica tiene tres opciones:

- Aceptar el traslado, percibiendo una compensación por los gastos de su traslado y el de su familia.
- No aceptar el traslado y extinguir el contrato de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
- Trasladarse y recurrir el traslado ante el juez de lo social.

Como Verónica debe cambiar de residencia debido al traslado, su cónyuge, Alberto, al ser trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, en este caso a Barcelona, si hubiera puesto de trabajo.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario a Verónica, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días antes de que se haga efectivo (art.40).

4.9

Solución:

Se trata de un caso de movilidad funcional ascendente. Esta se produce cuando el empresario ordena a Estefanía que realice funciones de arquitecta, que corresponden a una categoría superior que la de auxiliar administrativo para la que fue contratada.

Deben existir razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y será solo durante el tiempo necesario. Estefanía debe tener la titulación necesaria para realizar estas funciones.

Tiene derecho a solicitar el salario de la categoría superior que desarrolla y el ascenso por llevar nueve meses ejerciendo estas funciones, siempre que el convenio colectivo no disponga lo contrario y no contradiga las reglas de ascenso en la empresa (art 39 ET).

4.10

Solución:

Sandra puede solicitar una excedencia voluntaria.

Esta excedencia viene regulada en el art. 46 del ET. Pueden solicitarla los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, como es el caso de Sandra que tiene diez años de antigüedad.

La excedencia debe solicitarla por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por Sandra cuando transcurran cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, solo conserva un derecho preferente de reingreso cuando existan vacantes en la empresa de igual o similar categoría a la suya.

4.11

Solución:

El permiso por paternidad puede solicitarlo todo padre que trabaje, incluidos los autónomos. Actualmente este permiso es de 13 días, dos más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple (que se suman a los dos días que se conceden por nacimiento de hijo). Por lo tanto, si Francisco trabaja, tendrá derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de 17 días más los dos por nacimiento, en total 19 días.

A partir de enero de 2011 el permiso de paternidad tendría que haber sido de un mes, pero temporalmente esta medida está suspendida por la crisis.

4.12

Solución:

a) Nos hallamos ante la extinción contractual por la llegada a término de la duración establecida en contrato.

En cuanto a la forma el Estatuto de los Trabajadores no impone forma alguna para comunicar al trabajador la voluntad de extinguir el contrato de trabajo por la llegada del término, por lo que podrá realizarse tanto de manera escrita como verbal. Habrá pues de estarse a lo pactado, bien en el convenio colectivo, o en el contrato de trabajo. No obstante, a la empresa le conviene comunicar por escrito su voluntad resolutoria, como medio de prueba, para evitar que pudiera operar la presunción, salvo prueba en contrario, de conversión del contrato en indefinido, por no denunciarse el mismo a la llegada del término, siempre que el trabajador continuase prestando sus servicios en la empresa.

Por otro lado, respecto al plazo de preaviso, el Estatuto de los Trabajadores, fija un plazo de preaviso de quince días para los contratos de duración determinada superiores al año (solo es de 11 meses), que no sería el supuesto planteado, ya que el contrato no excede del año.

Por todo lo anterior, la empresa ha realizado la extinción del contrato en forma y plazo de preaviso de manera correcta.

b) El artículo 49.1.c) del ET establece que a la finalización del contrato de trabajo eventual, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a ocho días de

salario por año de servicio. Esta cantidad se fija para los contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011, ya que para los posteriores, la indemnización se irá incrementando anualmente en un día adicional, hasta llegar al tope de doce días de salario por año de servicio para los contratos formalizados a partir de 1 de enero de 2015. Suponiendo que la finalización se produjese en el año 2011 le corresponderían los siguientes días de indemnización:

$$\begin{array}{lcl} 8 \text{ días} & \cdots & 12 \text{ meses} \\ X & \cdots & 11 \text{ meses} \\ \hline X = 7,33 \text{ días de indemnización} \end{array}$$

4.13

Solución:

a) La causa de extinción pretendida por la empresa sería la condición resolutoria pactada en el contrato de trabajo (no contraer matrimonio, suceso futuro e incierto, cuyo hecho extingue el contrato).

b) El artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores recoge como límite de las cláusulas contractuales la necesidad de que el objeto sea lícito.

¿Ha sido lícita la condición impuesta para extinguir el contrato?

La respuesta ha de ser negativa, por cuanto con esa cláusula se vulnera el derecho constitucional a no ser discriminado por razones de estado civil —artículo 14 de la Constitución—, y que en el ámbito laboral se recoge genéricamente en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, prohibiéndose la inclusión de cláusulas contractuales desfavorables al trabajador por razón, entre otras, de su estado civil.

¿Cuál ha de ser el efecto de esa cláusula?

De conformidad con el artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores, esa cláusula se tendrá por no puesta por contraria al ordenamiento jurídico. Es por ello por lo que la empresa no puede válidamente acogerse a esa causa extintiva.

Con ello, el Estatuto de los Trabajadores no anula el contrato de trabajo, sino que esa condición se considerará nula y se sustituye por los preceptos jurídicos adecuados.

4.14

Solución:

a) La empresa podría solicitar la extinción de las relaciones laborales de sus trabajadores por causa de fuerza mayor que imposibilita definitivamente la prestación del trabajo, recogida en los artículos 49.1.h) y 51.12 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos laborales, se pueden considerar supuestos de fuerza mayor no solo los casos de incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sedición, sino de cualquier otro acontecimiento de carácter extraordinario que imposibilite el trabajo en la empresa, debido a hechos que, aun previstos, no se hayan podido evitar.

Es por ello por lo que se incluye en el concepto de fuerza mayor a todos aquellos acontecimientos que, aun previsibles, sean inevitables, insuperables e irresistibles —como el caso del incendio que destruye las instalaciones de la empresa— siempre que la causa que los motiva sea extraña, independiente a la voluntad empresarial.

b) Si la empresa desea extinguir las relaciones laborales, por cesar definitivamente en la actividad, como consecuencia del incendio, habrá de solicitar por escrito ante la autoridad laboral competente (organismo de la Comunidad Autónoma pertinente), que la misma constate la existencia de la fuerza mayor, y que autorice a extinguir las relaciones laborales.

La autoridad laboral dictará resolución que, de autorizar la extinción, esta surtirá efectos desde la fecha del acaecimiento del hecho constitutivo de la fuerza mayor.

c) Los trabajadores cuyas relaciones laborales se extingan con motivo de la autorización de la autoridad laboral, tendrían derecho a percibir una indemnización legal, cifrada en 20 días de salario por año de servicio, prorrataéndose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades de salario a percibir.

Los trabajadores, si reúnen los requisitos pertinentes, podrían solicitar la prestación o subsidio por desempleo al hallarse, con motivo de la extinción, en situación legal de desempleo.

Por último, tendrá derecho a la liquidación del finiquito.

4.15

Solución:

a) Sofía, puede extinguir su relación laboral por incumplimiento del contrato por parte del empresario, teniendo derecho a la siguiente indemnización:

- El trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para el despido improcedente, es decir, 45 días de salario con un máximo de 42 mensualidades.

Sofía lleva trabajando 5 años, por lo que le corresponderán $5 \text{ años} \times 45 \text{ días/año} = 225$ días de indemnización. Por lo tanto, la cuantía de la indemnización que le corresponderá a Sofía será:

$$\text{Total indemnización} = 225 \text{ días} \times 55\text{€/día} = 12.375\text{€}$$

$$\text{Límite máximo de indemnización} = 42 \text{ meses} \times 30 \text{ días/mes} \times 55\text{€/día} = 69.300\text{€}$$

Por lo tanto, al no superar el límite, le pertenecerán 12.375€ de indemnización.

4.16

Solución:

- Indisciplina o desobediencia → Despido disciplinario (art.54.b ET)
- La disminución continua y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado Despido disciplinario (art.54.e ET)
- Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su contratación en la empresa → Despido objetivo (art.52.a)
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo → Despido disciplinario (art.54.f ET.)
- Falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo → Despido objetivo (art.52.b)
- Despido de 10 trabajadores por causas económicas en una empresa de 80 trabajadores Despido colectivo (art. 51 ET)

4.17

Solución:

- a) La normativa exige para la realización del despido disciplinario una determinada forma —la escrita— requiriéndose un determinado contenido mínimo a ese escrito, al tener que indicarse en el mismo:

De modo claro, sin ambigüedades, los hechos que motivan el despido, que deben ser hechos tipificados legalmente como incumplimientos contractuales graves y culpables, merecedores de la máxima sanción del despido.

La fecha a partir de la cual va a surtir efectos el despido, fecha que ha de coincidir con la conducta inequívoca del empresario de poner fin a la relación laboral por esa causa. La omisión de todos, o alguno de los requisitos formales, como no constar los hechos, la fecha de efectos del despido, o falta absoluta de forma escrita, motivará la calificación de improcedencia del despido.

De incumplirse alguno de esos requisitos, falta de comunicación escrita, insuficiencia formal de la propia carta de despido —al no consignar, o consignar insuficientemente los hechos, produciendo indefensión en el trabajador—, o al no consignarse la fecha de efectos, el despido disciplinario ha de calificarse como improcedente.

Del contenido de la carta de despido, en la que se le imputan al trabajador unos hechos que no se describen, indicándose que el despido es debido a las «razones que usted ya conoce y que se le comunicaron verbalmente», hemos de concluir que no se reúne el requisito esencial de consignar claramente los hechos imputados, ya que ni tan siquiera se desprende de esa vaguísima expresión que los hechos sean incumplimientos contractuales.

Es por ello por lo que nos hallamos ante un despido improcedente por defectos de forma, según establecen el artículo 55.4 del Estatuto de los Trabajadores.

- b) Al amparo de lo establecido por el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, si el despido se declara improcedente y los trabajadores afectados no ostentan la condición de delegados sindicales o representantes de los trabajadores, el empresario en el plazo de cinco días siguientes a la sentencia que efectúe esa declaración podrá optar, bien por readmitir a los trabajadores, con la obligación de abonar los salarios dejados de percibir, o bien por extinguir las relaciones laborales, con efectos de la fecha del despido, abonando a los trabajadores una indemnización legal de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, así como los salarios de tramitación hasta la notificación de la sentencia que declare improcedente el despido.

En ambos casos, el trabajador debe percibir los salarios de tramitación (son los salarios que el trabajador dejó de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia), salvo si el empresario, reconociendo la improcedencia del despido, deposita en el Juzgado de lo Social la indemnización.

En un plazo de 48 horas siguientes al despido no se generarán salarios de tramitación. Si el depósito se realiza pasadas las 48 horas, los salarios de tramitación que deberá abonar el empresario serán los que median entre el despido y el depósito.

4.18

Solución:

- a) Trabajar por parte de Miriam para otra empresa durante su baja médica es causa de despido disciplinario, al tratarse de un incumplimiento contractual grave y culpable

tipificado como tal en el artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores: "La transgresión de la buena fe, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo".

b) Miriam no estaría realizando de manera correcta su reclamación, ya que el derecho a impugnar el despido, el 10 de diciembre, había caducado, según establecen el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo establecido legalmente para reclamar ante un despido es de 20 días hábiles, plazo que únicamente se suspende con la presentación de la papeleta de conciliación ante el servicio administrativo, según determina el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que Miriam ya ha superado sobradamente dicho plazo para efectuar la reclamación.

Para el cómputo del plazo de caducidad se excluyen los sábados, domingos, los días 24 y 31 de diciembre, los festivos nacionales, locales y autonómicos.

4.19

Solución:

En el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores se establece que ante la declaración de improcedencia del despido la empresa debe optar entre la readmisión de trabajador con el abono de los salarios dejados de percibir o el abono de una indemnización de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, y el abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido a la fecha de notificación de la sentencia. Cuando el empresario reconozca la improcedencia del despido antes de la conciliación administrativa o judicial y proceda a depositar el importe de la indemnización legal de despido en el Juzgado de lo Social dentro de las 48 horas siguientes al despido, a disposición del trabajador, comunicándoselo a éste, no se devengan los salarios de tramitación. Para que el empresario se exima del pago de los salarios de tramitación, ha de cumplir con tres cargas dentro del plazo de las 48 horas, en primer lugar, ha de reconocer la improcedencia del despido, en segundo lugar, ha de depositar en el Juzgado de lo Social la indemnización y, en tercer lugar, ha de ofrecer al trabajador la indemnización, comunicándole también el hecho del depósito judicial.

En la medida en que la empresa Bloom S.L. ha reconocido la improcedencia del despido antes de la conciliación administrativa o judicial, depositando dentro de las 48 horas el importe de indemnización y comunicándolo al trabajador, no se deben abonar los salarios de tramitación.

4.20

Solución:

a) La causa alegada por la empresa es una de las establecidas para realizar un despido por causas objetivas: "Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga

una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda" (art.52.d ET).

b) Para que el despido por causas objetivas se realice de manera correcta debe basarse en una de las causas establecidas legalmente, cuestión que cumple la empresa justificando el despido por la causa que analizamos en el apartado anterior y cumpliendo dichos requisitos de la siguiente forma:

- Belén tiene un total de ausencias del 20% entre el 10 marzo y el 10 de mayo (se cumple que sea el 20% en 2 meses consecutivos).
- De entre las ausencias computadas no se encuentran las debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.
- Entre el 10 de marzo y el 10 de mayo el absentismo laboral de la empresa ha sido del 3% (superior al 2,5% que exige la ley entre el 10 de marzo y el 10 de mayo).

Por otro lado, para realizar el despido de manera correcta es fundamental que se respeten los requisitos de forma (art.53 ET), que en el caso de un despido objetivo son:

- Comunicación escrita al trabajador expresando las causas del despido con un plazo de preaviso de 15 días. La empresa cumple dicho preaviso, ya que comunica el despido al trabajador el día 20 de mayo siendo efectivo el 6 de junio, es decir, con 18 días de antelación.
- Entrega de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades. Este requisito si es cumplido por la empresa, entregándole dicha indemnización junto con la comunicación del despido tal como establece la normativa.
- Concesión de un permiso retribuido de 6 horas semanales durante el período de preaviso para que el trabajador pueda buscar un nuevo empleo. Requisito que también cumple la empresa concediéndole a los trabajadores este permiso.

Así pues, la empresa realiza el despido de manera correcta.

c) La extinción de la relación laboral de Belén ha de calificarse como procedente, ya que se hace constar claramente la causa de las faltas justificadas y especificando que no son debidas a huelga, accidente de trabajo, maternidad, licencias, vacaciones, actividades de representación legal de los trabajadores, enfermedad o accidente acordados por los servicios sanitarios oficiales, ya que no computarían a efectos del cálculo de las faltas. La causa además está debidamente justificada ya que las faltas han sido de un 20% en dos meses consecutivos y el índice de absentismo en el centro de trabajo supera el 2,5 por ciento en estos dos meses consecutivos tal como exige la normativa (en la empresa es del 3%). Por último, el despido cumple los requisitos de forma tal como analizamos en el apartado anterior.

Los efectos de la calificación del despido como procedente serán la consolidación de la indemnización de 20 días por año de servicio entregada al trabajador (se queda con ella) y el paso a situación legal de desempleo.

d) En caso de despido objetivo calificado el trabajador tendrá derecho a una indemnización, que se pondrá a su disposición con la entrega de la comunicación escrita del despido, de veinte días por año de servicio (art 53.1.b) prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Calcularemos la indemnización de 20 días de la siguiente forma:

- Antigüedad del trabajador: 10 años.
- Salario diario:

A la hora de determinar el "día de salario" y según el criterio de los tribunales (STS 30-6-08, Rec 2639/07), todas esas retribuciones, fijas y variables tomadas en cómputo anual, deben dividirse por 365 días (ó 366 en año bisiesto).

- Salario mensual: $(1200 + 300) \times 12 = 18.000 \text{ €}$.
- Pagas extraordinarias: $1200 \times 2 = 2.400 \text{ €}$.

$$\text{Salario diario} = (18.000 + 2.400)/365 = 55,89 \text{ €}$$

Al trabajador le corresponde una indemnización de 20 días por año de servicio.

$$\text{Indemnización} = 55,89 \text{ €} \times (20 \text{ días})/\text{año} \times 10 \text{ años} = 11.178,00 \text{ €}$$

Ahora comprobaremos que no sobrepase el límite de 12 mensualidades:

$$\text{Límite indemnización} = (55,89 \text{ €})/\text{día} \times (30 \text{ días})/\text{mes} \times 12 \text{ meses} = 20.120,40 \text{ €}$$

No sobrepasa el límite máximo, así que cobrará 11.178 €.

4.21

Solución:

a) La extinción del contrato de trabajo por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación se establece en el art. 52.b del ET como causa de despido objetivo.

b) La extinción debería calificarse como procedente, ya que la empresa puso a disposición del interesado una indemnización de 120 días de salario, que es la pertinente para una antigüedad de 6 años (20 días por año en el caso de despido objetivo), le remitió la comunicación por escrito con mención de la causa, y acreditó la concurrencia de la misma la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, siendo el cambio razonable y habiendo transcurrido tres meses (el art. 52.b del ET establece que deben transcurrir un mínimo de 2 meses desde la modificación que dio lugar al despido).

Por otro lado, esa comunicación respetó el plazo de preaviso, ya que se realiza con 15 días de antelación (desde el 10 de abril al 25 de abril) tal como determina el estatuto de los trabajadores, aunque ello no provocaría la improcedencia (art 53.1.c ET).

Los efectos de la procedencia de la extinción serían que el trabajador consolidará la indemnización recibida, y se hallaría en situación legal de desempleo con derecho a la prestación o subsidio correspondiente si reuniese los requisitos necesarios.

4.22

Solución:

Aunque la realización de la nómina fue ya objeto de estudio en la unidad 3, consideramos de vital importancia realizarla junto a la realización del finiquito para que el alumnado conozca el procedimiento real de liquidación de la relación laboral, para lo que será necesario calcular las deducciones de la seguridad social y retenciones del IRPF que nos permitirá completar el finiquito.

- Días trabajados de marzo

Comenzaremos calculando las retribuciones computables a los 10 días trabajados en marzo.

Para calcular los importes dividimos entre 30, ya que se trata de un trabajador con retribución mensual (grupo 7).

$$\text{Salario base} = \frac{1.109}{30} \times 10 = 369,67\text{€}$$

$$\text{Antiguedad} = \frac{95}{30} \times 10 = 31,67\text{€}$$

$$\text{Incentivo} = \frac{208}{30} \times 10 = 69,33\text{€}$$

$$TOTAL = 369,67 + 31,67 + 69,33 = 470,67\text{€}$$

Vacaciones no disfrutadas

Como no tenemos información contraria al respecto, suponemos que Rocío no ha disfrutado de ningún día de vacaciones. Teniendo en cuenta que tendrá derecho a 30 días naturales por año trabajado (365 días), deberemos averiguar los días de vacaciones que le corresponden en función de los días trabajados en el año que causa baja (desde el 1 de enero al 10 de marzo → 31 días de enero + 28 días de febrero + 10 días de marzo = 69 días).

De esta forma, la parte proporcional será:

$$\begin{array}{rcl} 30 \text{ días} & \underline{\hspace{2cm}} & 365 \text{ días} \\ X \text{ días} & \underline{\hspace{2cm}} & 69 \text{ días} \end{array}$$

X=5,67 días (habitualmente redondeamos a 6 días, aunque en esta ocasión tomaremos la cantidad exacta)

Por lo tanto, la cuantía por las vacaciones no disfrutadas que le corresponden a la trabajadora será:

$$\text{Salario base} = \frac{1.109}{30} \times 5,67 = 209,60\text{€}$$

$$Antiguedad = \frac{95}{30} \times 5,67 = 17,96\text{€}$$

$$Incentivo = \frac{208}{30} \times 5,67 = 39,31\text{€}$$

$$TOTAL = 209,60 + 17,96 + 39,31 = 266,87\text{€}$$

Parte proporcional paga extra de julio (devengo anual). Se calcula la cantidad correspondiente a la paga de julio (del 1 de agosto al 10 de marzo → 7 meses y 10 días → [7 meses x 30 días] + 10 días = 220 días). Por lo tanto si:

$$\begin{array}{rcl} 1412\text{€} & \hline & 360\text{días} \\ \times & \hline & 220 \text{ días} \\ \hline X & = & 862,89\text{€} \end{array}$$

Parte proporcional paga extra diciembre (devengo anual). Se calcula la cantidad correspondiente a la paga de julio (del 1 de enero al 10 de marzo → 2 meses y 10 días → [2 meses x 30 días] + 10 días = 70 días). Por lo tanto si:

$$\begin{array}{rcl} 1412\text{€} & \hline & 360\text{días} \\ X \text{ días} & \hline & 70 \text{ días} \\ \hline X & = & 274,56\text{€} \end{array}$$

Al tratarse de dimisión del trabajador, la finalización de la relación no da lugar al cobro de ningún tipo de indemnización.

Cálculo de las deducciones a la seguridad social. En primer lugar, calcularemos las bases de cotización a la seguridad social correspondientes, que en este caso son tres: BCCC, BCCP y Base de cotización de vacaciones no disfrutadas.

El cálculo de la BCCC se realizará sumando las retribuciones sujetas a cotización y la PPPE (prorrata pagas extra) y excluyendo la parte proporcional de las pagas extra de julio y diciembre ya que dicha parte ya cotizó mes a mes.

$$PPPE = \frac{(1109 + 95) \times 2}{360} = 6,69\text{€}$$

Por los 10 días trabajados del mes de marzo, la prorrata que le corresponde a Rocío será (6,69 x 10) = 66,90€.

$$BCCC = 470,67 + 66,90 = 537,57\text{€}$$

Este importe se encuentra entre las bases máximas y mínimas, proporcionales a los días trabajados, del grupo de cotización 7, al que pertenece Rocío

base mínima: $\frac{748,20}{30} \times 10 \text{ días} = 249,40\text{€}$; base máxima: $\frac{3230,10}{30} \times 10 \text{ días} = 1076,70\text{€}$). Por lo tanto, es la que cogeremos para el cálculo de las deducciones.

La BCCP será igual a la BCCC, ya que Rocío no realiza horas extraordinarias.

$$BCCP=537,57\text{€}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa (*tope mínimo*: $\frac{748,20}{30} \times 10 \text{ días} = 249,40\text{€}$; *tope máximo* = $\frac{3230,10}{30} \times 10 \text{ días} = 1076,70\text{€}$). Por lo tanto, es la que cogeremos para el cálculo de las deducciones.

El importe de las vacaciones no disfrutadas cotiza de manera independiente (no se incluye ni en la BCCC ni en la BCCP) constituyéndose así la base de cotización por vacaciones no disfrutadas. Esta base cotizará por contingencias comunes, desempleo, FOGASA y formación profesional.

Base de cotización por vacaciones no disfrutadas=266,87€

Esta base corresponde al importe de vacaciones no disfrutadas por los 5,67 días que le pertenecen al trabajador y que está comprendida entre la base mínima correspondiente a esos días ($\frac{748,20}{30} \times 5,67 = 141,41\text{€}$) y la base máxima ($\frac{3230,10}{30} \times 5,67 = 610,49\text{€}$).

Por último, es importante destacar que, como la base por vacaciones no disfrutadas cotiza por contingencias comunes y por contingencias profesionales, la incluiremos en la BCCC y BCCP a la hora de calcular la nómina de liquidación del último mes de trabajo (cotizan por los mismos conceptos de ambas) para simplificar los cálculos al alumnado.

- Cálculo de las retenciones a cuenta del IRPF: Se calcularán sobre todos los conceptos retribuidos en el finiquito, ya que todas están sujetas a retención.

$$RETENCIONES= 1874,99\text{€} \times 15,00\% = 281,25\text{€}$$

El recibo de salarios de Rocío correspondiente al mes de marzo será la siguiente:

| | | |
|---------------------------|---|--------------------------|
| Empresa: Ficmas SA | Trabajador: Rocio Sanz | |
| Domicilio: | NIF: 34567873T | NASS: 44000401544 |
| CIF: | Categoría: Auxiliar administrativa | |
| CCC S.Social: | Grupo de Cotización: 7 | |

| | | | |
|--|---|-----------------|----|
| Periodo liquidación | del 1 de marzo de 2010 al 10 de marzo de 2010 | Nº días | 10 |
| I. DEVENGOS | | TOTALES | |
| 1. Percepciones salariales | | | |
| Salario base | 369,67 | | |
| Complementos salariales | | | |
| Antigüedad | 31,67 | | |
| Incentivo | 69,33 | | |
| Vacaciones (no disfrutadas) | 266,87 | | |
| Horas extraordinarias | | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | |
| Parte proporcional paga extra de julio | 862,89 | | |
| Parte proporcional paga extra de diciembre | 274,56 | | |
| Salario en especie | | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | |
| Indemnizaciones o suplidos | | | |
| Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social | | | |
| Otras percepciones no salariales | | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | 1.874,99 | | |
| II. DEDUCCIONES | | | |
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta | | | |
| Porcentaje | | | |
| Contingencias comunes | 4,70% | 37,81 | |
| Desempleo | 1,55% | 12,47 | |
| Formación Profesional | 0,10% | 0,80 | |
| Horas extraordinarias Normales | 4,70% | 0,00 | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 2,00% | 0,00 | |
| TOTAL APORTACIONES | 51,08 | | |
| 2. Irpf | 15,00% | 281,25 | |
| 3. Anticipos | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | |
| 5. Otras deducciones | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | 332,33 | | |
| LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | | 1.542,66 | |
| Firma y sello de la empresa | Fecha | Recibi | |

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF

| | |
|--|-----------------------------------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | |
| Remuneración mensual (incluye la BC vacaciones no disfrutadas) | 737,54 |
| Prorrata pagas extras | 66,90 |
| TOTAL | 804,44 |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta | (BCCP + BC vac. no disfr.) 804,44 |
| 3. Base de cotización por horas extras normales | |
| 4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor | |
| 5. Base sujeta a retención del Irpf | 1.874,99 |

En Madrid, a 10 de marzo de 2010:

Con la firma del presente documento, D. Rocío Sanz, con DNI 34567873T confirma la finalización de su relación laboral por dimisión de la trabajadora con la empresa FICMAS S.A. y, por tanto, extinguido el contrato de fomento de la contratación indefinida en fecha de 10 de marzo de 2010 y suscrito entre ambos en fecha de 1 de septiembre de 2006, percibiendo las siguientes cantidades.

DEVENGOS

| | |
|---|------------------|
| - Salario no cobrado del mes en curso..... | 470,67€ |
| - Vacaciones no disfrutadas..... | 266,87€ |
| - Parte proporcional de la paga de julio..... | 862,89€ |
| - Parte proporcional de la paga de diciembre..... | 274,56€ |
| TOTAL LÍQUIDO A PERCIBIR..... | 1.542,66€ |

DEDUCCIONES

| | |
|---|---------|
| - Cotizaciones a la Seguridad Social..... | 51,08€ |
| - IRPF (15%)..... | 281,25€ |

TOTAL LÍQUIDO A PERCIBIR..... 1.542,66€

Habiendo percibido la cuantía arriba indicada, doy totalmente por saldada y finiquitada mi deuda con la empresa, por toda clase de conceptos derivados como consecuencia de la relación laboral existente hasta el día de la baja, no quedando ninguna cantidad pendiente de reclamación a la referida empresa.

Lo que firmo y ratifico para que conste y en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba indicado.

A los efectos oportunos, declaro que he firmado este finiquito en presencia de un representante de los trabajadores.
Firmado

A los efectos oportunos, declaro que no he hecho uso de la presencia de un representante de los trabajadores.
Firmado

c) Al tratarse de una dimisión, extinguéndose por voluntad del trabajador, no tendrá derecho al cobro de la prestación por desempleo.

4.23

Solución:

a) Aunque la realización de la nómina fue ya objeto de estudio en la unidad 3, consideramos de vital importancia realizarla junto a la realización del finiquito para que el alumnado conozca el procedimiento real de liquidación de la relación laboral, para lo que será necesario calcular las deducciones de la seguridad social y retenciones del IRPF que nos permitirá completar el finiquito.

El art. 49.2 ET establece la obligación para el empresario de, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas (finiquito). Es necesario tener en cuenta esto para no incluir la indemnización que le corresponde al trabajador tras la calificación del despido por el juez como improcedente (45 días por año de servicio), ya que esta calificación se produce mucho tiempo después de que la empresa le entregase el finiquito (en el momento de la comunicación del despido) tras finalizar todo el proceso judicial.

- Días trabajados de marzo

Comenzaremos calculando las retribuciones computables a los 20 días trabajados en septiembre.

Para calcular los importes dividimos entre 30, ya que se trata de un caso de retribución mensual (grupo 5).

$$\text{Salario base} = \frac{1.218}{30} \times 20 = 812\text{€}$$

$$\text{Antiguedad} = \frac{115}{30} \times 20 = 76,67\text{€}$$

$$\text{Plus de convenio} = \frac{108}{30} \times 20 = 72,00\text{€}$$

$$\text{TOTAL} = 812 + 76,67 + 72 = 960,67\text{€}$$

- Vacaciones no disfrutadas

Como no tenemos información contraria al respecto, suponemos que Rocío no ha disfrutado de ningún día de vacaciones. Teniendo en cuenta que tendrá derecho a 30 días naturales por año trabajado (360 días), deberemos averiguar los días de vacaciones que le corresponden en función de los días trabajados en el año que causa baja (desde el 1 de enero hasta el 20 de septiembre de 2010 → 31 días de enero + 28 días de febrero + 31 días de marzo + 30 días de abril + 31 días de mayo + 30 días de junio + 31 días de julio + 31 días de agosto + 20 días de septiembre = 263 días).

De esta forma, la parte proporcional será:

$$\begin{array}{rcl} 30 \text{ días} & \hline & 365 \text{ días} \\ X \text{ días} & \hline & 263 \text{ días} \end{array}$$

X=21,62 días (habitualmente redondeamos a 22 días, aunque en esta ocasión tomaremos la cantidad exacta)

Por lo tanto, la cuantía por las vacaciones no disfrutadas que le corresponden a la trabajadora será:

$$\begin{aligned} \text{Total vacaciones no disfrutadas} &= \frac{1218 + 115 + 108}{30} \times 21,62 \\ &= 1038,41\text{€} \end{aligned}$$

Parte proporcional paga extra de febrero (devengo anual). Se calcula la cantidad correspondiente a la paga de julio (del 1 de marzo al 20 de septiembre → 6 meses y 20 días → [6 meses x 30 días] + 20 días = 200 días)

$$\begin{array}{r} 1333\text{€} \quad \text{360días} \\ \times \quad \quad \quad 200 \text{ días} \\ \hline X = 740,56 \text{ €} \end{array}$$

Parte proporcional paga extra junio (devengo anual). Se calcula la cantidad correspondiente a la paga de julio (del 1 de julio al 20 de septiembre → 2 meses y 20 días → [2 meses x 30 días] + 20 días = 80 días)

$$\begin{array}{r} 1333\text{€} \quad \text{360 días} \\ X \text{ días} \quad \quad \quad 80 \text{ días} \\ \hline X = 296,22 \text{ €} \end{array}$$

Parte proporcional paga extra diciembre (devengo anual). Se calcula la cantidad correspondiente a la paga de julio (del 1 de enero al 20 de septiembre → 8 meses y 20 días → [8 meses x 30 días] + 20 días = 260 días)

$$\begin{array}{r} 1333\text{€} \quad \text{360días} \\ X \text{ días} \quad \quad \quad 260 \text{ días} \\ \hline X = 962,72 \text{ €} \end{array}$$

Cálculo de las deducciones a la seguridad social. En primer lugar, calcularemos las bases de cotización a la seguridad social correspondientes, que en este caso son tres: BCCC, BCCP y Base de cotización de vacaciones no disfrutadas.

El cálculo de la BCCC se realizará sumando las retribuciones sujetas a cotización y la PPPE (prorrata pagas extra) y excluyendo la parte proporcional de las pagas extra de julio y diciembre ya que dicha parte ya cotizó mes a mes.

$$PPPE = \frac{(1218 + 115) \times 3}{360} = 11,11\text{€}$$

Por los 20 días trabajados del mes de septiembre, la prorrata que le corresponde a María será $(11,11 \times 20) = 22,22\text{€}$.

$$BCCC = 960,67 + 22,22 = 982,89 \text{ €}$$

Este importe se encuentra entre las bases máximas y mínimas del grupo de cotización 5, proporcionales a los días trabajados, al que pertenece María (base mínima: $(748,20)/30 \times 20 \text{ días} = 498,80\text{€}$; base máxima: $(3230,10)/30 \times 20 \text{ días} = 2.153,40\text{€}$). Por lo tanto, es la que cogeremos para el cálculo de las deducciones.

La BCCP será igual a la BCCC, ya que María no realiza horas extraordinarias.

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa (*tope mínimo: $\frac{748,20}{30} \times 20 \text{ días} = 498,80\text{€}$; tope máximo = $\frac{3230,10}{30} \times 20 \text{ días} = 2.153,40\text{€}$*). Por lo tanto, es la que cogeremos para el cálculo de las deducciones.

El importe de las vacaciones no disfrutadas cotiza de manera independiente (no se incluye ni en la BCCC ni en la BCCP) constituyéndose así la base de cotización por vacaciones no disfrutadas. Esta base cotizará por contingencias comunes, desempleo, FOGASA y formación profesional.

Base de cotización por vacaciones no disfrutadas=1038,41€

Esta base corresponde al importe de vacaciones no disfrutadas por los 21,62 días que le pertenecen al trabajador y que está comprendida entre la base mínima correspondiente a esos días ($\frac{748,20}{30} \times 21,62 = 539,20\text{€}$) y la base máxima ($\frac{3230,10}{20} \times 21,62 = 2327,83\text{€}$).

Por último, es importante destacar que, como la base por vacaciones no disfrutadas cotiza por contingencias comunes y por contingencias profesionales, la incluiremos en la BCCC y BCCP a la hora de calcular la nómina de liquidación del último mes de trabajo (cotizan por los mismos conceptos de ambas) para simplificar los cálculos al alumnado.

Cálculo de las retenciones a cuenta del IRPF: Se calcularán sobre todos los conceptos retribuidos en el finiquito, ya que todas están sujetas a retención.

RETENCIONES=3998,58 €×14,00%=559,80 €

| | | |
|-------------------------|--|--------------|
| Empresa: Risk SL | Trabajador: María Guerra | |
| Domicilio: | NIF: 38567873R | NASS: |
| CIF: | Categoría: Oficial administrativa | |
| CCC S.Social: | Grupo de Cotización: 5 | |

| | | | |
|--|---|---------------|-----------------|
| Periodo liquidación | del 1 de septiembre de 2010 al 20 de septiembre de 2010 | Nº días | 20 |
| I. DEVENGOS | | | TOTALES |
| 1. Percepciones salariales | | | |
| Salario base | 812,00 | | |
| Complementos salariales | | | |
| Antigüedad | 76,67 | | |
| Plus de convenio | 72,00 | | |
| Vacaciones (no disfrutadas) | 1.038,41 | | |
| Horas extraordinarias | | | |
| Gratificaciones extraordinarias | | | |
| Parte proporcional paga extra de febrero | 740,56 | | |
| Parte proporcional paga extra de junio | 296,22 | | |
| Parte proporcional paga extra de diciembre | 962,72 | | |
| 2. Percepciones no salariales | | | |
| Indemnizaciones o suplidos | | | |
| Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social | | | |
| Otras percepciones no salariales | | | |
| A. TOTAL DEVENGADO | | | 3.998,58 |
| II. DEDUCCIONES | | | |
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta | | | |
| Porcentaje | | | |
| Contingencias comunes | 4,70% | 96,05 | |
| Desempleo | 1,55% | 31,67 | |
| Formación Profesional | 0,10% | 2,04 | |
| Horas extraordinarias Normales | 4,70% | 0,00 | |
| Horas extraordinarias de Fuerza Mayor | 2,00% | 0,00 | |
| TOTAL APORTACIONES | | 129,76 | |
| 2. Irpf | 14,00% | 559,80 | |
| 3. Anticipos | | | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | | | |
| 5. Otras deducciones | | | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | | 689,56 | |
| LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | | | 3.309,02 |
| Firma y sello de la empresa | Fecha | | Recibi |

| DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF | | | |
|--|----------|----------------------------|----------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | | | |
| Remuneración mensual (incluye la BC vacaciones no disfrutadas) | 2.021,30 | | |
| Prorrata pagas extras | 22,22 | | |
| TOTAL | 2.043,52 | | |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta | | (BCCP + BC vac. no disfr.) | 2.043,52 |
| 3. Base de cotización por horas extras normales | | | |
| 4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor | | | |
| 5. Base sujeta a retención del Irpf | | | 3.998,58 |

- b) Al trabajador ante la presentación del finiquito con la liquidación y saldo, siempre le surge la duda, si no está de acuerdo con el despido, si debe firmarlo o no, a ello hay que responder que el hecho de la firma del finiquito no implica la aceptación del despido, sino la aceptación de la liquidación, siempre y cuando no se consigne en el finiquito que "con ello se da por saldado y finiquitado por todos los conceptos sin que queda reclamación alguna", o a ello, se haga la salvedad por el trabajador, de no estar de acuerdo con el despido y que lo recibe en calidad de recibo por lo saldado, siempre que con la cantidad se esté conforme. Así pues, es fundamental que el alumno sea consciente como debe

actuar ante la presentación de un finiquito. Recomendamos que, al firmar el finiquito, se haga una mención expresa en el mismo ante estas 2 situaciones para evitar posibles perjuicios o renuncia a derechos:

- No se está de acuerdo con el no despido: consignar una referencia al respecto en el finiquito (por ejemplo: "no conforme con el despido", "en desacuerdo con despido", "disconforme con despido",...).
- No se está de acuerdo con la cantidad a recibir: consignar una referencia al respecto en el finiquito (por ejemplo: "no conforme", "en desacuerdo",...).
- No se está de acuerdo ni con el despido ni con la cantidad. Se consigna alguna de las referencias anteriormente descritas para cada caso.

A continuación presentamos el modelo de finiquito entregado por la empresa Risk SL, donde se puede observar en la firma la referencia que debió hacer la trabajadora al no estar de acuerdo con el despido, ya que no está de acuerdo con el despido y su pensamiento es impugnarlo posteriormente, tal y cómo realiza.

En Madrid, a 20 de septiembre de 2010:

Con la firma del presente documento, Dña. María Guerra, con DNI 38567873R confirma la finalización de su relación laboral por despido disciplinario con la empresa RISK SL y, por tanto, extinguido el contrato de obra o servicio en fecha de 20 de septiembre de 2010 y suscrito entre ambos en fecha de 1 de abril de 2008, percibiendo las siguientes cantidades:

DEVENGOS

| | |
|---|----------|
| - Salario no cobrado del mes en curso..... | 960,67€ |
| - Vacaciones no disfrutadas..... | 1038,41€ |
| - Parte proporcional de la paga de febrero..... | 740,56€ |
| - Parte proporcional de la paga de junio..... | 296,22€ |
| - Parte proporcional de la paga de diciembre..... | 962,72€ |

DEDUCCIONES

| | |
|---|----------------|
| - Cotizaciones a la Seguridad Social..... | 129,76€ |
| - IRPF (14%)..... | 559,80€ |
| TOTAL LÍQUIDO A PERCIBIR..... | 309,02€ |

Habiendo percibido la cuantía arriba indicada, doy totalmente por saldada y finiquitada mi deuda con la empresa, por toda clase de conceptos derivados como consecuencia de la relación laboral existente hasta el día de la baja, no quedando ninguna cantidad pendiente de reclamación a la referida empresa.

Lo que firmo y ratifico para que conste y en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba indicado.

No conforme con:

A los efectos oportunos, declaro que he firmado este finiquito en presencia de un representante de los trabajadores.
Firmado.

A los efectos oportunos, declaro que no he hecho uso de la presencia de un representante de los trabajadores.
Firmado

c) Como calculamos en el apartado a) a María le corresponden 21,62 días (aproximamos a 22 días para simplificar este apartado) de vacaciones conforme al tiempo trabajado hasta ser despedida. Si María ya hubiese disfrutado sus 30 días naturales de sus vacaciones correspondientes al año en curso antes del despido, se le descontarán los días que ha disfrutado de más, concretamente 8 días. Concretamente se le minorará la siguiente cantidad:

$$\text{Total vacaciones disfrutadas en exceso} = \frac{1218 + 115 + 108}{30} \times 8 \\ = 384,27\text{€}$$

Los incluiremos en el apartado de anticipos, minorando el importe total de la liquidación que debe percibir.

4.24

Solución:

DÑA. MERCEDES CABRERA RUIZ, con DNI 28767655S, mayor de edad, casada y con domicilio en Cáceres, C/ Pintores, nº 38, ante el SMAC comparece y DICE: Que interesa de ese servicio el intento de conciliación, por los hechos que se dirán, con la empresa LANDWAR, domiciliada en Cáceres, Paseo de Cánovas, nº 40.

HECHOS

Primero. Que el firmante ha prestado sus servicios en la citada empresa desde el 20/03/2005 con categoría de traductora percibiendo 1.900€, cifra ésta en la que está incluida la prorrata por pagas extraordinarias.

Segundo. Que la empresa, con fecha de 30/05/2010 procedió a su despido imputándose la comisión de ofensas e insultos graves a una de sus compañeras, lo que no admito por ser incierto.

Al SMAC SUPlico, que previa admisión del presente escrito, se sirva de señalar día y hora para celebración de la conciliación prevista en los artículos 62 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, expidiéndose la correspondiente certificación del acto.

Es justicia que pido en Cáceres, a 6 de junio de 2010

En el puesto de trabajo

1.

Solución:

Estamos ante un despido colectivo, puesto que la extinción va a afectar a más de 30 trabajadores.

No es correcto el procedimiento iniciado por la empresa. Los despidos colectivos deben tramitarse a través de un expediente de regulación de empleo (E.R.E.), que debe

comenzar no con la negociación con los representantes de los trabajadores, si- no presentando una solicitud ante la Autoridad Laboral competente y abriendo un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

Cuando la Autoridad Laboral compruebe que la solicitud reúne todos los requisitos exigidos se abre un periodo de consulta, que en esta empresa al contar con una plantilla de 400 trabajadores, no puede ser inferior a 30 días naturales (15 días es solo para empresas de menos de 50 trabajadores). En este periodo de tiempo la empresa debe negociar de buena fe con los trabajadores para llegar a un acuerdo. Pasado este periodo, el empresario comunica el resultado de la negociación a la Autoridad Laboral.

Si hay acuerdo, la Autoridad Laboral autorizará la extinción de los contratos en un plazo de 15 días naturales y, si no lo hay, dictará una resolución sobre la solicitud presentada por el empresario.

2.

Solución:

Se trata de un traslado porque implica un cambio de residencia.

Rubén tiene tres opciones:

- Aceptar el traslado, percibiendo una compensación por los gastos de su traslado y el de su familia.
- Extinguir el contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrataéndose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
- Trasladarse y recurrir el traslado ante el juez de lo social.

También puede solicitar una excedencia voluntaria. Pero no cobraría nada. Debe solicitarla por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. No tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, solo conserva un derecho preferente de reingreso cuando existan vacantes en la empresa de igual o similar categoría a la suya.

3.

Solución:

En ambos casos se trata de una movilidad funcional, pero mientras que la de Marta es movilidad ascendente, la de Sandra es descendente.

Marta tiene derecho a cobrar el sueldo correspondiente a la categoría superior que va a desarrollar y a solicitar el ascenso si es para más de seis meses.

En el caso de Sandra, no pueden rebajarle el salario y deberá realizar estas funciones por el tiempo imprescindible. De mantenerse, sería una modificación sustancial de contrato que afecta al sistema retributivo y a las funciones laborales. Sandra puede solicitar al juez la resolución del contrato, por entender que las nuevas funciones menoscaban su dignidad, teniendo derecho a la misma indemnización que para el despido improcedente. O bien impugnar las modificaciones ante el Juzgado de lo Social para que las declare injustificadas y pueda así recuperar sus anteriores condiciones.

4.

Solución:

Se trata de un despido por causa objetiva: ineptitud sobrevenida con posterioridad a la contratación.

Si el despido es procedente, la empresa deberá abonarle una indemnización de 20 días de sueldo por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 12 meses.

¿A cuánto ascendería la indemnización si su salario mensual es de 900 € y dos pagas extraordinarias al año de 900 € cada una?

Solución:

Calculamos la indemnización para tres años de trabajo:

Salario mensual = salario base + parte proporcional de pagas extraordinarias =

900 € + (1800 € : 12meses) = 1300 € + 150 € = 1450 €/mes.

Salario diario = 1450 € : 30 días = 48'33 €/día

Indemnización = 20días x 48'33 € x 3años = 2900€

Indemnización máxima = 1450 €/mes x 12 meses = 17400€

Esta indemnización está exenta del pago del IRPF y de la cotización a la Seguridad Social.

5.

Solución:

Se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecta al tiempo de trabajo (jornada). Por estar cursando estudios reglados, Pedro tiene varias opciones:

- Rescindir su contrato y cobrar una indemnización de 20 días de sueldo por cada año de antigüedad hasta un máximo de nueve mensualidades.
- Solicitar al juez la resolución de su contrato pues las modificaciones representan un perjuicio para su formación profesional y cobrar la misma indemnización que para el despido improcedente, es decir, 45 días de sueldo por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 42 meses de sueldo.
- Impugnar las modificaciones ante el Juzgado de lo Social para que las declare injustificadas y pueda así recuperar sus anteriores condiciones.
- De las tres opciones, si Pedro quiere continuar sus estudios, aunque suponga tener que dejar el trabajo, la más recomendable es la segunda opción puesto que cobra más indemnización.

En sala de prensa

a)

Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (mismas causas que las establecidas para el despido objetivo) cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.
- La totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.

En el caso que nos ocupa, el E.R.E. de Chupa Chups es un claro proceso de despido colectivo, ya que se trata del despido de la totalidad de la plantilla por el cierre de la empresa. Es cierto que la empresa ofrece a 69 trabajadores de los 122 totales el traslado a

la planta de Barcelona, pero aunque estos 69 no fuesen despedidos y aceptasen el traslado, el procedimiento seguiría considerándose como despido colectivo ya que afectaría a más de un 10% de trabajadores en una empresa que ocupa a entre cien y trescientos empleados.

¿Cómo se inicia dicho despido?

El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente, a través de la tramitación de un expediente de regulación de empleo (ERE), y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

Por lo tanto, la dirección de la empresa Chupa Chups ha realizado el proceso de solicitud de manera correcta, ya que ha presentado un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) de extinción laboral ante la Autoridad Laboral Competente (Dirección General de Trabajo) para los 122 empleados de la planta que tiene en Villamayor (Piloña, Asturias), cuyo cierre ya anunció.

b) ¿En qué consiste el período de consultas de Chupa Chups?

El período de consultas consiste en el tiempo durante el cual las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo que pueda reducir las consecuencias del expediente para los trabajadores afectados o posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En el caso de la empresa Chupa Chups, recogiendo lo que aparece en la normativa, ha abierto dicho plazo de consultas.

En el primer mes de negociaciones, con varias reuniones entre dirección y comité, la cuestión principal que plantearon los sindicatos fue la solicitud al grupo empresarial de la argumentación de las razones económicas para decidir el cierre de la planta (más rentable que otras de Chupa Chups según los sindicatos).

¿Cuál debe ser su duración?

La consulta con los representantes legales de los trabajadores tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

En el supuesto de la empresa Chupa Chups, tal como se establece legalmente, el plazo de consultas tendrá una duración de treinta días, entre la dirección y el comité de empresa.

c) ¿Qué causas alega Chupa Chups para presentar el ERE? ¿Son correctas? ¿En qué consisten?

El ERE presentado por Chupa Chups se basa en lo recogido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, fundamentando el despido colectivo en causas económicas.

Concretamente, Chupa Chups alega causas económicas, debiendo justificarlas adecuadamente y tal como establece la normativa. El art. 51.1 del ET precisa que se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de

los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

d) ¿Qué podrá ocurrir cuando concluya el período de consultas?

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La sentencia

a)

El despido disciplinario (art. 54 ET) conlleva la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Se considerarán incumplimientos:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continua y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

¿En cuál de ellas se basa la sentencia dictada?

Respecto al caso que nos ocupa, la sentencia basa el despido disciplinario en dos incumplimientos graves:

- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos («comportarse de forma habitual y continuada de forma agresiva e intolerante con sus compañeros, gritándoles permanentemente, insultando a uno de ellos, llamándoles inútiles y diciéndoles que no saben hacer nada»).

- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo (apropiándose de materiales de la empresa para realizar piezas que «nada tienen que ver» con su actividad, hurtar una plancha de hierro,...)

b)

El despido disciplinario ha de realizarse a través de notificación escrita (carta de despido), debiendo figurar los hechos que lo motivan de forma clara y precisa y la fecha en la que va a surtir efectos. En el caso que nos ocupa, la empresa cumple escrupulosamente los requisitos de forma necesarios para el despido disciplinario. La empresa entrega la carta de despido al trabajador de modo claro, sin ambigüedades, los hechos que motivan el despido, y tipificados legalmente como incumplimientos contractuales graves y culpables, merecedores de la máxima sanción del despido.

c)

Contra la decisión del empresario, el trabajador podrá recurrir como si se tratara de despido disciplinario, es decir, si el trabajador no estuviera de acuerdo con el despido, éste podrá presentar papeleta de conciliación ante el SMAC para llegar a una solución extrajudicial con el empresario. De no alcanzarse acuerdo, podrá recurrir ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días hábiles desde la fecha del despido y será el juez quien podrá calificar el despido.

Concretamente, tal como se ha desarrollado durante la unidad, el procedimiento desde la impugnación del despido hasta la calificación del mismo sigue los siguientes pasos:

1. Presentar una solicitud de acto de conciliación.
2. Asistir al acto de conciliación.
3. Presentar una demanda ante el juzgado de lo social.
4. Conciliación judicial.
5. Celebración del juicio oral.
6. Sentencia.

¿Cómo calificó dicho tribunal el despido?

El tribunal ha calificado el despido como procedente, quedando probadas, según el tribunal, concluyendo que las causas alegadas por el empresario han quedado demostradas, por lo tanto, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

A través de la web

Solución:

Las respuestas pueden ser variadas según el convenio colectivo seleccionado.

TEMA 5. PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Actividades

5.1

Solución:

El número de delegados sindicales se establecerá conforme a la siguiente tabla: (art.10.2 de LOLS):

| NÚMERO DE DELEGADOS SINDICALES POR SECCIÓN SINDICAL | |
|--|---|
| Secciones sindicales de sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos en la elección de miembros del comité de empresa. | 1 |
| De 250 a 750 trabajadores | 1 |
| De 751 a 2000 trabajadores | 2 |
| De 2001 a 5000 trabajadores | 3 |
| De 5001 en adelante | 4 |

Así pues, el número de delegados sindicales que le corresponde a esta empresa es de 1 (de 250 a 750 trabajadores y más de un 10% de los votos en la elección de miembros del comité de empresa).

5.2

Solución:

Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden constituir secciones sindicales (art. 8 1.b.) en su centro de trabajo o empresa, de tal manera que en una empresa podrán existir tantas secciones sindicales como sindicatos se encuentren implantados en la empresa. En este caso, al pertenecer los 10 trabajadores a un mismo sindicato, podrán formar una sección sindical.

Respecto a la elección de delegados sindicales, las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales cuando la empresa tenga más de 250 trabajadores y representen a sindicatos con presencia en el comité de empresa (art.10.2 de LOLS). El número de delegados sindicales dependerá de la representación que obtenga en el comité de empresa, pudiéndonos encontrar con dos posibilidades:

- Un delegado de personal → que no obtengan el 10% de los votos en la elección de miembros del comité de empresa.
- Dos delegados de personal → que obtengan al menos el 10% de los votos en la elección de miembros del comité de empresa.

5.3

Solución:

- a) Si la empresa tiene en la misma provincia o municipios limítrofes varios centros de trabajo, unos con 50 o más trabajadores y otros con un número inferior a 50, los primeros tendrán comité de empresa y los segundos tendrán un comité de empresa conjunto (Art. 63.2 ET).

En nuestro caso los trabajadores podrán crear un comité de empresa en el centro de trabajo de 70 trabajadores (al tener más de 50 trabajadores) y otro comité de empresa conjunto de los otros tres centros de trabajo restantes (todos con menos de 50 trabajadores pero que en conjunto tienen más de 50 trabajadores).

5.4

Solución:

- a) En nuestro caso, no se podrá constituir ningún comité de empresa al no tener más de 50 trabajadores ninguno de ellos. Por otro lado, tampoco es posible crear un comité de empresa conjunto, ya que, la suma de los trabajadores de los tres centros de trabajo no supera los 50 trabajadores.

Por todo lo anterior, la única posibilidad de representación de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo será la elección de delegados de personal, representantes de los trabajadores en empresas o centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores.

- b) El restaurante donde trabaja Carlos tiene 15 trabajadores, por lo que le corresponde elegir un delegado de personal (empresas entre 10 y 30 trabajadores).

Este delegado de personal deberá disponer de un número de horas mensuales (art. 68.e ET) retribuidas para ejercer sus funciones. A este respecto dichas horas se fijan según la siguiente tabla:

| Número de trabajadores de la empresa | Crédito de horas/mes |
|--------------------------------------|----------------------|
| Hasta 100 | 15 |
| De 101 a 250 | 20 |
| De 251 a 500 | 30 |
| De 501 a 750 | 35 |
| De 751 en adelante | 40 |

En el caso de Carlos le corresponderían 15 horas al mes para realizar sus funciones de representación (empresas de hasta 100 trabajadores).

5.5

Solución:

Se trata de la negociación de un convenio colectivo de ámbito inferior que afecta a los trabajadores y trabajadoras del turno de tarde en la empresa. No se puede considerar que se haya realizado la negociación de un convenio colectivo

Realmente se ha alcanzado un Pacto colectivo extra estatutario que solo afecta a los trabajadores firmantes del pacto y no puede ser considerado como convenio colectivo.

5.6

Solución:

Esta actividad es de búsqueda de información. Existen múltiples convenios que el alumnado puede consultar.

5.7

Solución:

No, porque el convenio está vigente hasta el 31 de diciembre de 2012.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de 3 meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas y deberá formalizarse por escrito y notificarse a la otra parte y a la autoridad laboral dentro del plazo establecido. (art.4 del convenio). La denuncia deberá hacerse antes del 1 de octubre de 2012. Si no se hace la denuncia, el convenio se prorrogará automáticamente por un año más.

5.8

Solución:

El artículo 37 de la Constitución reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos; esto significa que todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación están obligados a su cumplimiento. Por lo tanto, no se puede convocar una huelga para alterar lo pactado en un convenio colectivo. Sería una huelga ilícita.

5.9

Solución:

¿Está justificado el cierre de esta empresa?

Sí, por irregularidades en el régimen de trabajo, debidas a los graves daños sobre el producto que están ocasionando los trabajadores con sus actos de sabotaje.

¿Qué procedimiento debería seguir el empresario?

- Se deberán cumplir algunos requisitos:
- El empresario que proceda al cierre de su centro de trabajo deberá comunicarlo a la autoridad laboral en las 12 horas siguientes a haberlo realizado.
- La reapertura del centro de trabajo se efectuará, una vez extinguidas las causas que motivaron el cierre, a iniciativa del propio empresario, de los trabajadores o por requerimiento de la autoridad laboral.
- Durante el cierre patronal, el contrato de trabajo está suspendido, no teniendo el trabajador derecho al salario.
- Como en el caso de la huelga, el trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras esta subsista.
- Tampoco tendrá derecho a prestación por desempleo.

5.10

Solución:

No, el empresario no puede sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados con la empresa al tiempo de hacerse el preaviso. Tampoco puede celebrar contratos de puesta a disposición con una ETT para sustituir a trabajadores en huelga.

Es doctrina jurisprudencial que el empresario no está facultado para utilizar sus facultades de movilidad funcional y geográfica de los trabajadores con el objeto de limitar o impedir el ejercicio del derecho de huelga, no pudiendo sustituir, en base a dichas facultades, a los huelguistas por trabajadores pertenecientes a su plantilla con anterioridad a la misma que no secundan la misma. Se considera ilícita la sustitución en los siguientes supuestos:

1. Sustitución por otros trabajadores del mismo centro de trabajo, de igual o superior nivel profesional, para desempeñar las tareas dejadas de realizar por los huelguistas, inclusive cuando se sustituye internamente a los trabajadores huelguistas con trabajadores pertenecientes a los puestos de dirección de la misma empresa, aunque la empresa alegue que lo hicieron de manera espontánea y no obedeciendo a instrucciones de la empresa.
2. Ampliación de la jornada de los trabajadores que prestan servicios en la empresa a través de empresas de trabajo temporal.
3. Cambio del turno de trabajo de los trabajadores que no secundan la huelga.
4. Sustitución de trabajadores en huelga por los "correturnos" que cubren las bajas en las situaciones de enfermedad, licencias, etc.

5.11

Solución:

- ¿Cómo se elige a la persona que ejercerá de árbitro? Las partes en conflicto acuerdan voluntariamente someter sus controversias a la decisión de un tercero neutral y aceptar de antemano la solución que este dicte, el llamado laudo arbitral.
- ¿Qué organismo tiene competencias para ejercer esta función? En las capitales de provincia y localidades donde haya Magistratura de Trabajo se crean, dentro del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, tribunales de arbitraje laboral. Los empresarios y trabajadores podrán someter a los tribunales arbitrales laborales todas las controversias, tanto individuales como colectivas de trabajo, que surjan entre ellos, sin otras limitaciones que las que se establezcan reglamentariamente. Por otro lado, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que tiene ámbito nacional y puede utilizarse para resolver conflictos que excedan del ámbito de una comunidad autónoma.
- ¿Es vinculante la decisión adoptada por el árbitro para ambas partes? El laudo arbitral es de obligado cumplimiento para ambas partes y tiene la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

5.12

Solución:

- ¿Se le descontará alguna cantidad de su salario por los días de huelga? La huelga legal es causa de suspensión del contrato de trabajo (art. 45.2 ET), lo que exonera de las obligaciones reciprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Por tanto, al

trabajador en huelga no se le abonará el salario correspondiente a los días u horas no trabajadas, afectará tanto al salario base como sobre los complementos salariales.

- ¿Tiene derecho a cobrar la incapacidad temporal? El trabajador en huelga no tiene derecho a la prestación por desempleo, ni a la prestación económica por incapacidad temporal, a excepción de que, la incapacidad temporal, o la prestación de desempleo parcial, se hubieran generado con anterioridad a la huelga. El trabajador tendrá derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria en situación de incapacidad temporal. Durante la huelga se suspende la obligación de cotizar por parte del empresario y del propio trabajador.
- ¿Le descontarán los días de huelga de las vacaciones? Las vacaciones, no se ven afectadas por el ejercicio del derecho de huelga, ni en su duración ni en su retribución.

Actividades finales

5.1

Solución:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del ET, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

El Artículo 77 del ET determina que la asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. En consecuencia, Julián, como delegado de personal está facultado para convocar la asamblea.

Respecto al Lugar de reunión el artículo 78 del ET especifica:

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.
- Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- Cierre legal de la empresa.

En el caso que nos ocupa, el empresario podría negarse a la utilización del centro de trabajo ya que se celebra dentro de las horas de trabajo. Aunque por este motivo no podemos determinar que el proceso de convocatoria no se ajusta a lo establecido legalmente, debemos ser conscientes que si no hay acuerdo con el empresario, éste se podrá negar a realizar la asamblea en horas de trabajo.

Por último, el artículo 78 del ET establece que la convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

En consecuencia, ahora si podemos afirmar que la convocatoria entregada por Julián al empresario, no se ajusta a lo legalmente establecido ya que se comunica al empresario

con sólo un día de antelación, marcando el art. 78 del ET que la convocatoria deberá realizarse al menos con 48 horas de antelación.

5.2

Solución:

| | |
|---|---|
| Contratación de 3 nuevos trabajadores. | Debe informarse a los representantes de los trabajadores |
| Cinco bajas laborales por enfermedad profesional. | Debe informarse a los representantes de los trabajadores |
| Período de vacaciones de los trabajadores. | No debe informarse a los representantes de los trabajadores |
| Lanzamiento de un nuevo producto. | No debe informarse a los representantes de los trabajadores |
| Imposición de sanción muy grave a un trabajador. | Debe informarse a los representantes de los trabajadores |
| Nueva campaña publicitaria | No debe informarse a los representantes de los trabajadores |

5.3

Solución:

| SINDICATO | |
|----------------------------------|--|
| CUEP | Según los resultados obtenidos ha obtenido la condición de sindicato más representativo de Comunidad Autónoma (Andalucía), ya que ha obtenido más del 15% de representantes (20%) y un mínimo de 1.500 representantes (1600 representantes). No puede considerarse como sindicato más representativo a nivel estatal ya que para ello debería haber obtenido el 10% de los representantes, cuando sólo ha obtenido el 6%. |
| ACAE (sector de la educación) | No puede considerarse representativo a nivel estatal ya que ha obtenido menos del 10% (9%). Tampoco puede considerarse más representativo a nivel de comunidad autónoma ya que aunque obtiene más de un 15% de representación (requisito indispensable) pero no cumple el otro requisito de un mínimo de 1.500 representantes (1.300). Aunque sí que puede considerarse como organización sindical más representativas ya que ha obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico (en este caso en el sector de la educación) el 10 % o más de delegados de personal o miembros del comité de empresa. |
| VAB | No puede considerarse representativo a nivel estatal ya que ha obtenido menos del 10% (3%). Tampoco puede considerarse más representativo a nivel de comunidad autónoma ya que no |

| | |
|------|---|
| | obtiene más de un 15% de representación en la comunidad (5%). |
| CASE | Según los resultados obtenidos ha obtenido la condición de sindicato más representativo a nivel estatal al alcanzar más de un 10 % de representación (14%). No puede considerarse más representativo a nivel de comunidad autónoma ya que no obtiene más de un 15% de representación en la comunidad (8%). |

5.4

Solución:

Cuando la empresa o centro de trabajo tenga más de 250 trabajadores el número de delegados sindicales que corresponderá a cada sección sindical dependerá de su representatividad en el comité de empresa y el número de trabajadores de la empresa según la escala legalmente establecida. Según dicha escala la sección sindical de la empresa LOEBE S.A. ha obtenido al menos el 10% de los votos y tiene un número de trabajadores entre 751 y 200 trabajadores por lo que le corresponde un total de 2 delegados sindicales.

5.5

Solución:

En efecto, es legal y obligatorio la entrega básica del contrato de trabajo a los representantes de los trabajadores. Concretamente, el art. 8.3 ET establece que el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Como se desprende de lo anterior, Luisa no debe estar preocupada por que puedan acceder a sus datos personales, ya que cualquier contenido o dato que pueda afectar a su intimidad no se incluye en las copias básicas de los contratos.

5.6

Solución:

Respecto a la concesión del local a la sección sindical, María Gómez no actúa conforme a lo establecido legalmente, ya que la normativa establece que las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores. En el caso que nos ocupa la sección sindical se encuentra en una empresa de más de 250 trabajadores y tiene representación en el comité de empresa, por lo que no le pueden negar la cesión del local.

5.7

Solución:

a) En empresas de menos de 100 trabajadores, el art. 68.e del ET, los delegados de personal dispondrán de un número de 15 horas mensuales (la empresa tiene 29 trabajadores) retribuidas para ejercer sus funciones. Por lo tanto, las 10 horas concedidas por Francisco a Luis no son correctas.

b) En efecto, entre las competencias que la ley concede a los representantes de los trabajadores se encuentran:

Recibir información diversa sobre la marcha y el funcionamiento de la empresa y sobre las nuevas contrataciones: contratos de trabajo realizados, absentismo laboral, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sanciones impuestas por faltas graves o muy graves, estado económico de la empresa y evolución del sector al que pertenece (art.64.2 y 64.4 ET)

c) Entre las garantías que la ley concede a los delegados de personal se encuentra la de "no ser despedidos ni sancionados por el ejercicio de sus funciones durante su mandato ni dentro del año siguiente a la finalización del mismo" (art. 68.c ET).

La justificación alegada por la empresa es, por lo tanto, incorrecta, ya que al ser Luis un delegado de personal vulnera sus derechos fundamentales de representación y las garantías que le ofrece la normativa, hallándose ante un despido nulo por conculcar sus derechos fundamentales.

5.8

Solución:

En efecto, Rocío puede recurrir el despido alegando la nulidad del mismo por la vulneración de las garantías que les ofrece la normativa a los delegados de personal. Dicha garantía establece que los delegados de personal tendrán "prioridad para permanecer en la empresa o centro de trabajo respecto al resto de trabajadores en los supuestos de extinción o suspensión del contrato por causas tecnológicas o económicas (art. 68.b. ET)", por lo que Rocío debería haber permanecido entre el 20% de la plantilla que continuará en la empresa.

5.9

Solución:

No, no se puede negociar un nuevo convenio colectivo mientras exista uno en vigor

5.10

Solución:

Sí, es correcta. El Comité de empresa puede proponer, por escrito, la negociación de un nuevo convenio que sustituya al anterior, pero tiene que hacerlo por mayoría, no a título individual, y siempre se deberá respetar el tiempo y forma de denuncia de este. Si no se cumple este requisito, no cabe solicitar la negociación.

5.11

Solución:

Mientras se secunda una huelga se está en situación de alta especial, es decir no se tendrá derecho a cobrar la prestación de desempleo. La empresa no puede sancionar a los trabajadores huelguistas por el ejercicio de su derecho a la huelga, salvo que la huelga sea ilegal. Tampoco podrá descontar los días de huelga de las vacaciones. El empresario no puede sustituir a los trabajadores en huelga contratando nuevos trabajadores.

5.12

Solución:

En este caso sí estaría justificado, puesto que el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impide gravemente el proceso normal de la prestación del servicio.

5.13

Solución:

Esta actividad es de búsqueda de información. Existen múltiples convenios que el alumnado puede consultar.

5.14

Solución:

Esta actividad es de búsqueda de información. Existen múltiples convenios que el alumnado puede consultar.

5.15

Solución:

No es posible descolgarse del convenio del sector, ya que los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sí es posible negociar uno específico de empresa siempre que respete las condiciones mínimas establecidas en el convenio del sector y siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 82 del estatuto de los trabajadores.

5.16

Solución:

¿Es viable el cierre patronal? Es viable porque se dan dos requisitos que marca la ley. Se están generando considerables pérdidas en la empresa y existen riesgos para las personas y las cosas pues se están volcando y quemando camiones.

¿Cómo debe ser el procedimiento para declararlo? El empresario que proceda al cierre de su centro de trabajo, deberá comunicarlo a la autoridad laboral en las 12 horas siguientes a haberlo realizado. La reapertura del centro de trabajo se efectuará, una vez extinguidas las causas que motivaron el cierre, a iniciativa del propio empresario, de los trabajadores o por requerimiento de la autoridad laboral.

¿En qué situación quedan los trabajadores? Durante el cierre patronal, el contrato de trabajo está suspendido, no teniendo el trabajador derecho al salario. Como en el caso de la huelga, el trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad

temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista. Tampoco tendrá derecho a prestación por desempleo.

5.17

Solución:

¿Qué son los piquetes informativos? Son una figura legal, cuya función es informar a los trabajadores de los motivos de la huelga y cómo puede beneficiarles su seguimiento. ¿Son legales? En este caso no son legales porque amenazan la integridad de los trabajadores que no secundan la huelga, por lo que dejan de ser informativos.

¿Es legal contratar guardias de seguridad con fines disuasorios? Es legal mientras no estén cubriendo puestos de trabajo de trabajadores en huelga.

¿Se pueden contratar trabajadores para cubrir los puestos de trabajo de los huelguistas? La contratación de trabajadores que suplan a los huelguistas a través de una ETT es ilegal, pues la huelga es un derecho fundamental y como tal debe estar protegido. Si estuviera permitido, esta forma de reivindicación perdería toda su efectividad y los perjudicados serían los que libremente ejercen un derecho reconocido por la Constitución.

5.18

Solución:

De los siguientes sindicatos. ¿Cuáles están legitimados para negociar el convenio? Solo UGT y CCOO ¿Por qué? Porque se trata de un convenio sectorial, para estar legitimados, los sindicatos más representativos dentro del sector deben tener un mínimo del 10% de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico o funcional del convenio, los únicos sindicatos que cumplen esta condición son UGT y CCOO.

5.19

Solución:

No es legal puesto que se intenta alterar lo pactado en un convenio colectivo vigente.

5.20

Solución:

¿Es correcta esta convocatoria de huelga? Sí, porque lo ha decidido el 98% de los trabajadores. ¿Qué plazo de preaviso es necesario? Diez días por tratarse de un servicio público.

5.21

Solución:

Esta actividad es de búsqueda de información. Existen múltiples convenios que el alumnado puede consultar.

5.22

| CONVENIO | ÁMBITO | PARTES NEGOCIADORAS |
|--|-----------|--|
| Roca Radiadores S.A. | empresa | Comité o delegados de personal/sindicatos/empresario |
| Convenio colectivo de la industria del calzado | sectorial | Sindicatos/Asociaciones empresariales |
| Convenio colectivo de Antena 3 Televisión S.A. | empresa | Comité o delegados de personal/sindicatos/empresario |
| Convenio colectivo estatal del sector del corcho | sectorial | Sindicatos/Asociaciones empresariales |
| Convenio textil de Jaén | sectorial | Sindicatos/Asociaciones empresariales |

A través de la web

Interpretación errónea del convenio:

a)

Solución:

Solicitar que intervenga la comisión mixta regulada en el convenio colectivo. La Comisión Mixta es el órgano de interpretación de cualquier norma de este convenio, siendo su informe preceptivo a cualquier conflicto colectivo, debiendo resolver a los quince días de efectuado el planteamiento ante las mismas, así como la vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, con sede en la C/ Capitán Haya, nº 58, 1º A de Madrid.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por 4 representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo, y 4 por la parte empresarial.

b)

Solución:

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. (ASEC)

En el puesto de trabajo

1.

Solución:

La existencia de delegados de personal o de comité de empresa, dependerá del número de trabajadores que haya en el centro

En los dos centros de Madrid:

- En el centro que cuenta con 60 trabajadores se constituirá un comité de empresa propio con 5 representantes.
- En el centro que cuenta con 40 trabajadores no se puede constituir un comité porque no se alcanza el mínimo de 50 trabajadores que marca la ley, por lo tanto habrá 3 delegados de personal.

En el de Barcelona, con 90 trabajadores, se constituirá un comité con 5 representantes.

En el de Sevilla y Valencia, cada uno con 20 trabajadores, tendrán un delegado de personal en cada uno.

En el de Málaga, con 10 trabajadores, pueden tener un delegado de personal si los trabajadores así lo deciden, no es obligatorio.

No se puede constituir ningún comité conjunto, solo es posible cuando la empresa tiene más de un centro en una misma provincia o en municipios limítrofes, en este caso solo sería posible en los centros de Madrid, pero uno de los dos centros supera los 50 trabajadores, por lo tanto no es posible.

Tampoco se puede constituir un comité intercentros porque solo hay formado un comité de empresa en uno de los centros de Madrid y para constituir el comité intercentros es necesario que exista más de un comité de empresa.

2.

Solución:

Los delegados sindicales son representantes de un determinado sindicato en una empresa o centro de trabajo elegidos por las secciones sindicales. Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales cuando la empresa tenga más de 250 trabajadores y representen a sindicatos con presencia en el comité de empresa.

En esta empresa no puede haber delegado sindical, no cuenta con el número de trabajadores en plantilla necesarios, al tener un total de 240 trabajadores.

3.

Solución:

Se presentan:

Luis Rodríguez Macías, de 28 años. Lleva tres meses trabajando en la empresa como educador infantil: No puede, solo lleva tres meses en la empresa.

Lourdes Calvo Pérez, peruana de 40 años de edad, con una antigüedad en la empresa de 10 años: Sí puede, es mayor de edad y tiene una antigüedad en la empresa de más de 6 meses.

Armando González Ruiz de 17 años con una antigüedad en la empresa de un año: No, porque es menor de edad.

4.

Solución:

El sindicato está legitimado para negociar convenios colectivos cuyo ámbito geográfico se circunscriba a la comunidad autónoma en la que es representativo.

5.

Solución:

No, es un despido improcedente. El trabajador tiene derecho a una indemnización de 45 días de sueldo, por cada año de antigüedad y hasta un máximo de 42 mensualidades.

6.

Solución:

No es adecuada la propuesta de Nuria. Ella está proponiendo una huelga rotatoria que es aquella que se produce sucesivamente en diferentes departamentos de una misma empresa. La presión que se ejerce sobre el empresario es constante, pero el coste salarial para cada trabajador es mínimo. Es una huelga ilícita y su ejercicio puede ocasionar sanciones para los trabajadores, desde la indemnización por daños y perjuicios hasta el despido.

7.

Solución:

No, debe respetarse la libertad de trabajo de quienes no quieran sumarse a la huelga. El empresario no puede sancionar ni sustituir a los trabajadores que estén en huelga. Tampoco puede descontar los días de huelga de las vacaciones.

8.

Solución:

Tendrá un ámbito de empresa, afectando solo a los trabajadores de la misma. No, siempre tiene que igualarlas y mejorarlas, el convenio de ámbito estatal también es de obligado cumplimiento.

9.

Solución:

Sí, puede estar justificado. La causa alegada por la empresa es que la inasistencia o irregularidades en el trabajo es de tal magnitud que impiden gravemente el proceso normal de producción, no pueden atender correctamente a los clientes. Es una causa legal.

En sala de prensa

1.

Solución:

El tribunal señala que tal y como se pronunció el Tribunal Supremo en una sentencia del 22 de noviembre de 2000, tienen la condición de ilícitas por presunción legal, las huelgas efectuadas por los trabajadores que prestan servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el servicio productivo (finalidad diferente al interés profesional). El tribunal señala que el servicio que presta Metro de Madrid es un sector estratégico, efectivamente, un gran número de usuarios se vieron «impedidos o enormemente dificultados» en sus desplazamientos para acudir a su puesto de trabajo, volver a su residencia, acudir a centros sanitarios y educativos, entre otros.

2.

Solución:

Cuando la huelga es ilegal, su ejercicio puede ocasionar sanciones para los trabajadores, desde la indemnización por daños y perjuicios hasta el despido.

3.

Solución:

La pregunta sugiere una respuesta libre donde valoraremos principalmente la capacidad de crítica, la voluntad de participación y el respeto a las opiniones ajenas. Aún así, sugerimos una posible respuesta: sí, ya que al incumplir los trabajadores los servicios mínimos, se produjo un caos circulatorio en la Comunidad de Madrid al no poder absorber los transportes públicos alternativos, a pesar de ser reforzados, la demanda de los usuarios habituales del Metro, y como consecuencia del parón se vieron afectaron 3,5 millones de viajeros, se generaron unas pérdidas por ingresos directos de 5,7 millones de euros y unas pérdidas totales de 4,7 millones de euros. Aunque los servicios mínimos sean impugnados por considerarlos excesivos, los trabajadores deben cumplirlos, al menos en parte, tal como señala la sentencia, y eso no ocurrió en las jornadas de huelga de los días 29 y 30 de junio por causa imputable a los trabajadores de Metro.

La sentencia

a)

Solución:

La libertad de expresión se encuentra recogida en el art. 20 de la Constitución Española que establece que: se reconoce y protege el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.

b)

Solución:

Los trabajadores del sindicato están ejerciendo dos derechos fundamentales como son:

- El derecho a la libertad de expresión (art. 20 CE)
- El derecho a la libre sindicación (art 28.1 CE)

¿Según la sentencia, ¿ejerce los dos derechos de manera correcta?

El Tribunal reconoce expresamente que la libertad de expresión de los representantes sindicales puede derivar en un cierto malestar del empleador sin que ello justifique represalias, puesto que sin libertad de expresión, el sindicato se vería privado de su contenido y finalidad.

Pero aclara que esto no supone que esta libertad tenga carácter absoluto, de modo que no puede traspasar determinados límites.

En este caso, considera el Tribunal que estos límites no fueron respetados, pues la caricatura y los artículos no eran otra cosa que ataques personales, ofensivos, ultrajantes, gratuitos e innecesarios para la legítima defensa de sus intereses.

Por lo tanto, podemos concluir que, según la sentencia, el derecho a libertad de expresión no ha sido ejercido de manera correcta.

c)

Solución:

Entre las garantías que la ley concede a los delegados de personal se encuentra la de "no ser despedidos ni sancionados por el ejercicio de sus funciones durante su mandato ni dentro del año siguiente a la finalización del mismo" (art. 68.c ET).

La legislación busca la eliminación de posibles represalias por parte de las empresas sobre los representantes de los trabajadores por el mero hecho de ejercer sus funciones de defensa e intereses de los trabajadores y cuyas decisiones puedan chocar o contradecir los deseos o intereses del empresario.

d)

Solución:

La pregunta sugiere una respuesta libre donde valoraremos principalmente la capacidad de crítica, la voluntad de participación y el respeto a las opiniones ajenas.

TEMA 6. LA SEGURIDAD SOCIAL

Actividades

6.1

Solución:

1º) María, como trabajadora por cuenta propia o autónoma que contrata trabajadores, tiene la obligación de llevar a cabo la inscripción de la empresa en la Seguridad Social, antes de iniciar la actividad. Este trámite se solicita rellenando el formulario TA6, que se presentará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

2º) Después debe proceder a afiliar o dar de alta a los trabajadores que va a contratar:

En el caso de Blanca, como no ha trabajado anteriormente, María debe afiliarla al Régimen General de la Seguridad Social (modelo TA.1).

Su hermana (consanguínea 2º grado) y su prima, al no convivir con María, deberán ser dadas de alta en el Régimen General de la SS, igual que los demás trabajadores y trabajadoras (modelo TA. 2/S).

La afiliación inicial o el alta del trabajador se realizarán con anterioridad a la iniciación de la relación laboral. Si se realiza fuera de plazo, tendrá efecto desde el día de su presentación. Se efectúa en la Tesorería General de la Seguridad Social.

3º) Por último, María tiene que llevar a cabo su propia afiliación al no haber trabajado nunca y darse de alta en el RETA. Es obligatorio también para el cónyuge y familiares hasta el 2º grado inclusive por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma habitual, personal y directa, y no tengan la condición de asalariados, siempre que convivan con el empresario. Por eso deberá dar de alta en el RETA a su madre, Carmen, consanguínea en 1º grado, que convive con ella.

Dispone de 30 días desde el inicio de la actividad. También deberá elegir entre tener o no cubierta la Incapacidad Temporal y también debe elegir la Mutua de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la que desee asociarse.

6.2

Solución:

No es correcto, la empresa debe dar de alta a Marga antes de que se inicie la relación laboral. Aunque se encuentre en periodo de prueba, Marga tiene los mismos derechos y obligaciones que el resto de sus compañeros, a excepción de la resolución del contrato, que se puede efectuar sin causa que lo justifique y en cualquier momento.

Si el alta se realiza fuera de plazo, tendrá efecto desde el día de su presentación, con el consiguiente perjuicio para la trabajadora.

6.3

Solución:

No. Cuando el trabajador abandona voluntariamente el puesto de trabajo no queda en situación de desempleo. Por lo tanto, no tendrá derecho a la protección por desempleo ni a la prestación económica que pudiera derivarse.

Paraninfo

6.5

Solución:

Begoña está encuadrada en el régimen especial de estudiantes; por ello, se excluye del régimen general de la Seguridad Social. La FCT no es una relación laboral, sino un módulo más del ciclo formativo que está cursando; aunque se den ciertas características, como la dependencia y el trabajo por cuenta ajena, no hay un contrato de trabajo como tal ni existe obligación de retribuir a Begoña por el trabajo que realice. Por lo tanto, no tienen que afiliarla a la Seguridad Social ni cotizar por ella.

6.6

Solución:

La diferencia está en que la cotización del trabajador se establece en función de lo que cobra, mientras que en el caso del trabajador autónomo se establece a partir de la cuantía que este elige de entre un mínimo y un máximo. La afiliación, alta, baja, variación de datos es igual que en el trabajador por cuenta ajena.

6.7

Solución:

- María, en el momento de causar alta en el régimen especial de autónomos, puede elegir entre tener o no cubierta la Incapacidad Temporal y también puede elegir la Mutua de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la que desee asociarse. Tendrá efectos a partir de dicha alta.
- Si no se ejercita esta opción, María puede solicitar más adelante, enviando una solicitud por escrito que deberá realizarse antes del 1 de octubre de cada año, con efectos desde el día 1 de enero del año siguiente. Los derechos y obligaciones derivados de la opción en favor de la cobertura de la prestación por IT serán exigibles durante el período de un año natural, que se prorrogará por períodos de igual duración.
- Si quisiera en el futuro renunciar a esta cobertura podrá hacerlo cumplimentando la correspondiente solicitud por escrito.

6.8

Solución:

a) El trabajador tiene derecho a percibir la prestación ya que está afiliado y en alta, y al tratarse una contingencia laboral (accidente laboral), no necesita acreditar período previo de cotización alguno.

b) Cuantía de la prestación

Base Reguladora:

$$BR = A + B$$

Paraninfo

$$A = \frac{\text{BCCC del mes anterior baja (febrero)} - \text{Cotización en ese mes} \times \text{HE}}{\text{Nº días cotizados (30, por ser trabajador de retribución mensual)}}$$

$$A = \frac{1.430 - 0}{30} = 47,67\text{€}$$

$$B = \frac{\text{HE cotizadas durante al año anterior al mes de baja}}{\text{Nº días cotizados durante el año anterior al mes de baja (360)}}$$

B = 0 → ya que no se tienen datos de que el trabajador haya realizado horas extras, por lo que supuemos que no realizó ninguna.

$$\text{BR} = A + B = 47,67 + 0 = 47,67\text{€}$$

Días de prestación:

Desde el 2º día de la baja (02/03/2009) hasta el día del alta (20/03/2009): 19 días.

Importe del subsidio:

El % a aplicar es del 75% sobre la base reguladora que percibe el trabajador a partir del día siguiente a aquél en que se produjo el accidente.

| Base reguladora diaria | % | Importe |
|------------------------|-----|---------|
| 47,67€ | 75% | 35,75€ |

Importe total de la prestación= 19 días x 35,75 = 679,25€

El empresario pagará el salario íntegro correspondiente al día de la baja. A partir del día siguiente la prestación la abonará el INSS o mutua correspondiente.

6.9

Solución:

a) El trabajador cumple los requisitos de afiliación y alta en la Seguridad Social en el momento de producirse la baja. Además ha cotizado un mínimo de 180 días dentro de los últimos 5 años. Por lo tanto, tiene derecho a la prestación.

b) Cuantía de la prestación:

Base Reguladora

$$\text{BR} = \frac{\text{BCCC mes anterior a la baja (octubre)}}{\text{Nº días cotizados (30 por ser retribución mensual)}}$$

$$\text{BR} = \frac{1.278}{30} = 42,6\text{€}$$

Paraninfo

Días del cobro de la IT

Del 13-11-2010 al 28-12-2010 = 46 días

Importe de la prestación

El trabajador percibirá el 60% de la BR entre el día 4 hasta el 20 inclusive, y el 75% de la BR desde el día 21 en adelante.

| BR diaria | % | Importe |
|-----------|-----|---------|
| 42,6 | 60% | 25,56€ |
| | 75% | 31,95€ |

- Desde el 4º día de la baja (13/11/2010) al 20º (29/11/2010)= 17 días x 25,56€ = 434,52€.
- Desde el 21º día de la baja (30/11/2010) al día del alta (28/12/2010)= 29 días x 31,95€= 926,55€.

Importe total de la prestación por IT= 434,52€ + 926,55€= 1.361,07€

El pago de la prestación correspondiente a los días de baja entre 4º y el 15º lo debe realizar el empresario exclusivamente. A partir del día 16º es a cargo del INSS.

Es importante recordar que el convenio colectivo aplicable a la empresa puede determinar mejores condiciones para el trabajador, como la existencia de complementos que completen, hasta el 100% el salario que el trabajador percibía en activo.

6.10

Solución:

- Para cumplir el requisito de cotización que da derecho al cobro de una IPP derivada de una enfermedad común debe tener cotizados 1.800 días en los últimos 10 años. Marta cumple dichos requisitos de cotización, ya que tiene cotizados más de 16 años (más de 5.840 días).
- Para acceder a una incapacidad permanente que derive de enfermedad profesional o de accidente (laboral o no laboral), no se exige período anterior cotizado, por lo que Marta podría tener derecho.
- Por último, la cotización exigida para acceder a una IPT, IPA y GI derivada de enfermedad común, dependerá de la edad del trabajador. En este caso, Marta tiene más de 31 años (40 años) por lo que se exigiría $\frac{1}{4}$ del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años. Para comprobar que cumple dichos requisitos procederemos de la siguiente forma:

- ★ 40 años – 20 años = 20 años.
- ★ 20 años = 240 meses (20 años x 12 meses)
- ★ $\frac{1}{4}$ de 240 meses=60 meses (período de carencia general exigido).

Paraninfo

- Así pues, el trabajador cumple con el período mínimo exigido toda vez que, en la actividad planteada, se le supone cotizados de manera ininterrumpida 201 meses (16 años y 9 meses), bastante mayor que el período general exigido (60 meses).

6.11

Solución:

- a) El trabajador cumple el requisito de estar de alta y afiliado en el Régimen General de la Seguridad Social, habiendo cotizado, asimismo, un mínimo de 1.800 días dentro de los 10 años anteriores a la fecha en que finaliza la IT.

Por lo tanto, declarada la IPP, tendrá derecho a la correspondiente prestación económica.

- b) Cuantía de la prestación:

La prestación consiste en una cantidad de un sólo pago igual a 24 mensualidades de la BR. La base reguladora será la misma que sirvió para el cálculo de la prestación por IT.

Base reguladora:

Será la misma que la utilizada para el cálculo de la IT, es decir, la BCCC del mes anterior a la baja.

BR mensual (BCCC mes Enero)= 1.456,00€.

Importe prestación= $1.456,00 \times 24$ mensualidades= 34.944€

6.12

Solución:

- a) Cuantía de la prestación:

La cuantía se calculará aplicando a la BR el porcentaje que le sea aplicable.

Base reguladora:

BR = 1.930,00€

Determinación del porcentaje aplicable:

El porcentaje es variable en función de los años cotizados a la seguridad social. En el caso de la trabajadora ha cotizado 33 años.

| | |
|---|------------------------------------|
| Por los primeros 15 años de cotización..... | 50% |
| Por cada año entre el 16º y el 25º..... | 3%.....10 años x 3%.....30% |
| Por cada año entre el 26º y el 32º..... | 2%.....7 años x 2%..... <u>14%</u> |
| | 94% |

Paraninfo

En consecuencia, al haber cotizado 32 años, le correspondería un 94% de porcentaje a aplicar sobre la BR de la pensión, por lo tanto el importe de la prestación será:

Importe de la prestación = 94% x 1.930,00€ = 1.814,20€/mes.

b)

Cuantía de la prestación habiendo cotizado 35 años:

Base reguladora:

$$BR = 1.930,00\text{€}$$

Determinación del porcentaje aplicable:

El trabajador alcanza los 35 años de cotización, por lo que le correspondería el 100% de la base reguladora. Por lo tanto, el importe de la prestación será de:

Importe de la prestación = 100% x 1.930,00€ = 1.930,00€

Cuantía de la prestación habiendo cotizado 41 años:

Base reguladora:

$$BR = 1.930,00\text{€}$$

Determinación del porcentaje aplicable:

El trabajador tendrá derecho al 100% de la BR por tener cotizados 35 años cuando cumplió los 65 años (concretamente el trabajador había cotizado 38 años al cumplir los 65 años). Al continuar trabajando tras los 65 años este porcentaje se incrementará conforme a la siguiente escala:

| | | | |
|---|------------------|----|------|
| -Por cotización..... | 35 años | de | 100% |
| -El 2% por cada año adicional desde la fecha en que cumplió los 65 años, siempre que haya cumplido el período mínimo de 35 años (Fernando accredita 38 años)..... | 3 años x 2%..... | | 6% |
| | | | 106% |

Por lo tanto, el importe de la prestación será:

Importe de la prestación = 106% x 1930€ = 2045,80€/mes

Paraninfo

6.13

Solución:

El trabajador fallecido cumplía los requisitos exigidos para causar derecho a las prestaciones por muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común, ya que se encontraba de alta en la seguridad social y había cotizado 500 días en los últimos 5 años y además, la cónyuge sobreviviente estaba casada con más de un año de antelación al fallecimiento.

El importe de la pensión de viudedad que le corresponde al cónyuge sobreviviente será del 52% de la BR, por lo que será el siguiente:

$$BR = 1.180\text{€}$$

$$\text{Importe pensión viudedad} = 52\% \text{ de } 1.180\text{€} = 613,60\text{€/mes}$$

6.14

Solución:

a) La trabajadora tiene derecho a percibir el subsidio mientras dure el descanso por maternidad toda vez que está afiliada y en alta en la seguridad social desde el 12 de mayo de 1990, teniendo así acreditado un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años anteriores al parto (requisito mínimo de cotización exigido cuando la trabajadora es mayor de 26 años).

b) Cuantía de la prestación:

Base Reguladora:

$$BR = \frac{\text{BCCC mes anterior al inicio del descanso (febrero)}}{\text{Nº días cotizados (30)}}$$

$$BR = \frac{1.470}{30} = 49,00\text{€/día}$$

Días de prestación:

$$16 \text{ semanas} = 112 \text{ días}$$

Importe del subsidio:

El porcentaje aplicable sobre la BR es del 100% y lo percibe la trabajadora a partir del mismo día en que comienza el período de descanso.

| BR diaria | Porcentaje | Importe |
|-----------|------------|---------|
| 49,00€ | 100% | 49,00€ |

$$\text{Importe total de la prestación por maternidad} = 112 \text{ días} \times 49,00 = 5.488\text{€}$$

Paraninfo

6.15

Solución:

- a) El trabajador en situación legal de desempleo, que no ha cumplido la edad ordinaria de jubilación, afiliado y de alta en la seguridad social, tiene acreditado un período mínimo de cotización de 12 meses dentro de los 6 años anteriores.

Además, acredita su inscripción como demandante de empleo y el compromiso de actividad.

Por lo tanto, el trabajador reúne los requisitos exigidos y tendrá derecho a la correspondiente prestación por desempleo.

b) Duración de la prestación

La duración de la prestación por desempleo está en función del tiempo cotizado en los últimos 6 años anteriores a la situación legal de desempleo y conforme a la escala legalmente establecida.

En el caso del trabajador acredita un total de 1.830 días (61 meses x 30 días), que según la escala establecida le corresponden 600 días de prestación. De los 600 días, los primeros 180 días percibirá el 70% de la BR y los 420 días siguientes el 60% de la base reguladora.

Cuantía de la prestación:

Base reguladora:

La base reguladora se calculará dividiendo entre 180 la suma de las BCCP, menos las cantidades por horas extraordinarias recibidas los últimos 180 días cotizados. La base reguladora deberá estar comprendida entre el tope máximo, 175% del IPREM, incrementado en una sexta parte, y el tope mínimo, 80% del IPREM, incrementado en una sexta parte, porcentajes que se aplican cuando el beneficiario de la prestación no tiene ningún hijo a cargo.

Así pues, la BR será:

$$BR = \frac{8.467}{180} = 47,04\text{€/día}$$

El IPREM en 2010 fue de 17,75€/día, así que los topes máximos y mínimos son:

Tope máximo

$$17,75\text{€/día} \times \frac{7}{6} \times 175\% = 36,24\text{€/día}$$

Tope mínimo

$$17,75\text{€/día} \times \frac{7}{6} \times 80\% = 16,57\text{€/día}$$

Paraninfo

La cuantía de la prestación durante los 180 primeros días sería:

$$70\% \text{ de } 47,04\text{€/día} = 32,93\text{€}$$

Puesto que esta cantidad no supera el tope máximo (ni se sitúa por debajo del mínimo), el importe de la prestación diaria durante los 180 primeros días será:

$$\begin{aligned} \text{Durante los 180 primeros días.....} & 180 \text{ días} \times 32,93\text{€/día} \\ = 5.927,40\text{€} \end{aligned}$$

La cuantía de la prestación durante los 420 días restantes será:

$$60\% \times 47,04\text{€} = 28,22\text{€/día}$$

Esta cantidad tampoco supera el tope máximo (ni se sitúa por debajo del mínimo), por lo que la prestación diaria durante los 420 días siguientes será:

$$\begin{aligned} \text{Durante los 420 días restantes.....} & 420 \text{ días} \times 28,22\text{€/día} = \\ 11.852,40\text{€} \end{aligned}$$

Actividades finales

6.1

Solución:

| Actividades profesionales | Régimen Seguridad Social |
|---|--|
| Dependiente de una perfumería. | General |
| Actor en una obra de teatro. | General |
| Estudiante del ciclo de Educación Infantil que realiza la FCT en una guardería. | Estudiantes |
| Empleada de hogar. | Especial. Empleadas de hogar |
| Auxiliar administrativo con un contrato en prácticas. | General |
| Pastor que cuida un rebaño. | Especial. Trabajadores dedicados a actividades agrícolas, forestales y pecuarias |
| Propietario de una Ludoteca. | Especial. Autónomos |
| Un futbolista profesional. | General |
| Pescador de anchoas en el Golfo de Vizcaya. | Especial. Trabajadores del mar |
| Educador en una ludoteca. | General |

Paraninfo

6.2

Solución:

| Situación | Entidad Gestora |
|---|---|
| Reconocimiento de la prestación por jubilación de los trabajadores del mar. | Instituto Social de la Marina (ISM). |
| Atención hospitalaria en Melilla. | Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA). |
| Gestión de las pensiones de incapacidad. | Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). |
| Reconocimiento de la prestación por jubilación de un educador infantil. | Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). |
| Afiliación, altas y bajas de los trabajadores y trabajadoras. | Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). |

6.3

Solución:

- ¿A quién deberá comunicarlo el empresario y en qué plazo? Lo deberá comunicar a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, dentro de los seis días naturales a partir del siguiente al cese de la actividad.
- ¿Sería correcta la fecha del 1 de diciembre como baja en la empresa? No, se debe hacer constar el último día en que se prestó el servicio, es decir, el 29 de noviembre.
- ¿Qué repercusiones puede tener para la empresa la tramitación de la baja fuera de plazo? Si se hace constar el día 30, la empresa deberá abonar las cotizaciones por ese día.

6.4

Solución:

- El empresario tiene la obligación de cotizar en todos estos caso. La obligación de cotizar a la Seguridad Social solo se suspendería en caso de huelga o de cierre patronal.
- Borja está de baja por incapacidad temporal debido a un accidente laboral: tiene derecho a una prestación. La paga el empresario por delegación de la Seguridad Social.
 - María está de baja por riesgo durante el embarazo y Pedro disfruta del permiso por paternidad. Ambos tienen derecho a una prestación. La gestión corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, que realizará el pago del subsidio directamente a María y a Pedro.

Paraninfo

6.5

Solución:

- 1º) Deberá afiliar o dar de alta al trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social antes de comenzar la actividad, como el contrato se firma el día 2 de julio, ese mismo día debe darlo de alta, para poder comenzar a trabajar el 3 de julio. Los documentos que se deben cumplimentar son TA.1 para la afiliación o TA.2/S para el alta.
- 2º) Si el contrato finaliza el 3 de septiembre, la empresa deberá dar de baja al trabajador del Régimen General de la Seguridad Social (modelo TA.2/S) en los seis días siguientes, es decir, desde el día 4 al 9 de septiembre, ambos inclusive.

6.6

Solución:

- a) Imagina que Irene es tu amiga, ¿cuál de los dos trabajos le aconsejarías que aceptara? Explica los motivos:

Le aconsejaría el trabajo del supermercado. Es más fiable. Le ofrecen una estabilidad en el puesto, cotiza a la Seguridad Social con lo cual tendrá derecho a futuras prestaciones, como desempleo, jubilación, etc., esto compensa el hecho de que el salario sea inferior.

- b) Si aceptara trabajar en la tienda y tuviera un accidente en el trabajo, ¿qué podría ocurrirle? ¿Tendría derecho a algún tipo de prestación?

Cuando el trabajador es contratado por la empresa, esta debe darle de alta en la Seguridad Social antes de comenzar a prestar el servicio. Desde ese momento nace el derecho a recibir prestaciones y la obligación de cotizar. Si no se realiza el alta, la trabajadora no tiene derecho a ninguna prestación.

Si el empresario no cumple con su obligación de darla de alta puede hacerlo Irene directamente, o de oficio la propia Dirección provincial de la TGSS o sus administraciones.

6.7

Solución:

- a) El trabajador cumple los requisitos de afiliación y alta en la Seguridad Social en el momento de producirse la baja. Además ha cotizado un mínimo de 180 días dentro de los últimos 5 años. Por lo tanto, tiene derecho a la prestación.

Cuantía de la prestación:

Base Reguladora

$$BR = \frac{\text{BCCC mes anterior a la baja (agosto)}}{\text{Nº días cotizados (30 por ser retribución mensual)}}$$

$$BR = \frac{1350}{30} = 45\text{€}$$

Días del cobro de la IT

Del 7-9-2010 al 28-9-2010=22 días

Paraninfo

Importe de la prestación

El trabajador percibirá el 60% de la BR entre el día 4 hasta el 20 inclusive, y el 75% de la BR desde el día 21 en adelante

| BR diaria | % | Importe |
|-----------|-----|---------|
| 45 | 60% | 27,00 |
| | 75% | 33,75 |

- Desde el 4º día de la baja (7/9/2010) al 20º (23/9/2010)= 17 días x 27€ = 459€.
- Desde el 21º día de la baja (24/9/2010) al día del alta (28/9/2010)= 5 x 33,75= 168,75€.

Importe total de la prestación por IT= 459+168,75= 627,75€.

c) El pago de la prestación correspondiente a los días de baja entre 4º y el 15º lo debe realizar el empresario exclusivamente. A partir del día 16º es a cargo del INSS.

Es importante recordar que el convenio colectivo aplicable a la empresa puede determinar mejores condiciones para el trabajador, como la existencia de complementos que completen, hasta el 100% el salario que el trabajador percibía en activo.

6.8

Solución:

a) El trabajador tiene derecho a percibir la prestación ya que está afiliado y en alta, y siendo una contingencia laboral, no necesita acreditar período previo de cotización alguno.

b) Base Reguladora:

$$BR = A + B$$

$$A = \frac{BCCC \text{ del mes anterior baja (septiembre)} - \text{Cotización en ese mes} \times HE}{\text{Nº días cotizados (30, por ser trabajador de retribución mensual)}}$$

$$A = \frac{1550 - 250}{30} = 43,33\text{€}$$

$$B = \frac{\text{HE cotizadas durante al año anterior al mes de baja (oct. 2009 – Sept 2010)}}{\text{Nº días cotizados durante el año anterior al mes de baja (360)}}$$

$$B = \frac{340}{360} = 0,94$$

$$BR = 43,33 + 0,94 = 44,27\text{€}$$

Paraninfo

Días de prestación:

Desde el 2º día de la baja (11/10/2010) hasta el día del alta (15/11/2010): 36 días.

Importe del subsidio:

El porcentaje a aplicar es del 75% sobre la base reguladora que percibe el trabajador a partir del día siguiente a aquel en que se produjo el accidente.

| Base reguladora diaria | % | Importe |
|------------------------|-----|---------|
| 44,27 | 75% | 33,20€ |

Importe total de la prestación = 36 días x 33,20 = 1.195,20€

- c) El empresario pagará el salario íntegro correspondiente al día de la baja. A partir del día siguiente la prestación la abonará el INSS o mutua correspondiente.

6.9

Solución:

a) El trabajador cumple los requisitos de afiliación y alta en la Seguridad Social en el momento de producirse la baja. Además ha cotizado un mínimo de 180 días dentro de los últimos 5 años. Por lo tanto, tiene derecho a la prestación.

b) Cuantía de la prestación:

Base Reguladora:

$$BR = \frac{\text{BCCC mes anterior baja (febrero)}}{\text{Nº días cotizados (30, por ser trabajador de retribución mensual)}}$$

$$BR = \frac{1.400}{30} = 46,67€$$

Días a subsidiar:

Del 4/03/2010 al 20/03/2010 = 17 días.

Importe del subsidio:

El trabajador percibirá el 60% de la BR entre el día 4 hasta el 20 inclusive, y el 75% de la BR desde el día 21 en adelante

| BR diaria | % | Importe |
|-----------|-----|---------|
| 46,67 | 60% | 28,00 |
| | 75% | 35,00 |

Paraninfo

Por lo tanto el trabajador recibirá las siguientes cantidades:

- Desde el 4º día de la baja (4/03/2010) al 20º (20/03/2010)= 17 días x 28€ = 476€.

Importe total= 476€

c) El pago de la prestación correspondiente a los días de baja entre 4º y el 15º lo debe realizar el empresario exclusivamente. A partir del día 16º es a cargo del INSS.

Es importante recordar que el convenio colectivo aplicable a la empresa puede determinar mejores condiciones para el trabajador, como la existencia de complementos que completen, hasta el 100% el salario que el trabajador percibía en activo.

6.10

Solución:

a) El trabajador cumple el requisito de estar de alta y afiliado en el Régimen General de la Seguridad Social, habiendo cotizado asimismo un mínimo de 1.800 días dentro de los 10 años anteriores a la fecha en que finaliza la IT.

Por lo tanto, declarada la IPP, tendrá derecho a la correspondiente prestación económica.

b) Cuantía de la prestación:

La prestación consiste en una cantidad de un sólo pago igual a 24 mensualidades de la BR. La Base reguladora será la misma que sirvió para el cálculo de la prestación por IT.

Base reguladora:

La misma que la utilizada para el cálculo de la IT, es decir, la BCCC del mes anterior a la baja.

BR mensual (BCCC mes Enero)= 1.537,87€.

Importe prestación= 1.537,87 x 24 mensualidades= 36.908,88€

6.11

Solución:

a) Comprobada la afiliación y el alta del trabajador en el RGSS y declarada la incapacidad permanente total por el equipo de Evaluación el trabajador tendrá derecho a la correspondiente prestación económica.

Al tratarse de una IPT derivada de un accidente no laboral no se exige período mínimo de cotización.

b) La prestación económica correspondiente a la IPT consistirá en una pensión vitalicia equivalente al 55% de la BR. Porcentaje que se incrementará en un 20% por tener el trabajador más de 55 años, presumiéndosele difícil obtener un nuevo empleo.

Base Reguladora:

La Base Reguladora será el cociente de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de 24 meses, elegidos por el beneficiario dentro de los 7 años anteriores.

$$BR = \frac{33.600}{28} = 1.200\text{€}$$

Paraninfo

Porcentaje:

$$55\% + 20\% \text{ (por ser mayor de 55 años)} = 75\%$$

Importe prestación:

$$55\% \times 1.200\text{€} = 660\text{€}$$

$$20\% \times 1.200\text{€} = 240\text{€}$$

900€/mes (con dos pagas extras)

6.12

Solución:

a) El trabajador cumple el requisito de estar afiliado y de alta en el RGSS. Al tratarse de una enfermedad laboral no se requiere acreditar período previo de cotización.

b) Importe de la prestación:

La prestación económica que tiene derecho a percibir el titular de una pensión de Gran Invalidez consiste en una pensión vitalicia del 100% de la BR, incrementada en un 50% para remunerar a la persona que atiende al gran invalido.

Base Reguladora:

La base reguladora será la cantidad resultante de dividir por 12 el importe del último salario anual recibido por el trabajador. Por lo tanto:

$$\text{Salario Base } 35 \times 365 = 12.775\text{€}$$

$$\text{Antigüedad } 4 \times 365 = 1.460\text{€}$$

$$\text{Paga extra febrero } 39 \times 30 = 1.170\text{€}$$

$$\text{Paga extra Junio } 39 \times 30 = 1.170\text{€}$$

$$\text{Paga extra Diciembre } 39 \times 39 = 1.170\text{€}$$

Complementos salariales:

$$\text{Plus productividad } 480\text{€}$$

$$\text{Plus asistencia } 450\text{€}$$

$$\text{Horas extraordinarias } 725\text{€}$$

$$1.655\text{€}$$

$$\frac{1.655 \times 273 \text{ (coeficiente)}}{270 \text{ (días efectivamente trabajados)}} = 1.673,39\text{€}$$

$$19.418,39\text{€}$$

Por lo que:

$$\text{BR} = \frac{19.418,39}{12} = 1.618,20\text{€}$$

Paraninfo

Porcentaje:

100% de 1.618,20 = 1.618€

50% de 1.618,20 = 809,10€

Importe total prestación: 1.618,20 + 809,10 = 2.427,30€

6.13

Solución:

a) El trabajador está afiliado y de alta en el RGSS que además reúne los requisitos de cotización para mayores de 31 años.

b) La prestación económica correspondiente a la IPA consistirá en una pensión vitalicia de cuantía equivalente al 100% de la BR.

Base Reguladora:

En el caso de una IPA derivada de enfermedad común, cuando el trabajador es mayor de 52 años, la BR será el cociente que resulta de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses (8 años) anteriores. Así pues, sabiendo que la suma de bases de cotización del trabajador durante los 96 últimos meses, asciende a 102.221€, la BR será:

$$BR = \frac{102.221}{112} = 912,69\text{€}$$

6.14

Solución:

a) La trabajadora tiene derecho a percibir el subsidio mientras dure el descanso por maternidad toda vez que está afiliada y en alta en la seguridad social desde el 10 de mayo de 1989, teniendo así acreditado un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años anteriores al parto.

b) Cuantía de la prestación:

Base Reguladora:

$$BR = \frac{\text{BCCC mes anterior al inicio del descanso (julio)}}{\text{Nº días cotizados (31)}}$$

$$BR = \frac{1.220}{30} = 40,67\text{€}$$

Días de prestación:

16 semanas= 112 días

Importe del subsidio:

El porcentaje aplicable sobre la BR es del 100% y lo percibe la trabajadora a partir del mismo día en que comienza el período de descanso.

Paraninfo

| BR diaria | Porcentaje | Importe |
|-----------|------------|---------|
| 40,67 | 100% | 40,67 |

Importe total de la prestación por maternidad = 112 días x 40,67 = 4.555,04€

6.15

Solución:

a) La trabajadora tiene derecho a percibir el subsidio mientras dure el descanso, toda vez que está afiliada y en alta a la seguridad social desde el 12 de marzo de 1991, teniendo acreditado un período mínimo de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de resolución judicial de la adopción (15/07/2010).

b) Cuantía de la prestación:

Base Reguladora:

$$BR = \frac{BCCC \text{ mes anterior al inicio del descanso (junio)}}{Nº \text{ días cotizados (30)}} = \frac{1.615\text{€}}{30} = 53,83\text{€/día}$$

Días a subsidiar:

16 semanas= 112 días

Importe del subsidio:

El porcentaje aplicable sobre la BR es del 100% y lo percibe la trabajadora a partir del mismo día en que comience el período de descanso.

| BR diaria | Porcentaje | Importe |
|------------|------------|---------|
| 53,83€/día | 100% | 53,83€ |

Importe total prestación = 112 días (16 semanas) x 53,83€/día= 6.028,96€

6.16

Solución:

a) El trabajador tiene derecho a percibir el subsidio mientras dure la suspensión por paternidad ya que está afiliado y en alta en la seguridad social desde el 1 de septiembre de 2001, teniendo acreditado un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al parto.

b) Importe de la prestación:

Base Reguladora:

$$BR = \frac{BCCC \text{ del mes anterior al inicio de la suspensión por paternidad}}{Nº \text{ días cotizados}}$$

Paraninfo

$$BR = \frac{1.365}{30} = 45,50\text{€/día}$$

Días a subsidiar:

13 días (18/08/2010 a 30/08/2010)

Importe de la prestación:

El porcentaje aplicable sobre la BR es del 100% y lo percibe el trabajador a partir del mismo día en que comience el período de suspensión por paternidad.

| BR diaria | Porcentaje | Importe |
|------------|------------|---------|
| 45,50€/día | 100% | 45,50€ |

Importe total de la prestación económica= $45,50\text{€} \times 13 = 591,50\text{€}$

6.17

Solución:

- a) El trabajador tiene derecho a percibir el subsidio mientras dure la suspensión por paternidad, ya que está afiliado y en alta en la seguridad social, acreditando un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al parto.

Días a subsidiar:

13 días (19/10/2010 al 31/10/2010) Empieza el 19/10/2010 porque los dos días siguientes al parto (17 y 18 de Octubre) el padre disfrutará del permiso por nacimiento.

Importe de la prestación:

Base Reguladora:

$$\begin{aligned} BR &= \frac{\text{BCCC del mes anterior al inicio de la suspensión por paternidad (sept)}}{\text{Nº días cotizados (30)}} \\ &= \frac{1.787}{30} = 59,57\text{€} \end{aligned}$$

Cuantía de la prestación:

El porcentaje aplicable sobre la BR es del 100% y lo percibe el trabajador desde el mismo día en que comienza el período de suspensión por paternidad.

| BR diaria | Porcentaje | Importe |
|------------|------------|---------|
| 59,57€/día | 100% | 59,57€ |

Importe total de la prestación económica= $59,57\text{€} \times 13 = 774,41\text{€}$

Paraninfo

b) La trabajadora tiene derecho a percibir el subsidio mientras dure el descanso por maternidad, ya que está afiliada y en alta a la seguridad social, teniendo acreditado un período mínimo de cotización de 180 días en los últimos 7 años.

Días de la prestación:

16 semanas= 112 días

Base Reguladora:

$$BR = \frac{\text{BCCC mes anterior al inicio del descanso (sept)}}{\text{Nº días cotizados}} = \frac{1.128}{30} = 37,60\text{€}$$

Importe del subsidio:

El porcentaje aplicable sobre la BR es del 100% y lo percibe la trabajadora a partir del mismo día en que comienza el período de descanso.

| BR diaria | Porcentaje | Importe |
|------------|------------|---------|
| 37,60€/día | 100% | 37,60€ |

Importe total prestación por maternidad= 112 días X 37,6 = 4.211,20€

6.18

Solución:

a) La trabajadora cumple el requisito de edad por cumplir el 21 de octubre los 65 años, encontrándose afiliada y en situación de alta en la seguridad social. Por otro lado, acredita el período mínimo de cotización de 15 años, de los que, 2 años al menos, están comprendidos dentro de los 15 años anteriores a la jubilación al haber estado cotizando durante 30 años (desde 1980) de manera ininterrumpida.

Así pues, la trabajadora, que reúne los requisitos de edad, alta y período de cotización, tendrá derecho a percibir la correspondiente prestación económica.

b) Cuantía de la prestación:

La cuantía se calculará aplicando a la BR el porcentaje que le sea aplicable.

Base reguladora:

$$BR = \frac{\sum \text{BCCC de los 180 meses anteriores}}{210}$$

Paraninfo

Por lo tanto:

$$BR = \frac{367.873,87}{210} = 1.751,78\text{€}$$

Determinación del porcentaje aplicable:

El porcentaje es variable en función de los años cotizados a la seguridad social. En el caso de la trabajadora ha cotizado 30 años.

| | | | | | |
|---|-----|----------|---------|-------------------|-----|
| Por | los | primeros | 15 | años | de |
| cotización..... | | | | .50% | |
| Por cada año entre el 16º y el 25º..... | | | 3%..... | 10 años x 3%..... | 30% |
| Por cada año entre el 26º y el 30º..... | | | 2%..... | 5 años x 2%..... | 10% |
| | | | | 90% | |

En consecuencia, al haber cotizado 30 años, le correspondería un 90% de porcentaje a aplicar sobre la BR de la pensión, por lo tanto el importe de la prestación será:

Importe de la prestación = 90% x 1.751,78€ = 1.576,60€/mes.

- c) La pensión de jubilación será efectiva desde el día siguiente al del hecho causante de la misma, es decir, el 22 de octubre de 2010.

6.19

Solución:

- a) El trabajador fallecido cumplía los requisitos exigidos para causar derecho a las prestaciones por muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común, ya que se encontraba en situación de afiliado y alta en el RGSS habiendo cotizado un mínimo de 500 días dentro de los 5 años anteriores a la fecha de la muerte.

Por lo tanto, la viuda, que reúne los requisitos exigidos, podrá solicitar de la seguridad social las siguientes prestaciones:

- Pensión de viudedad
- Pensión de orfandad
- Auxilio por defunción

- b) Cuantía de las prestaciones:

Según se nos facilita en la actividad, la BR mensual a efectos del cálculo de las prestaciones es de 1.066,07€

Pensión de viudedad:

Porcentaje: 70%, dado que tiene cargas familiares y la pensión es su única fuente de ingresos.

Paraninfo

Importe pensión viudedad: $70\% \times 1.066,07\text{€} = 746,25\text{€}/\text{mes}$ (con dos pagas extra)

Pensión de orfandad:

Base reguladora: Es la misma que en la pensión de viudedad, es decir, 1.066,07€

Porcentaje: 20%

Importe: $20\% \times 1.066,07\text{€} = 213,21\text{€}/\text{mes}$ (con dos pagas extra).

La suma de la pensión de viudedad y la pensión de orfandad cumplen la condición de no superar el 100% de la BR.

$746,25$ (pensión viudedad) + $213,21$ (pensión orfandad) = $959,46\text{€} < 1.066,07\text{€}$ (BR)

Auxilio por defunción

Corresponde a la viuda solicitante mediante un subsidio o pago único de 39,08€.

6.20

Solución:

a) El trabajador fallecido cumplía los requisitos exigidos para causar derecho a las prestaciones por muerte y supervivencia derivadas de accidente no laboral, ya que se encontraba de alta en la seguridad social en el momento de su muerte. Al tratarse de un accidente no laboral, no se exige período mínimo de cotización.

Por lo tanto, la viuda, que reúne los requisitos exigidos, podrá solicitar las siguientes prestaciones:

- Pensión de viudedad
- Pensión de orfandad
- Auxilio por defunción

Por otra parte, la madre del causante, que también cumple los requisitos exigidos, podrá solicitar:

- Pensión a favor de familiares

b) Cuantía de las prestaciones:

Pensión de viudedad

Base reguladora mensual: el supuesto nos facilita la base reguladora del trabajador para el cálculo de la pensión de viudedad, por una cuantía de 980€/mes.

Porcentaje: 70%, dado que tiene cargas familiares y la pensión es su única fuente de ingresos.

Importe: $70\% \times 980\text{€} = 686\text{€}/\text{mes}$ (con dos pagas extra)

Pensión de orfandad

Paraninfo

Base reguladora mensual: 980€/mes (igual que en la pensión de viudedad).

Porcentaje: 20%.

Importe: $20\% \times 980\text{€} = 196\text{€}/\text{mes}$ (con dos pagas extra)

Auxilio por defunción

Corresponde a la viuda el derecho a percibir un subsidio o pago único de 39,08€.

Pensión a favor de familiares.

Base reguladora mensual: 980€/mes (igual que en la pensión de viudedad).

Porcentaje: 20%.

Importe: $20\% \times 980\text{€} = 196\text{€}/\text{mes}$

En la actividad propuesta, la suma de las pensiones de viudedad, de orfandad y a favor de familiares sobrepasa el 100% de la BR, lo que no es posible.

$686,00\text{€}$ (pensión viudedad) + $196,00\text{€}$ (pensión orfandad) + $196,00\text{€}$ (pensión a favor de familiares) = $1078,00\text{€} > 980,00\text{€}$ (Base reguladora)

Situación esta que obliga a minorar la cuantía de la pensión a favor de familiar, dado que la pensión de orfandad tiene preferencia de la siguiente forma:

$980,00\text{€}$ (BR) – $686,00\text{€}$ (p. viudedad) – $196,00\text{€}$ (p. orfandad) = $98,00$ (p. familiar)

6.21

Solución:

a) El trabajador en situación legal de desempleo, que no ha cumplido la edad ordinaria de jubilación, afiliado y de alta en la seguridad social, tiene acreditado un período mínimo de cotización de 12 meses dentro de los 6 años anteriores.

Además, acredita su inscripción como demandante de empleo y el compromiso de actividad.

Por lo tanto, el trabajador reúne los requisitos exigidos y tendrá derecho a la correspondiente prestación por desempleo.

Víctor ha solicitado la prestación dentro del plazo de 15 días siguientes a la situación legal de desempleo.

b) La duración de la prestación por desempleo está en función del tiempo cotizado en los últimos 6 años anteriores a la situación legal de desempleo y conforme a la escala legalmente establecida.

En el caso del trabajador acredita un total de 870 días (29 meses x 30 días), que según la escala establecida le corresponden 240 días de prestación. De los 240 días, los primeros 180 días percibirá el 70% de la BR y los 60 siguientes el 60%.

Cuantía de la prestación:

Base reguladora:

Paraninfo

La base reguladora se calculará dividiendo entre 180 la suma de las BCCP, menos las cantidades por horas extraordinarias recibidas los últimos 180 días cotizados. La base reguladora deberá estar comprendida entre el tope máximo, 175% del IPREM, incrementado en una sexta parte, y el tope mínimo, 80% del IPREM, incrementado en una sexta parte, porcentajes que se aplican cuando el beneficiario de la prestación no tiene ningún hijo a cargo.

Así pues, la BR será:

$$BR = \frac{12.900}{180} = 71,67\text{€/día}$$

El IPREM en 2010 fue de 17,75€/día, así que los topes máximos y mínimos son:

Tope máximo

$$17,75\text{€/día} \times \frac{7}{6} \times 175\% = 36,24\text{€/día}$$

Tope mínimo

$$17,75\text{€/día} \times \frac{7}{6} \times 80\% = 16,57\text{€/día}$$

La cuantía de la prestación durante los 180 primeros días sería:

$$70\% \text{ de } 71,67\text{€/día} = 50,17\text{€}$$

Puesto que esta cantidad supera el tope máximo, este importe será el de la prestación diaria durante los primeros 180 días, es decir, $180 \times 36,24\text{€/día}$.

La cuantía de la prestación durante los 60 días restantes será:

$$60\% \times 71,67\text{€} = 43,00\text{€/día}$$

Puesto que esta cantidad también supera el tope máximo, la prestación diaria durante estos 60 días será de $36,24\text{€/día}$.

6.22

Solución:

- a) La trabajadora vio finalizado su derecho inicial al cobro de la prestación por desempleo al ser contratada nuevamente, cotizando por un plazo superior a 12 meses (en concreto 15 meses) y generando así el derecho a una prestación ya que se encuentra en situación legal de desempleo al haber finalizado su contrato de interinidad.

No obstante, reconocida esta nueva prestación, la trabajadora puede optar entre recibir el derecho inicial por el período que no agotó, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones con el contrato de interinidad posterior.

- b) Cuantía de la prestación

Paraninfo

Para elegir la opción más correcta, calcularemos la prestación generada durante el primer contrato y el segundo contrato, eligiendo lo más beneficioso para la trabajadora.

- Prestación económica generada durante el primer contrato. Susana había cotizado 600 días (20 meses x 30 días), le correspondería, según lo dispuesto en las tablas legales, una prestación de 180 días de duración a razón de 32€/día. En consecuencia, si no hubiese extinguido la prestación, debería haber cobrado la siguiente cantidad:

$$70\% \times 32 \text{ días} = 22,40 \text{ €/día}$$

Esta cuantía de 22,40€ no supera el tope del 200% del IPREM incrementado en una sexta parte (al tener un hijo a cargo):

$$\text{IPREM 2009} = 17,57 \text{ €}$$

$$\text{IPREM 2009 incrementado en una sexta parte} = 20,50 \text{ €}$$

$$200\% \text{ del IPREM incrementado en una sexta parte} = 20,50 \text{ €} \times 200\% = 41 \text{ €/día}$$

Tampoco es inferior esta cuantía al 107% del IPREM incrementado en una sexta parte, que supone una cuantía de 21,94€/día (107% x 20,50€).

Así pues, al estar comprendida entre el límite máximo y mínimo, la cuantía que le hubiese correspondido por desempleo sería:

$$22,40 \text{ €/día} \times 180 \text{ días} = 4.032 \text{ €}$$

Pero Susana no llegó a recibir la prestación completa, ya que comenzó a trabajar nuevamente antes de su finalización. Realmente, llegó a percibir la prestación correspondiente a 60 días.

$$22,40 \text{ €} \times 60 \text{ días} = 1.344 \text{ €}$$

Luego le falta por recibir:

$$4.032 \text{ €} (\text{correspondiente a 180 días}) - 1.344 \text{ €} (\text{correspondiente a 60 días}) = 2.688 \text{ €} (120 \text{ días}).$$

- Prestación económica generada durante el segundo contrato. Por su segundo trabajo, Susana cotiza 450 días (15 meses x 30 días), por lo que, según escala, le corresponderían 120 días de duración de la prestación.

Su base reguladora (BR) será:

$$BR = \frac{\text{BCCP últimos 6 meses}}{180} = \frac{8.000 \text{ €}}{180 \text{ días}} = 44,44 \text{ €/día}$$

Por lo tanto, le correspondería:

$$70\% \text{ de } 44,44 \text{ €} = 31,11 \text{ €/día}$$

Está cuantía (31,11€) cumple el requisito de no superar el 200% del IPREM incrementado en una sexta parte:

$$\text{IPREM 2010} = 17,75 \text{ €}$$

$$\text{IPREM 2010 incrementado en 1/6 parte} = 20,71 \text{ €/día}$$

Paraninfo

200% IPREM 2010 incrementado en 1/6 parte = 41,42€/día

Tampoco es inferior al 107% del IPREM que es de 22,16€/día (107% x 20,71€)

Por lo tanto, la cantidad percibir será:

31,11€/día x 120 días = 3.733,20€

Así pues, si comparamos la prestación que le falta por percibir del primer contrato (2.688€) y la prestación a la que tiene derecho tras el segundo contrato (3.733,20€) hay una diferencia a favor de la segunda opción de 1.045,20€. En consecuencia, el trabajador le interesaría optar por percibir la prestación generada por las cotizaciones derivadas del segundo contrato.

6.23

Solución:

Que una trabajadora desempleada pase a la situación de maternidad el 10/09/2010, supone que empezará a percibir la prestación por maternidad en la cuantía que le corresponde (100% de la BR).

La trabajadora tendrá derecho a percibir la prestación por maternidad hasta la fecha de terminación de las 16 semanas de descanso por maternidad, suspendiéndose durante dicho período la prestación por desempleo.

Cuando se extinga la prestación por maternidad se reanudará la prestación por desempleo por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

6.24

Solución:

a) El trabajador tendrá derecho a ser beneficiario del subsidio una vez finalizada la prestación por desempleo a la que tiene derecho. Por cuanto que, siendo mayor de 52 años, una vez agote la prestación por desempleo, acreditando que, en el momento de la solicitud, cumpla todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión de jubilación, y que ha cotizado por desempleo más de 6 años a lo largo de su vida laboral, careciendo de rentas superiores al 75% del SMI, por lo que podrá acceder al correspondiente subsidio por desempleo. También figura como demandante de empleo, habiendo suscrito el correspondiente compromiso de actividad.

b) Cuantía y duración del subsidio

La cuantía del subsidio por desempleo es igual al 80% del IPREM. En la actividad planteada, el trabajador recibiría la siguiente cuantía:

Importe del subsidio = 80% x 532,51 (IPREM 2011) = 426,01€

El subsidio lo percibiría, como máximo, hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria exigida para tener derecho a la pensión de jubilación.

Paraninfo

6.25

Solución:

a) La trabajadora reúne los requisitos exigidos para poder ser beneficiario del subsidio. Y ello porque, además de estar en situación legal de desempleo, y de haberse inscrito como demandante de empleo, sin haber rechazado oferta de trabajo alguna, acredita una cotización mínima de 3 meses. Además, acredita responsabilidades familiares al tener una hija a cargo, y se supone que carece de rentas, de cualquier tipo, superiores al 75% del SMI. También aparece inscrito como demandante de empleo, habiendo suscrito el correspondiente compromiso de actividad.

b) Cuantía y duración del subsidio por desempleo

La trabajadora tiene derecho a percibir una cuantía igual al 80% del IPREM.

Al haber cotizado durante 4 meses, la duración del subsidio será de 4 meses. En consecuencia, la trabajadora percibirá, durante 4 meses, el siguiente subsidio:

Importe del subsidio = $80\% \times 532,51\text{€}$ (IPREM 2011)= $426,01\text{€}/\text{mes}$

En el puesto de trabajo

1.

Solución:

Sí, puesto que Ángeles está afiliada y en situación de alta en la Seguridad Social, como es un accidente común no se requiere periodo previo de cotización.

2.

Solución:

Cálculo de la base reguladora:

BCCC de enero es de 1.120,25 €

- $BR = 1120'25\text{€} : 31\text{días} = 36'14\text{€}$

Cálculo de la prestación por accidente común:

- Del 1º al 3º día de baja (del 4 al 6 de febrero) no se cobra nada.
- Del 4º al 20º día de baja (del 7 al 23 de febrero), son 17 días, cobra el 60% de 36'14 € (BR) al día: $36'14\text{€} \times 60\% = 21'68\text{€}$ de subsidio al día. Total = $21'68\text{€} \times 17\text{ días} = 368'56\text{€}$
- Del día 21º en adelante (del 24 al 27 de febrero), son 4 días, cobra el 75% de 36'14 € (BR) al día: $36'14\text{€} \times 75\% = 27'11\text{€}$ de subsidio al día. Total = $27'11\text{€} \times 4\text{ días} = 108'44\text{€}$
- Total de la prestación = $368'56\text{€} + 108'44\text{€} = 477\text{€}$ por los 24 días de baja.
La empresa debe abonar el subsidio hasta el día 15º de baja: $21'68\text{€} \times 12\text{ días} = 260'16\text{€}$.
La Seguridad social deberá abonar el resto, es decir, 216'84 €, que serán abonados por la empresa mediante pago delegado.

Paraninfo

3.

Solución:

Sí, la obligación se mantiene por tratarse de una IT.

4.

Solución:

Tiene derecho a cobrar la prestación por desempleo puesto que está afiliada y en alta en la Seguridad Social, tiene cotizados 365 días y la pérdida del empleo ha sido involuntaria. En caso afirmativo, ¿cuánto duraría y cuál sería su cuantía?

Sabemos que ha estado trabajando 12 meses en la empresa, que tiene un hijo a su cargo de 15 meses de edad y que la base de cotización por desempleo de los últimos 180 días ha sido de 6.721,50 €.

Solución:

La duración de la prestación será de 120 días que es lo que corresponde a los 365 días de cotización.

Para ver la cuantía, tenemos en cuenta el promedio de los últimos 180 días (6 meses) cotizados: 6721'50 €.

Se calcula la base mensual: 6721'50€: 6 meses = 1120'25€

Durante los 120 días cobrará el 70% de la base: $1120'25 \times 70\% = 784'18$ €/mes de prestación.

Por último, deberemos tener en cuenta los topes máximos y mínimos establecidos cada año para esta prestación, en este caso para 2011:

- Mínimo:
 - ★ Sin hijos: 80% del Identificador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte (497,00 euros/mes para prestaciones nacidas en el año 2011).
 - ★ Con hijos: 107% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte (664,74 euros/mes para prestaciones nacidas en el año 2011).
- Máximo:
 - ★ Sin hijos: 175% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte (1.087,20 euros/mes para prestaciones nacidas en el año 2011).
 - ★ Con un hijo: 200% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte (1.242,52 euros/mes para prestaciones nacidas en el año 2011).
 - ★ Con dos hijos o más: 225 % del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte (1.397,83 euros/mes para prestaciones nacidas en el año 2011).

Como Ángeles tiene un hijo de 15 meses a su cargo, los topes mínimo y máximo serán de 664,74 €/mes y 1242,52 €/mes. La prestación de Ángeles se encuentra entre ambos topes, y por lo tanto la trabajadora recibirá 784'18 €/mes de prestación por desempleo.

Paraninfo

5.

Solución:

Los requisitos son estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta, tener cumplidos 65 años de edad, tener 15 años cotizados, de los que al menos 2 años deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores. Aurelio cumple los requisitos sobradamente, pues se ha jubilado con 67 años y tiene 30 años cotizados.

6.

Solución:

El porcentaje es variable en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose la siguiente escala:

- 50% a los 15 años
- Aumentando un 3% por cada año adicional comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto ($3 \times 10 = 30$), sería un 30%
- Se aumenta también un 2% a partir del vigésimo sexto hasta alcanzar el 100% a los 35 años ($2 \times 10 = 20$) 20%
- A Aurelio, con 30 años cotizados, le corresponderá: $50\% + 30\% + 10\% = 90\%$
- El incremento por haberse jubilado a los 67, dos años más tarde, no se le aplica al no tener cotizados un mínimo de 35 años.
- Por lo tanto le correspondería el 90% de 3000 € = 2700 €

7.

Solución:

Le correspondería una pensión de viudedad, que es una prestación económica consistente en una pensión vitalicia que se concede al cónyuge o pareja de hecho sobreviviente del trabajador fallecido, siempre que reúna los requisitos exigidos.

En sala de prensa

1.

Solución:

No, solo aquellos que decidan voluntariamente cotizar por esta contingencia, y los que cotizan obligatoriamente por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. En este último grupo se incluyen los llamados autónomos dependientes (aquellos que reciben más del 75% de sus ingresos de un solo cliente) y los que trabajan en un sector con mayor riesgo de siniestralidad.

2.

Solución:

Como similitudes, ambos tienen que cotizar un mínimo de 12 meses para tener derecho a la prestación. También es similar la cuantía de la prestación, el 70% de la base reguladora, y la duración mínima, 120 días.

Paraninfo

En cuanto a diferencias, en el caso del trabajador por cuenta ajena la cotización es obligatoria, en el caso de algunos trabajadores autónomos es voluntaria. El autónomo elige la base por la que quiere cotizar entre un máximo y un mínimo, en cambio, el trabajador por cuenta ajena no tiene esa opción, la base de cotización viene establecida por su salario.

3.

Solución:

Trabajador autónomo:

1. Estar afiliado al RETA o en situación de alta.
2. Haber cotizado de manera ininterrumpida durante los 12 meses anteriores al cese de la actividad.
3. Estar disponible para la reincorporación al mercado de trabajo.
4. No haber cumplido la edad para acceder a una pensión contributiva.
5. Estar al día en el pago de las obligaciones.

Trabajador por cuenta ajena:

1. Estar afiliado y en situación de alta o alta asimilada.
2. Haber cotizado 360 días en los seis años anteriores al cese de la actividad.
3. Tener disponibilidad para buscar activamente empleo.
4. No haber cumplido la edad para acceder a una pensión contributiva.
5. No estar incluido en alguna de las causas de incompatibilidad.

Existen bastantes similitudes: puntos 1, 3, 4.

Existe una gran diferencia en lo que respecta al punto 2.

Sentencia

a) ¿En qué consiste la pensión de viudedad?

Es una prestación económica que consiste en una pensión vitalicia que se concede al cónyuge o pareja de hecho sobreviviente de la persona fallecida y que reúna los requisitos exigidos.

b) ¿Qué requisitos son necesarios para acceder a una pensión de viudedad en las parejas de hecho?

Tendrán derecho a esta prestación las parejas de hecho cuando el sobreviviente de la pareja de hecho acredite la inscripción como pareja de hecho oficialmente con una antelación mínima de 2 años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante y demuestre una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante, con una duración ininterrumpida no inferior a 5 años.

c) ¿Podría haber solicitado la prestación temporal por viudedad al no cumplir los requisitos?

Paraninfo

En efecto, se puede solicitar la prestación temporal por desempleo cuando no se pueda acceder a la pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el fallecido ha tenido una duración de 1 año o por la inexistencia de hijos comunes, siempre que reúna el resto de requisitos generales exigidos (alta y cotización).

d) ¿Cuál es la causa por la que el tribunal deniega en este caso la pensión de viudedad? ¿Crees qué es justa dicha decisión?

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid denegó la pensión porque el viudo no fue capaz de cumplir uno de los requisitos establecidos por la Ley para acceder a la misma, el de acreditar cinco años de convivencia sin interrupción, con carácter previo al fallecimiento.

El Tribunal concluyó que el único medio válido para demostrar este extremo es el certificado de empadronamiento, con independencia de que se pueda acreditar por otros medios.

e) En tu opinión, ¿qué pruebas crees que pueden ser válidas para probar la convivencia entre 2 personas?

Aunque se trata de una respuesta libre, mediante la cual se invita al alumnado a reflexionar, de una manera creativa, sobre las posibles formas para demostrar la convivencia entre dos personas, es importante concienciar a los alumnos que la razón de una interpretación tan restrictiva de los tribunales sobre las vías para probar la convivencia (únicamente a través del certificado de empadronamiento) es evitar la aparición de posibles fraudes a la hora del acceso a este tipo de prestación.

A través de la web

Imagina que estás en el siguiente supuesto:

Solución:

El objetivo de esta actividad es el de poner en conocimiento del alumnado la posibilidad de calcular la prestación por desempleo a través del simulador facilitado a través de la página www.redtrabaja.es. Para acceder a dicha herramienta deberemos dirigirnos la página www.redtrabaja.es y pinchar en la pestaña prestaciones (situada en la parte superior). Dentro de prestaciones encontrarás la pestaña Simulador (sobre la que deberás pinchar) tal como aparece en la imagen siguiente y donde localizarás el programa de autocálculo de prestaciones por desempleo:

Paraninfo

The screenshot shows the redtrabajo@ website interface. At the top, there are links for 'Contacte', 'Mapa Web', 'Licitaciones', 'Buscador', 'Comunidad Autónoma', and 'Entrar en redtrabajo@'. Below this is a navigation bar with 'Inicio', 'Trabajo' (highlighted in red), 'Prestaciones' (highlighted in green), 'Autoempleo', 'Empresa', and 'Información'. Under 'Prestaciones', there are links for 'Reconocimiento prestación', 'Trámites en línea', 'Información prestaciones', 'Simulador', 'Certific@2 Empresas', and 'Cita Previa'. A video player titled 'Prestaciones por desempleo' is displayed. To the right, there are sections for 'Trámites en línea' (with links to 'Solicitudes de prestaciones', 'Baja de la prestación', 'Modificación datos bancarios', 'Consultas', and 'Obtención de certificados'), 'Reconocimiento de la prestación' (with links to 'Solicitudes de prestaciones', 'Información de prestaciones', 'Protección desempleo (PRODI)', and '7 pasos para cobrar la prestación'), 'Novedades prestaciones' (with links to news items from 22/03/2011 and 28/02/2011), 'Empresa' (with links to 'Certific@2. Empresas' and 'Consulta certificados empresa enviados'), and 'Enlaces' (with links to 'Copia de certificados de empresa', 'Verificación de documentos', 'Preguntas frecuentes', and 'Atención telefónica').

Los resultados obtenidos por el programa de cálculo una vez introducidos los datos facilitados por la actividad son literalmente los siguientes:

a)

En base a los datos que Ud. ha facilitado, tendría derecho a percibir una prestación contributiva por desempleo de 16 meses de duración.

b)

Sobre la cuantía bruta indicada se descontará 58.50 € en concepto de aportación obligatoria del trabajador a la cotización de Seguridad Social y, en su caso, la retención de IRPF que corresponda de acuerdo con la normativa fiscal vigente.

c)

La prestación se abonará entre los días 10 y 15 de cada mes mediante ingreso en la cuenta corriente que Ud. indique al presentar la solicitud.

d)

El plazo para presentar la solicitud en la Oficina de Empleo que corresponda según su domicilio es de 15 días hábiles contados a partir del 12/01/2010.

TEMA 7. LA SALUD LABORAL

Actividades

7.1

Solución:

Las condiciones de trabajo que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de Lorena están las siguientes:

- Características generales de locales e instalaciones: el desorden, la falta de limpieza, la deficiente iluminación y los espacios reducidos.
- Útiles y herramientas: el autoclave, las jeringuillas y demás objetos punzantes.
- Características de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente y los procedimientos de utilización de los mismos: botes que contienen productos químicos tóxicos y corrosivos, la sangre contaminada por agentes biológicos como virus o bacterias, la baja temperatura del local.
- Organización del trabajo: la falta de descanso, el exceso de trabajo, las posturas forzadas durante mucho tiempo sobre la mesa de trabajo, la temporalidad en la contratación, el acoso laboral del jefe a una compañera.

7.2

Solución:

Esta cuestión admite varias posibles respuestas dependiendo del sector profesional.

7.3

Solución:

Se trata de una pregunta de búsqueda de información, por lo que se pueden plantear varias respuestas alternativas. La siguiente puede ser una posible respuesta.

“Cuando se habla de la cultura de prevención, no se trata de crear una nueva cultura. Es educar para crear conciencia, adoptar nuevas conductas y una actitud responsable y de respeto por la protección de la vida y del entorno. Cultura de prevención implica, una actitud colectiva que sólo puede construirse mediante un largo proceso social, donde cada ser humano, como ciudadano y como parte integrante de la sociedad, sea capaz de cambiar situaciones amenazantes y ser coherente en sus decisiones y en la práctica de sus acciones. En definitiva, la prevención debe integrarse en el día a día de la actividad personal, social y laboral, como un auténtico "estilo de vida" y no como una imposición.

La cultura preventiva, por ejemplo, es la que ha evitado un desastre total en Japón. Desde que sufriera en los años 20 del siglo pasado un terremoto devastador, está “enormemente concienciado” y tiene, desde entonces, unas normas sismo-resistentes con las que diseñan edificios y puentes, entre otros. El país asiático, además de medidas de seguridad preventiva y una población bien informada, dispone de edificios a prueba de temblores, con pilares preparados para resistir, amortiguación de calidad y una especial cimentación.

Este mismo desastre en otro país habría significado un absoluto desastre.”

7.4

Solución:

No puede considerarse accidente de trabajo porque el origen principal de la muerte fue el infarto y, como consecuencia, el vehículo que conducía se salió de la calzada, produciéndose el accidente. (Sentencia de la sala se lo Social del TS de 30 de Mayo de 2003(RJA5326).

7.5

Solución:

Las consecuencias del accidente se han visto modificadas por una enfermedad intercurrente, la úlcera de estómago, que constituye una complicación derivada del proceso patológico determinado por el accidente mismo, estaríamos por lo tanto ante un AT de acuerdo con el art. 115. 2. g. LGSS.

7.6

Solución:

Será enfermedad profesional si se cumplen las tres condiciones siguientes:

- a) ¿Es una enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena? Sí
- b) ¿Está recogida en el listado del RD 1299/2006 y provocada por los elementos o sustancias que allí se indican? NO
- c) ¿Se ha contraído por realizar alguna de las actividades listadas en el RD 1299/2006? NO

Conclusión: No es una enfermedad profesional.

7.7

Solución:

Veamos si cumple las tres condiciones requeridas para ser considerada como enfermedad profesional:

- a) ¿Es una enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena? Sí.
- b) ¿Está recogida en el listado del RD 1299/2006 y provocada por los elementos o sustancias que allí se indican? SI. Se recoge dentro del Grupo 5. Enfermedades profesionales de la piel.
- c) ¿Se ha contraído por realizar alguna de las actividades listadas en el RD 1299/2006? Sí. Con el Código 5A0122

Conclusión: Sí es una enfermedad profesional.

7.8

Solución:

Sí, pues cumple las siguientes condiciones:

- 1) Se ha producido una lesión física.
- 2) Se trata de un trabajo realizado por cuenta ajena.
- 3) La lesión se ha producido en el lugar de trabajo por las malas condiciones en las que se encuentra el local. Luego hay una relación causa – efecto entre la lesión y el trabajo.

7.9

Solución:

Podemos observar numerosos derechos en materia de prevención vulnerados a Mohamed:

- Ser informado en materia de prevención de riesgos laborales y, concretamente, sobre aquellas medidas preventivas que estén relacionadas con su puesto de trabajo. Mohamed no es informado, en ningún momento, absolutamente sobre ningún aspecto relacionado con la prevención de riesgos en su puesto de trabajo. Se le ha contratado y ha acudido al taller sin tan siquiera informarle sobre sus funciones, compañeros y medidas de prevención y protección del puesto de trabajo.
- Ser formado y recibir formación, tanto sobre la previsión de riesgos en su puesto de trabajo, como de las medidas preventivas que se tienen que adoptar en la empresa. Al trabajador no sólo no se le informa de los posibles riesgos de su puesto de trabajo, sino que no recibe ningún tipo de formación sobre dichos riesgos, no teniendo los conocimientos básicos para poder afrontarlos y que desgraciadamente desemboca en la intoxicación producida dentro del coche que podría haber derivado en un accidente o enfermedad profesional.
- Que les sean facilitados los equipos de trabajo y los medios de protección adecuados. A Mohamed no se le facilitan los equipos de trabajo y los medios de protección necesarios, además, éstos últimos son deficientes ya que las mascarillas no son las apropiadas.
- El derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

7.10

Solución:

El gerente actúa incorrectamente debido a la indeficiente información recibida por la trabajadora. La situación más peligrosa, la que más riesgos genera, es sin duda, el desconocimiento y la desinformación, pues potencian los propios factores de riesgos que pudieran existir en el lugar de trabajo. Desconocer, supone estar más expuesto a los factores de riesgo, que un trabajador que sí conoce y que además está correctamente formado y domine su puesta en todas sus facetas. La mera entrega de un manual de prevención de riesgos en la oficina no supone una información suficiente sobre los riesgos existentes en su centro de trabajo, además de las actividades y medidas específicas que el empresario ha dispuesto para evitar dichos riesgos, así como de las posibles situaciones de emergencia.

Por otro lado, tampoco se ha cumplido el derecho de todo trabajador de recibir una formación, teórica y práctica, adecuada en el momento de su contratación.

Por último, hay que añadir, como elemento fundamental, el hecho de que María es menor de edad. Los menores de edad son considerados por la LPRL como trabajadores especialmente sensibles cobrando aún más importancia la obligación de protección y control de la salud. Concretamente, el art. 27 de la LPRL, establece la obligación de la evaluación de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo del menor de 18 años que se va a incorporar a la empresa, evaluación específica que no tampoco se ha realizado en el caso de María.

7.11

Solución:

Son funciones que corresponden a la inspección de trabajo y Seguridad Social:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

Actividades finales

7.1

Solución:

Se califican como accidente de trabajo los derivados de la actuación de otra persona, así los accidentes que son consecuencia de culpa civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo o de un tercero constituyen auténticos accidentes de trabajo siempre y cuando guarden alguna relación con el trabajo. El elemento determinante es la relación causa – efecto (Art. 115.5.b LGSS). Así las bromas o juegos que pueden originar un accidente ocurridos durante el trabajo o los sufridos al separar una riña serán considerados AT.

7.2

Solución:

Ninguno es AT. El primer caso se debe a una actitud dolosa por parte de la trabajadora y en el segundo caso se trata de una imprudencia temeraria del trabajador. Se fundamenta este razonamiento en la interpretación del contenido del artículo 115.4. b de la LGSS.

La jurisprudencia establece una diferencia entre la imprudencia temeraria y la actitud dolosa: ambas situaciones son idénticas, pero en la actitud dolosa se busca y se desea que el daño ocurra, con el objeto de obtener las prestaciones del sistema (mutua o entidad gestora) y en la imprudencia temeraria se sabe que el daño puede ocurrir pero no se busca intencionadamente.

7.3

Solución:

Sí se considera AT. La LGSS excluye como accidentes de trabajo los debidos a fuerza mayor extraña al trabajo: es decir, cuando esta fuerza mayor sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se realiza en el momento de producirse el

accidente. En este caso, la insolación sí guarda relación con el trabajo realizado ya que este, habitualmente, se realiza a la intemperie. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza (art. 115. 4. A LGSS).

7.4

Solución:

Sí se considera AT. Se fundamenta este razonamiento en la interpretación del contenido del artículo 115 de la ley General de la Seguridad Social. Este artículo establece que se presumirá, salvo prueba en contrario, que son accidente de trabajo las lesiones que sufran los trabajadores durante el tiempo y el lugar de trabajo.

El Tribunal Supremo ha interpretado en varias sentencias, que esta norma no sólo se refiere a los accidentes en sentido propio o estricto como lesiones o padecimientos sufridos por la acción repentina y violenta de un elemento exterior, sino también a los padecimientos o alteraciones de los procesos vitales que puedan surgir en el trabajo.

En consecuencia, el Tribunal estima que si se sufre un infarto de miocardio durante la realización del trabajo debe presumirse que es un accidente de trabajo y que esta presunción solo puede destruirse si se prueba de manera suficiente la falta de relación entre el trabajo y la lesión sufrida.

En este sentido, el mismo Tribunal entiende que no es suficiente para destruir dicha presunción el hecho de que el trabajador padezca o sufra la enfermedad con anterioridad o el hecho de que haya tenido síntomas de esta antes de iniciar el trabajo ya que el propio trabajo puede ser un desencadenante de aquella.

El reconocimiento de una lesión como accidente de trabajo conlleva el derecho a una prestación económica superior a la que correspondería si se hubiera reconocido como de causa u origen común.

7.5

Solución:

Se trata de una actividad de búsqueda de información que admite varias posibles respuestas.

7.6

Solución:

a) La causa de este accidente se debe a un factor humano, al tratarse de un acto inseguro por parte del trabajador que comete la imprudencia de no utilizar el equipo de protección individual (el arnés de seguridad).

b) En este caso, el origen del accidente es debido a un factor técnico, un fallo en los dispositivos de seguridad y en las protecciones de las máquinas, los cuales tienen que ser revisados y funcionar correctamente antes de que el operario utilice la máquina.

7.7

Solución:

Veamos si se cumplen las tres condiciones para ser enfermedad profesional:

- a) ¿Es una enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta? – Sí, por las posturas forzadas que debe mantener en el desarrollo de su trabajo.
- b) ¿Está recogida en el listado del RD 1299/2006 y provocada por los elementos o sustancias que allí se indiquen? – Sí. Grupo 2. Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- c) ¿Se ha contraído por realizar alguna de las actividades listadas en el RD 1299/2006? – Sí. Código 2G0101

Por lo tanto, se trata de una enfermedad profesional.

7.8

Solución:

Se trata de una patología inespecífica, estrés laboral. No cumple las tres condiciones para ser considerada como enfermedad profesional.

7.9

Solución:

Se trata de una actividad de búsqueda de información que admite varias posibles respuestas.

7.10

Solución:

No tiene razón la empresa. La LGSS considera como accidente de trabajo los producidos con ocasión de las tareas desarrolladas aunque sean distintas a las habituales. Se entenderá como accidente de trabajo aquel que haya ocurrido durante la realización de las tareas encomendadas por el empresario, o realizadas de forma espontánea por el trabajador/a en interés del buen funcionamiento de la empresa, (aunque éstas sean distintas a las de su categoría profesional) (Art. 115.2c LGSS).

7.11

Solución:

Se trata de una actividad de búsqueda de información que admite varias posibles respuestas.

7.12

Solución:

- a) Veamos si se cumplen las tres condiciones para ser enfermedad profesional:

- 1) ¿Es una enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta? – Sí, por los esfuerzos sostenidos en el uso de la voz por motivos profesionales.
 - 2) ¿Está recogida en el listado del RD 1299/2006 y provocada por los elementos o sustancias que allí se indiquen? – Sí. Grupo 2. Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.

- 3) ¿Se ha contraído por realizar alguna de las actividades listadas en el RD 1299/2006? - Sí. Código 2L0101 Actividades en las que se precise uso mantenido y continuo de la voz, como son profesores, cantantes, actores, teleoperadores, locutores.

Por lo tanto, se trata de una enfermedad profesional.

- b) La escasa remuneración tiene como consecuencia la insatisfacción laboral y por eso quiere cambiar de trabajo. El régimen de trabajo a turnos puede estar produciéndole fatiga profesional, lo que se traduce en cansancio, mareos, etc.

7.13

Solución:

| Situación | Concepto |
|---|----------------------------|
| 1. Quemaduras sufridas por el trabajador al apagar un incendio de una papelera en su puesto de trabajo..... | b) Accidente común. |
| 2. Accidente de tráfico sufrido por un trabajador al dirigirse a su puesto de trabajo..... | d) Accidente in itinere. |
| 3. Explosión de una caldera sin que haya heridos..... | a) Incidente. |
| 4. Lesiones del menisco asociadas a posturas forzadas..... | e) Enfermedad profesional. |
| 5. Un soldador sin gafas de protección sufre lesiones en la córnea por el arco eléctrico..... | b) Accidente de trabajo |

7.14

Solución:

| CONDICIÓN DE TRABAJO | GRUPO |
|----------------------|--|
| Ordenadores | Útiles y herramientas |
| Ruidos | Características de los agentes físicos, químicos y biológicos. |
| Bajas temperaturas | Características de los agentes físicos, químicos y biológicos. |
| Gases tóxicos | Características de los agentes físicos, químicos y biológicos. |
| Monotonía | Organización del trabajo. |
| Suciedad | Características generales de los locales e instalaciones. |
| Iluminación | Características generales de los locales e instalaciones. |
| Parásitos | Características de los agentes físicos, químicos y biológicos. |

7.15

Solución:

| Código | Grupo | Agente | Subagente | Actividad |
|--------|--|---|---|--|
| 1A0106 | 1-E.P. causadas por agentes químicos. | A-Metales | 01-Arsénico y sus compuestos. | 06- Conservación de pieles. |
| 1E0119 | 1-E.P. causadas por agentes químicos | E- Ácidos orgánicos | 01-Ácido fórmico, ... | 19-Industria de la electrónica |
| 2A0113 | 2-E.P. causadas por agentes físicos | A-Hipoacusia o Sordera por el ruido | 01-Sordera profesional bilateral e irreversible | 13-Instalación y pruebas de equipos de amplificación de sonido |
| 2D0201 | 2- E.P. causadas por agentes físicos | D-Posturas forzadas y movimientos repetitivos | 02-Codo y antebrazo | 01-Pintores, escayolistas, albañiles, deportistas |
| 3B0111 | 3-E.P. causadas por agentes biológicos | B- Enfermedades infecciosas del personal de asistencia médica | 01- Enfermedades infecciosas o parasitarias | 11- Personal de laboratorio |
| 4C0104 | 4-E.P. por inhalación de sustancias | C-Polvos de amianto | 01-Asbestosis | 04- Aplicación de amianto a pistola |
| 5A0105 | 5-E.P. de la piel | A- Sustancias de bajo peso molecular | 01- Sustancias de bajo peso molecular | 05-Trabajos de peluquerías |
| 6A0110 | 6.- E.P. producidas por carcinogénicos | A- Amianto | 01-Neoplasia maligna de bronquio y pulmón | 10- Reparación de automóviles. |

7.16

Solución:

| DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN | | OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN |
|---|--|---|
| a) Ser formado y recibir formación sobre la prevención de riesgos en su puesto de trabajo. b) Que les sean facilitados los equipos | c) Hacer uso de los equipos de protección (EPI) de forma correcta. e) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los | |

| | |
|---|--|
| <p>de trabajo y los medios de protección adecuados.</p> <p>d) La protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.</p> <p>f) El derecho a la vigilancia de su salud, con la realización de reconocimientos médicos periódicos.</p> | <p>dispositivos de seguridad en los lugares de trabajo.</p> <p>g) Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar que las condiciones de trabajo no suponen un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.</p> |
|---|--|

7.17

Solución:

- a) Tal como se ha desarrollado durante la unidad, la vigilancia de la salud es un derecho del trabajador, no una obligación (garantizar la vigilancia de la salud es una obligación del empresario). Por lo tanto, la vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.
- Aunque no es objeto específico de esta unidad (la vigilancia de la salud se desarrollará extensamente en la unidad 10), sería interesante profundizar algo sobre las situaciones en los que los reconocimientos serán obligatorios. Los reconocimientos serán obligatorios para los trabajadores cuando sean imprescindibles (art. 22 LPRL):
 - Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
 - Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
 - Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
 - El trabajo de administrativo de María en una asesoría no puede ser considerado como un trabajo que cumpla alguna de las condiciones anteriores, por lo que como dijimos anteriormente, el reconocimiento no puede ser obligatorio.
- b) La actuación de la empresa no es correcta, ya que, como desarrollamos en el apartado anterior, el reconocimiento médico es voluntario, por lo que la sanción no procede.

7.18

Solución:

El objetivo principal de esta actividad es el de concienciar al alumnado de la necesidad de denunciar cualquier situación que implique un riesgo para su salud por el incumplimiento de las medidas de prevención en la empresa. A través de dicha actividad el alumnado será capaz de identificar el organismo ante el que tendrá que entregar la denuncia y el proceso a seguir. Por ello, nos parece que carece de importancia el facilitar los datos personales y de empresa para llenar la denuncia que presentamos a continuación, de la que solo hemos descrito el relato de los hechos que provocan la denuncia de Helena, pudiendo así el alumnado observar un ejemplo de cómo debe realizarse. A continuación presentamos el modelo de denuncia con la descripción de los hechos:



ESCRITO DE DENUNCIA

Datos Generales

[Large empty rectangular box for general information]

Datos del Denunciado

Nombre o Razón Social: [Text Box] N.I.F o C.I.F: [Text Box]
Actividad: [Text Box] C.C.C.: [Text Box]
Domicilio Social: [Text Box]
Domicilio Centro de Trabajo: [Text Box]
Localidad: [Text Box]
Provincia: [Text Box] Código Postal: [Text Box]
Nº de Trabajadores: [Text Box] Horario: [Text Box] a [Text Box] ¿Continua abierta la Empresa? SI NO

Datos del Denunciante

Nombre y Apellidos: [Text Box]
N.I.F o C.I.F: [Text Box] N.A.E.: [Text Box]
Domicilio: [Text Box]
Localidad: [Text Box]
Provincia: [Text Box] Código Postal: [Text Box]
Teléfono: [Text Box] ¿Es o ha sido trabajador de la empresa? SI NO
Fecha de ingreso: [Text Box] Fecha de cese: [Text Box] Motivo del Cese: [Text Box]

Si actúa en nombre de otros trabajadores indique Nombre y Apellidos:

[Large empty rectangular box for additional names]

¿Tiene presentada demanda judicial por el mismo motivo que esta reclamación?

SI NO

La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en el art. 35 de la Ley 30/1992, de 25 de noviembre, de Régimen Jurídico de Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:
webitss@mtin.es
www.mtin.es/itss



De conformidad con lo dispuesto en el art. 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos, se informa que el presente formulario contiene datos de carácter personal que se incorporarán a un fichero titulado "didad del Ministerio de Trabajo e Inmigración" y serán tratados con la única finalidad de gestionar funciones derivadas del motivo de la solicitud y, en su caso, a cederlos a las Instituciones y Organismos previstos en el art. 12 de la Ley 42/1997 de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de completar su gestión. Se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante un escrito dirigido a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social donde se efectúe el Registro del presente documento.

Según lo establecido en el art 9.1 f) del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo (BOE de 3 de junio) por el que se aprueba el Reglamento General sobre Procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden Social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, el denunciante no tendrá la consideración de interesado en esta fase de actividad inspectora previa sin perjuicio de que, en su caso, tengan tal condición en los términos del artículo 31 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común una vez que se inicie el expediente sancionador o liquidatorio.

RELATO DE HECHOS: (Concretar el motivo, acompañando documentación justificativa en su caso)

Le escribo para poner en su conocimiento el reiterado y constante incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales en la empresa donde trabajo. Durante el tiempo que llevo trabajando en la empresa he tenido que comprar mis propios equipos de protección (se adjuntan facturas), jamás se me ha informado sobre las medidas que debo adoptar para la prevención de riesgos, no se ha realizado ningún reconocimiento médico ni seguimiento alguno de mi estado de salud y trabajo actualmente con maquinaria defectuosa (se adjuntan fotos) que me han producido quemaduras en un accidente reciente (se adjunta parte médica y fotos).

FIRMA DEL DENUNCIANTE

Firmado.....

7.19

Solución:

Son funciones del INSHT:

- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las comunidades autónomas.

7.20

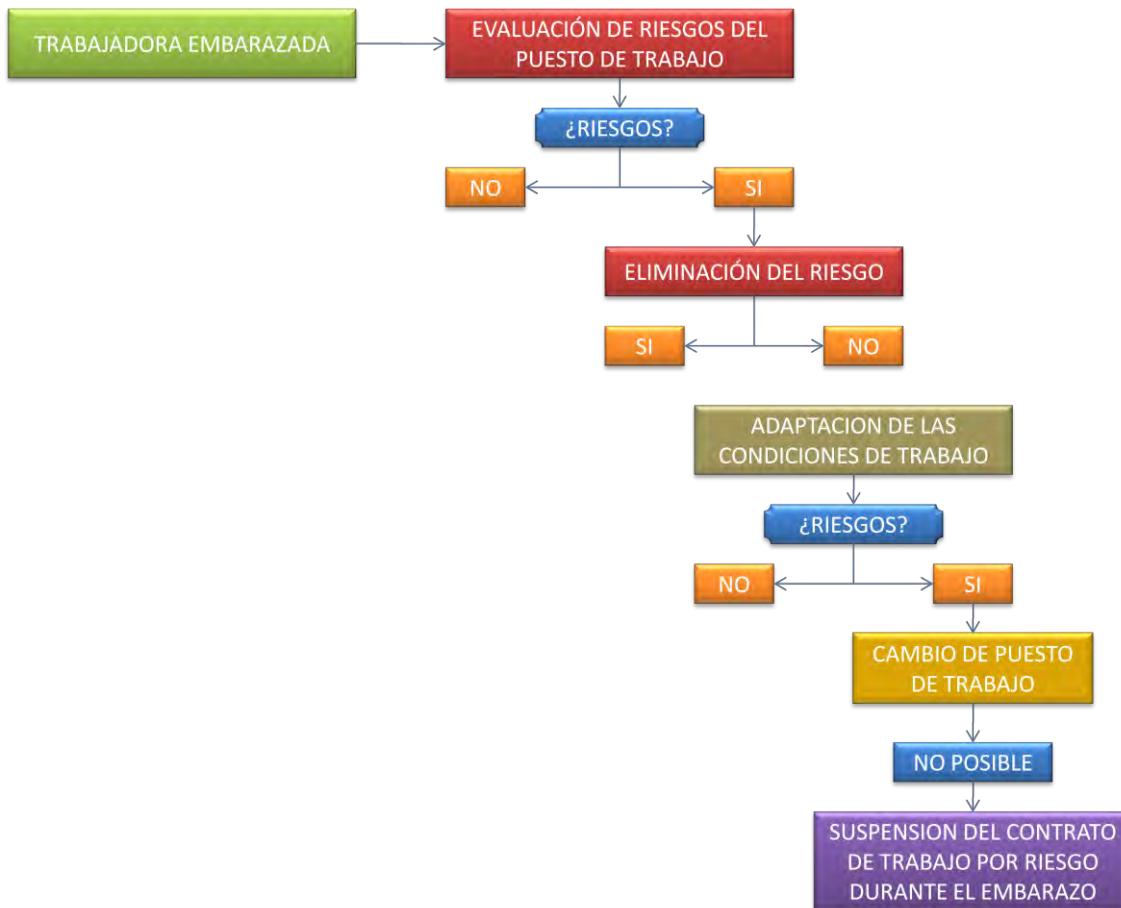
Solución:

- a) Tal como hemos desarrollado en la unidad, uno de los derechos de los trabajadores en materia de prevención es la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (trabajadores sensibles, mujeres en período de maternidad y menores). Hemos visto igualmente que el art. 26 de la LPRL establece que se deberá realizar una evaluación del puesto de trabajo y el entorno en el que se desarrolla su

actividad la trabajadora embarazada. La Evaluación de los Riesgos, deberá comprender la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Por lo tanto, se vulnera el derecho de María a una especial protección al estar embarazada, que debe comenzar con la evaluación de los riesgos de su puesto de trabajo y a la que se niega la empresa. Además parece evidente que son muchos los riesgos que pueden afectar negativamente tanto a ella como al feto, tal como le advirtió ya su ginecólogo.

b) Si tras la evaluación del puesto de trabajo y entorno en el que desarrolla su actividad la mujer embarazada se concluye que existe riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. Si la adaptación de las condiciones de trabajo no es posible o no elimina los riesgos, se procederá a cambiar a la trabajadora a un puesto de trabajo sin riesgos o la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo (art. 45.1.d ET) si el cambio de puesto no fuese posible. A continuación presentamos un esquema que resume de manera muy sencilla todo el proceso:



7.21

Solución:

Son trabajadores que la ley determina como especialmente sensibles:

- Trabajadoras embarazadas.
- Trabajadores menores de edad.

En el puesto de trabajo

1.

Solución:

El trabajo le está produciendo a Miriam una situación de fatiga profesional crónica, que tiene como causa más probable la realización continuada de una tarea sin haber efectuado un descanso compensatorio adecuado al esfuerzo realizado. La persona con fatiga crónica siente un agotamiento generalizado tanto a nivel psicológico como sensorial.

2.

Solución:

- Características generales de locales e instalaciones: trabajar a la intemperie, puede tener riesgo de insolación y sufrir un golpe de calor.
- Útiles y herramientas: conducir ambulancias puede producir riesgos de accidentes de tráfico y como consecuencia traumatismos de diversa índole.
- Características de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente y los procedimientos de utilización de los mismos: gases tóxicos medicinales, cambios de temperatura, vibraciones del vehículo, contacto con fluidos corporales, etc. Pueden producir riesgos de intoxicación, enfriamientos, trastornos musculo-esqueléticos y contagio de diversas enfermedades respectivamente. Los daños para la salud pueden ser fundamentalmente accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Organización del trabajo: los turnos, el ritmo de trabajo, la falta de descanso, la mala organización, etc. pueden producir fatiga física y mental, estrés, síndrome del burnout o estar quemado.

3.

Solución:

El carácter obligatorio o voluntario de los reconocimientos médicos viene regulado en el art. 22 de la LPRL, que indica que, el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Pero esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la

protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, como es la exposición a agentes biológicos. Por lo tanto, Miriam no puede negarse a que le realicen el análisis.

4.

Solución:

Miriam puede ser sancionada en los términos que establezca el convenio aplicable para las faltas graves.

En sala de prensa

a)

El daño laboral es una consecuencia de los riesgos presentes en el entorno de trabajo, se puede definir como la materialización de un riesgo concreto que ocasiona un deterioro en la salud del trabajador y que es provocado por el mismo trabajo.

En el caso que nos ocupa, la propia empresa admite la relación directa entre el suicidio del trabajador con su entorno de trabajo por lo que se debe considerar con un daño profesional.

b)

Existen diferentes daños profesionales que podemos clasificar atendiendo al origen de la patología:

► **Patologías específicas:** existe una relación directa entre el daño y la actividad laboral.

- Los accidentes de trabajo.
- Las enfermedades profesionales.

► **Patologías inespecíficas:** el daño está relacionado con el trabajo, pero en su aparición han influido factores no laborales.

- La fatiga física y mental.
- La insatisfacción laboral.
- El estrés.
- El envejecimiento prematuro.

► **Patologías emergentes:** se incluyen en este grupo los nuevos daños a la salud relacionados con el trabajo y provocados por una serie de circunstancias abiertas y muy complejas de analizar.

- El *mobbing*.
- El síndrome del *burnout* (quemado).

El suicidio que se nos describe en la noticia está asociado a varias patologías, ya que en un hecho tan grave no sólo está originado por una sola patología sino por un grupo de ellas. En este caso las tres patologías influyen sobre el desgraciado suceso:

- Patologías específicas: accidente laboral (si consideramos dicho suicidio como tal).

- Patologías inespecíficas: estrés e insatisfacción laboral influyen sobre manera en el suicidio del trabajador.
- Patologías emergentes: mobbing. En este caso, es la que más ha incidido sobre el desdichado acontecimiento, el acoso psicológico al que han sido sometido los trabajadores ha sido tal que no han podido soportar dicha "gestión basada en el terror" tal como describe el difunto trabajador en la carta donde denunciaba la que estaba sucediendo en France Telecom.

c)

La respuesta no es sencilla desde el punto de vista doctrinal, pero creemos que el debate con el alumnado podría ser muy enriquecedor.

La jurisprudencia española defiende que el suicidio es un accidente no laboral. La Ley General de la Seguridad Social no exceptúa del concepto de accidente no laboral el que es consecuencia de una acción voluntaria, como sí hace en los casos de accidentes de trabajo donde expresamente excluye "los debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado".

No obstante, se van a considerar "accidentes de trabajo" aquellos suicidios en los que se acredite la incidencia de factores laborales en la decisión de quitarse la vida. De hecho, es frecuente que el suicidio se produzca por una situación de estrés o trastorno mental cuyo origen puedan ser factores relacionados con el trabajo. Recientemente ha saltado a los medios de comunicación el incremento súbito de suicidios que se está produciendo en una conocida empresa francesa motivado por la aplicación de planes de reestructuración interna de la plantilla. Si se probase la existencia de una relación de causalidad entre el trabajo y el fallecimiento del trabajador, aunque este haya tenido lugar a través de la figura del suicidio, nuestros tribunales no dudan en admitir que las lesiones deben considerarse como "accidentes de trabajo".

d)

En el ámbito laboral, el accidente se caracteriza por producirse por una acción súbita, violenta y externa, mientras que la enfermedad supone un deterioro psico-físico desarrollado de forma paulatina. Por tanto, resulta prácticamente imposible, conceptual y legalmente catalogar el suicidio como enfermedad, lo que nos obliga, pese a las dificultades indicadas, a tener que encuadrarlo dentro de los "accidentes".

A través de la web

2. Napo en «Crecer con seguridad»

a) Indica qué riesgos aparecen, cuáles son los daños que puede provocar o provoca y las medidas adecuadas de prevención.

Solución:

| RIESGO | DAÑO | MEDIDAS PREVENCIÓN |
|-------------------------|---------------------|----------------------|
| Riesgo de atropello por | Accidente laboral – | Recibir la formación |

| | | |
|--|---|--|
| no respeta la señalización al entrar con la moto en la empresa | golpe, fractura, | adecuada en señalización |
| Riesgo de incendio | Accidente laboral – quemaduras y asfixia | Recibir formación adecuada para utilizar adecuadamente los extintores No bloquear salidas de emergencia |
| Riesgo de caída por utilización de la silla para limpiar cristales | Accidente laboral – Golpe, fractura,... | Recibir información y formación para realizar trabajos en condiciones de seguridad |
| Riesgo de caída por utilización de la maquinaria de manera incorrecta | Accidente laboral – Corte, atrapamiento,... | Recibir la formación e información adecuada sobre la maquinaria |
| Riesgo de caída por utilización de grúa para trabajo en altura incorrectamente – caída a distinto nivel. | Accidente laboral- Golpe, fractura,... | Recibir la formación e información adecuada sobre la utilización de la grúa |
| Riesgo de caída por falta de limpieza en la manipulación de los alimentos | Accidente laboral – Golpe, fractura, ... | Recibir la formación e información adecuada sobre la utilización de la grúa |

b) ¿Qué obligaciones de los trabajadores en materia preventiva incumple NAPO?

Solución:

- Cooperar con el empresario para que pueda garantizar que las condiciones de trabajo no supongan un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Napo no presta atención a la información facilitada por el empresario, no lee ni consulta los manuales de formación,...
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su funcionamiento y riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. Napo no utiliza de manera adecuada la maquinaria, provocando graves riesgos para su salud. La utilización de la grúa o la maquinaria para la realización de piezas metálicas.

c) ¿Crees que el empresario respeta los derechos de los trabajadores de manera adecuada?

Solución:

- Ser informado en materia de prevención de riesgos laborales; y concretamente, sobre aquellas medidas preventivas, que estén relacionadas con su puesto de trabajo y de las medidas de emergencia a adoptar en caso de necesidad. En efecto el empresario aporta manuales de funcionamiento sobre la maquinaria y herramientas que Napo debe utilizar pero la información sobre los riesgos del puesto de trabajo y las medidas preventivas a adoptar son demasiado escuetas y no es suficiente con la entrega de las instrucciones de funcionamiento de los distintos equipos o herramientas a utilizar.
Por otro lado, si que parece que informa adecuadamente sobre las medidas a adoptar en caso de emergencia, aunque en este caso es el trabajador el que incurre en una grave negligencia al no prestar la menor atención, teniendo después graves consecuencias al no saber utilizar el extintor en el conato de incendio que se produce y bloquear la salida de emergencia.
- Ser formado y recibir formación, tanto sobre la prevención de riesgos en su puesto de trabajo, como de las medidas preventivas que se tienen que adoptar en la empresa. Casi la totalidad de los riesgos a los que se expone Napo podríamos afirmar que se producen por la total ausencia de formación en materia de prevención del trabajador respecto a su puesto de trabajo.
- Que les sean facilitados los equipos de trabajo y los medios de protección personal adecuados a la tarea y a los riesgos que correspondan. En algún caso ni siquiera se le facilita a Napo los equipos necesarios para la realización de su trabajo en condiciones de seguridad, como es el caso de la escalera para limpiar los cristales.

La sentencia

a)

Se considera accidente "in itinere" aquel que se produce al ir o al volver del trabajo, siendo necesario que se cumplan tres condiciones (Art. 115.2d LGSS):

- Que ocurra en el camino de ida o vuelta,
- Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente
- Que se emplee el itinerario habitual. No existe una limitación horaria

b)

Tal como interpreta el Tribunal se dan todos los condicionantes para poder considerarlo "in itinere" ya que:

- En primer lugar, porque el suceso se produjo en hora contigua al fin de la jornada, en lugar adyacente al centro de trabajo, para la utilización de un medio de transporte normal, como es el autobús de línea. Es evidente que no existía desviación del camino habitual de vuelta a su domicilio, ni en cuanto al tiempo, ni al lugar, ni al medio de transporte, como ocurre en otras muchas circunstancias, lo

que supondría romper el nexo entre el accidente y el trabajo y por tanto la no calificación del accidente como laboral. Se cumplen así todas y cada una de las condiciones establecidas en el apartado anterior (art. 115 LGSS).

- Por otra parte, si el fallecimiento producido por un accidente de carretera o por una simple caída se hubiese considerado como "in itinere", por lo que parece es absurdo que si la muerte se produce por un crimen no se considere de igual forma.

Por todo ello, el tribunal concluye calificando el accidente como de trabajo.

c)

Con casi total seguridad el Tribunal no hubiese considerado el accidente como laboral en el caso en que el trabajador hubiese incumplido alguna de las condiciones necesarias para considerar un accidente como "in itinere". Por ejemplo: que se hubiese desviado del camino de vuelta habitual, que se hubiese producido en un lugar alejado del centro de trabajo, que hubiese ocurrido en una hora posterior al fin de la jornada,...

TEMA 8. LOS RIESGOS PROFESIONALES

Actividades

8.1

Solución:

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| • Cortes..... | Manejo de equipos de trabajo. |
| • Atrapamientos..... | Manejo de equipos de trabajo. |
| • Contactos eléctricos..... | Instalaciones eléctricas. |
| • Proyección de partículas..... | Manejo de equipos de trabajo. |
| • Resbalones..... | Lugares de trabajo. |
| • Caídas al mismo nivel..... | Lugares de trabajo. |
| • Quemaduras..... | Incendios. |

8.2

Solución:

Sí, se trata de un riesgo grave e inminente porque la probabilidad de que se produzca un accidente es muy alta debido al estado de los andamios; además, la caída desde 10 metros de altura puede producir un daño grave.

Los trabajadores pueden paralizar la actividad mientras no se cumplan las condiciones de seguridad adecuadas.

8.3

Solución:

Anexo I del RD 486/1997 de 14 de abril, apartados 1, 5, 7, respectivamente:

- Espacios de trabajo y zonas peligrosas.
 - ★ Las dimensiones de los locales de trabajo deberán permitir que los trabajadores realicen su trabajo sin riesgos para su seguridad y salud y en condiciones ergonómicas aceptables. Sus dimensiones mínimas serán las siguientes:
 - ★ 3 metros de altura desde el piso hasta el techo. No obstante, en locales comerciales, de servicios, oficinas y despachos, la altura podrá reducirse a 2,5 metros.
 - ★ 2 metros cuadrados de superficie libre por trabajador.
 - ★ 10 metros cúbicos, no ocupados, por trabajador.
- Vías de circulación.
 - ★ El número, situación, dimensiones y condiciones constructivas de las vías de circulación de personas o de materiales deberán adecuarse al número potencial de usuarios y a las características de la actividad y del lugar de trabajo.
 - ★ La anchura mínima de las puertas exteriores y de los pasillos será de 80 centímetros y 1 metro, respectivamente.

- Rampas, escaleras fijas y de servicio.
 - ★ Las escaleras tendrán una anchura mínima de 1 metro, excepto en las de servicio, que será de 55 centímetros.
 - ★ Los peldaños de una escalera tendrán las mismas dimensiones. Se prohíben las escaleras de caracol excepto si son de servicio.

8.4

Solución:

a) Condiciones inseguras:

El abandono de las herramientas por el suelo, puede producir lesiones por caídas o golpes.

Se realiza una elección y uso inadecuado del destornillador. La mesa elevadora puede descender y golpear a los trabajadores.

Fumar cerca de productos inflamables puede provocar incendios.

El desorden y la suciedad del suelo pueden producir caídas al mismo nivel.

El taladro puede provocar un accidente por electrocución debido a un contacto directo.

b) Medidas preventivas:

Almacenar las herramientas en lugares adecuados como estanterías, cajas de herramientas, organizadores, carros metálicos, etc.

Usar adecuadamente las herramientas.

No fumar, o hacerlo fuera del taller.

Limpiar y ordenar el taller periódicamente.

Eliminar los restos de aceite del suelo.

Evitar que se amontone material y otros objetos.

8.5

Solución:

Esta cuestión puede tener diversas respuestas según el sector profesional que se elija de referencia.

8.6

Solución:

a) Para que se produzca un incendio es necesario un combustible, en este caso la hierba seca de los pastos, un comburente, el oxígeno, y una energía de activación, las cerillas o el mechero empleados por el propietario de los pastos. A partir de aquí se produce una reacción en cadena y el fuego se extiende hasta la fábrica.

b) El incendio es de Clase A (sólidos) y D (metales). En cuanto al agente extintor a utilizar, en los pastos se empleará agua pulverizada o a chorro, y sobre el aluminio polvo específico para metales.

8.7

Solución:

Aunque el supuesto no describe una situación laboral, consideramos de vital importancia la concienciación de la importancia de la prevención en todos los ámbitos de la vida. Por ello, a lo largo de la unidad incluiremos algunos supuestos que se desarrollan fuera del ámbito laboral.

- a) Las lámparas de bronceado de rayos UVA emiten radiaciones no ionizantes, mediante la exposición a rayos ultravioletas. Las radiaciones no ionizantes se consideran riesgos físicos.
- b) Los daños producidos dependerán del tiempo y la exposición a los rayos ultravioletas, así como las medidas preventivas adoptadas, pudiendo producirse:
 - Quemaduras.
 - Daños en piel y ojos.
 - Cáncer.
 - Alteraciones en la reproducción, al sistema nervioso, al circulatorio y al digestivo.
- c) Los daños en ojos y piel que ha sufrido Rocío ha sido como consecuencia de la sobreexposición a rayos ultravioleta sin respetar las medidas de prevención y protección necesarias como son:
 - La limitación del tiempo de exposición (15 minutos según su piel), recibiendo una sesión por el doble de tiempo recomendado.
 - Utilización de gafas de protección. Rocío no las utiliza por motivos estéticos.

8.8

Solución:

- a) Valle se está exponiendo una inadecuada iluminación. La iluminación es un riesgo físico derivado de las condiciones medioambientales. El trabajo que desarrolla requiere una alta exigencia visual mientras que en el taller donde trabaja apenas hay luz natural.
- b) El RD 486/1997 también recoge las pautas que deben aplicarse para una correcta iluminación en los lugares de trabajo:
 - La iluminación natural se utilizará preferentemente sobre la artificial, salvo en los casos en que la iluminación natural no garantice una visibilidad adecuada.
 - La iluminación utilizada deberá evitar deslumbramientos, brillos, reflejos, luces intermitentes, será uniforme y con una intensidad adecuada.
 - En aquellos lugares en los que un fallo en la iluminación normal suponga un riesgo para la seguridad de los trabajadores se dispondrá de una iluminación de emergencia.
 - Además de aplicar las pautas anteriores, la empresa debería adoptar medidas de prevención específicas para solventar los daños que está causando la inadecuada iluminación, entre las que se proponen:
 - Apertura, siempre que fuese posible, de ventanas que permitan la entrada de mayor luz natural.

- Instalación, para complementar la luz natural, de iluminación artificial acorde con el trabajo desarrollado. En el caso que nos ocupa se trata de un taller textil, con una exigencia visual muy alta (1.000 Lux).

8.9

Solución:

Aunque el supuesto no describe una situación laboral, consideramos de vital importancia la concienciación de la importancia de la prevención en todos los ámbitos de la vida. Por ello, a lo largo de la unidad incluiremos algunos supuestos que se desarrollan fuera del ámbito laboral.

- a) Manuel se ha expuesto a un riesgo químico al hacer caso omiso de las señales de advertencia que indicaban que era de una zona de vertidos químicos tóxicos. En el caso que nos ocupa se tratan de productos químicos tóxicos que en pequeña o muy pequeña cantidad, pueden provocar efectos agudos o crónicos e incluso, la muerte.
- b) La vía de transmisión a su organismo ha sido la digestiva, a través de la ingesta de la carpa que pescaron en la zona de vertidos tóxicos.

8.10

Solución:

- a) Se trata de un riesgo químico derivado de las condiciones medioambientales. Concretamente es un riesgo químico asfixiante (monóxido de carbono que emiten los coches), que evita la llegada de oxígeno a los tejidos, provocando mareos, pérdida de conciencia y finalmente la asfixia.
- b) La vía de entrada del agente químico en el organismo es la Vía respiratoria por la inhalación al respirar del monóxido de carbono que desprende el tubo de escape del coche en funcionamiento. Cabe recordar que la vía respiratoria constituye la vía de penetración de sustancias químicas más importante en el medio ambiente de trabajo, ya que respiramos aire en el que se podrían encontrar todo tipo de sustancias: sólidos en forma de polvo, líquidos en forma de vapor y gases que se mezclan directamente con el aire.
- c) La principal medida de prevención a adoptar en este caso es el establecimiento de medidas de ventilación adecuada de la zona de trabajo que eviten la concentración del agente químico.

8.11

Solución:

- a) Se trata de un riesgo biológico derivado de las condiciones medioambientales. Concretamente, se trata de virus de nivel 3 y 4, extremadamente peligrosos, cuyas características son:

| Grupo de riesgo | Riesgo Infeccioso | Riesgo de propagación a la colectividad | Tratamiento eficaz |
|-----------------|--|---|------------------------|
| 3 | Pueden causar una enfermedad grave y suponer un serio peligro para los trabajadores. | Probable | Generalmente existe |
| 4 | Provocan una enfermedad grave y un serio peligro para los trabajadores. | Muy probable | Generalmente no existe |

b) La medida de tapar con cinta adhesiva es totalmente inadecuada y temeraria. Los virus de nivel 3 y 4 son de extrema peligrosidad, se propagan rápidamente y los daños que ocasionan son muy graves. Es por ello, que la utilización adecuada de los equipos de protección es una medida básica y vital en la prevención de riesgos de este tipo de agentes biológicos.

Respecto a las consecuencias o daños que puedan producir dependerá del tipo de virus pero en el caso de virus de nivel 4 la cura generalmente no existe por lo que podría provocar la muerte, al igual que en los virus de nivel 3 si no son tratados rápidamente.

8.12

Solución:

- Una cajera de un supermercado..... Física.
- Un fontanero que está agachado arreglando una tubería..... Física.
- Un juez..... Mental.
- Un arquitecto..... Mental.
- Un recepcionista de un hotel..... Física.

8.13

Solución:

1. La empresa no los tiene en cuenta puesto que han comprado máquinas a las que se tiene que adaptar el trabajador en contra del principio ergonómico de adaptar el trabajo al trabajador:

- Para accionar los pulsadores del control de mandos tiene que separar la espalda del respaldo porque no se llega.
- Las ruedas rígidas no se adaptan a las curvas y el trabajador, cada vez que pasa por ellas recibe, un fuerte golpe en la espalda.
- El aire acondicionado justo encima de las cabezas y, por mucho que intentan regularlo, les va directo al cuello.

2. Los principales factores de riesgo son:

Por carga física: Riesgos por posturas forzadas debido a que tienen que estar durante dos horas sentados mientras conducen, siendo imposible el cambio de postura.

Por carga mental: monotonía, las aportaciones de los trabajadores no se tienen en cuenta, imposibilidad de cambiar el ritmo de trabajo, la edad, etc.

3. Los principales daños a la salud que producen las posturas forzadas son la fatiga física y los trastornos músculo-esqueléticos.

La carga mental puede producir fatiga mental que se traduce en problemas de atención, ansiedad, etc.

8.14

Solución:

Se pueden dar diferentes respuestas dependiendo del oficio seleccionado.

8.15

Solución:

El problema principal es que hay gran cantidad de tareas y escaso tiempo para hacerlas, los trabajadores no tienen un control adecuado sobre la tarea y eso puede originar estrés, además de falta de motivación hacia el trabajo realizado.

Los factores asociados a la organización del trabajo son: falta de formación, de promoción y de comunicación. Mala organización del tiempo. Estilo de dirección basado en la jerarquía.

Las consecuencias para la empresa es la disminución de la calidad del servicio y la marcha de los trabajadores que origina una necesidad mayor de supervisión para los nuevos trabajadores al mismo tiempo que se empeoran las relaciones humanas.

Una medida preventiva a aplicar sería definir mejor el puesto de trabajo, conceder más tiempo para hacer la tarea y realizar cursillos de formación específicos.

8.16

Solución:

Mónica está bajo una situación de acoso laboral o mobbing, que se produce cuando en el lugar de trabajo una persona ejerce sobre otra una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado.

El mobbing puede producir en Mónica un daño psicológico y físico que conlleva:

- Trastornos del sueño.
- Alteraciones del sistema nervioso: palpitaciones, sensación de ahogo, etc.
- Alteraciones cognitivas: fallos de atención, infravaloración de sí misma.
- Síntomas psicosomáticos: vómitos, pesadillas, mareos, llanto fácil, etc.
- Síntomas de estrés crónico: dolores musculares, en la nuca, etc.
- Puede llegar a la depresión, trastorno paranoide e incluso el suicidio.

El mobbing puede tener solución si la víctima comienza por identificar y afrontar el problema. Algunas pautas que Mónica puede seguir para solucionarlo son las siguientes:

- Documentar y registrar las agresiones.
- Hacer públicas las agresiones.
- Desactivarse emocionalmente.
- Controlar y canalizar la ira.
- Hacer frente al hostigador.
- Ser assertivo, responder a las calumnias.
- Proteger nuestros datos laborales.
- Evitar el aislamiento social.

- Evitar la autoinculpación.
- No intentar convencer o cambiar al hostigador.
- No caer en la inhibición.
- Autoestimular la capacitación profesional.
- Solicitar ayuda médica, psicológica y legal.
- Perdonar al acosador como forma de liberación final.

8.17

Solución:

- Pablo tiene fatiga crónica, aburrimiento y reducida realización personal.
- El problema lo ha favorecido el tratar con el público, las expectativas frustradas, el menosprecio, la desmotivación, etc.
- Las consecuencias son la insatisfacción en el trabajo por no poder desarrollarlo de acuerdo con sus expectativas y carecer de medios para modificar la situación. La alta motivación inicial del trabajador y la ilusión por su trabajo le hacen una persona con una susceptibilidad emocional muy alta.
- Tendrá como consecuencias una disminución de la capacidad de trabajo y del compromiso, y por lo tanto una disminución de la productividad.
- Para mejorar la situación, la agencia puede dar al trabajador una mayor autonomía y control sobre su trabajo.

Actividades finales

8.1

Solución:

Es muy arriesgado lo que hace la trabajadora, puede sufrir una descarga eléctrica al acceder a alguna parte con tensión, o quemaduras si la máquina se pone en funcionamiento. Hay un modo mejor de hacerlo para evitar accidentes. Las operaciones de reparación, ajuste o limpieza de las máquinas deben hacerse con la máquina parada y desconectada, cuando sea posible, para evitar que se ponga en marcha de manera imprevista. Solo el personal autorizado puede realizar estas operaciones.

8.2

Solución:

Se pueden dar varias posibles respuestas, las siguientes son un ejemplo.

- Ante un escape de gas un empleado permanece en la sala de trabajo sin moverse. En este caso, la deficiencia (el escape de gas), que unida a la exposición de la persona (que al no ser consciente del escape de gas no abandona la habitación), incrementan la probabilidad de un riesgo que, además, y por la severidad del daño, es altamente grave y peligroso.
- La exposición a sustancias cancerígenas.
- Una caldera que está a punto de explotar y los trabajadores se encuentran cerca trabajando.

8.3

Solución:

Los principales riesgos están asociados a la utilización de equipos de trabajo, pueden ser los siguientes:

- Choques contra objetos móviles.
- Contactos eléctricos.
- Proyección de partículas.
- Atrapamientos, cortes y golpes.
- Quemaduras.

No es correcta la actuación de la empresa, las máquinas con fecha de fabricación anterior a 1995, que carezcan del marcado CE deberán adecuarse a lo prescrito en el RD 1215/1997 que marca los requisitos mínimos de seguridad aplicables a los equipos de trabajo.

Lo que debería hacer la empresa es sustituir la máquina o someterla a un proceso de revisión que determine su idoneidad para que continúe funcionando.

8.4

Solución:

| PROFESIÓN | CONDICIÓN LABORAL | FACTOR DE RIESGO | RIESGO LABORAL | DAÑO LABORAL |
|--------------------|---------------------------------------|--|----------------------|------------------------|
| Electricista | Instalaciones eléctricas | Derivados de las condiciones de seguridad | Contactos eléctricos | Accidente laboral |
| Curtidor de pieles | Agentes biológicos | Derivados de las condiciones medioambientales | Biológicos | Enfermedad profesional |
| Profesor | Organización y ordenación del trabajo | Derivados de las condiciones ergonómicas y psicosociales | Psicosociales | Estrés |
| Minero | Agentes químicos | Derivados de las condiciones medioambientales | Químicos | Enfermedad profesional |

8.5

Solución:

- a) La decisión del jefe de José Manuel contraviene la normativa en materia de prevención, ya que en ella se establece que Los niveles máximos de ruido no deben sobrepasar los 80 dBA en los centros de trabajo como exposición diaria, o los 140 dBA como niveles de pico en momentos aislados. Así pues, el trabajo realizado por José Manuel sobrepasa el nivel de exposición diaria en 10 dBA (trabaja a 90 dBA) además de los niveles de pico aislados en 15 dBA (trabaja a 125dBA).

b) Por supuesto, tal como se estudio en la unidad anterior uno de los derechos de los trabajadores en materia de prevención es el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Alguna de las medidas preventivas que podrían adoptarse serían:

- Adoptar medidas técnicas u organizativas para la disminución de los niveles de ruido.
- Proporcionar formación e información a los trabajadores.
- Realizar controles médicos periódicos a los trabajadores expuestos.
- Entregar y exigir el uso de los equipos de protección individual, como orejeras o protectores.
- Aislar el ruido mediante pantallas, cabinas, etc.

8.6

Solución:

| CAUSA DE LA VIBRACIÓN | TIPO DE VIBRACIÓN | CONSECUENCIAS |
|---|---|--|
| Martillo neumático | De alta frecuencia (de 20 a 1.000 Hz) | Pueden producir quemaduras por rozamiento y problemas locomotores |
| Movimiento producido durante un viaje en avión. | De muy baja frecuencia (menos de 2 Hz) | Provocan alteraciones en el sentido del equilibrio, provocando mareos, náuseas y vómitos |
| Motosierra. | De alta frecuencia (de 20 a 1.000 Hz) | Pueden producir quemaduras por rozamiento y problemas locomotores |
| Viaje en coche. | De muy baja frecuencia (menos de 2 Hz) | Provocan alteraciones en el sentido del equilibrio, provocando mareos, náuseas y vómitos |
| Viaje en autobús. | De baja frecuencia (de 2 a 20 Hz) | Afectan sobre todo a la columna vertebral y al aparato digestivo |
| Pulidora. | De alta frecuencia (de 20 a 1.000 Hz) | Pueden producir quemaduras por rozamiento y problemas locomotores |

| | | |
|---------------------|---|--|
| Viaje en barco. | De muy baja frecuencia (menos de 2 Hz) | Provocan alteraciones en el sentido del equilibrio, provocando mareos, náuseas y vómitos |
| Camiones. | De baja frecuencia (de 2 a 20 Hz) | Afectan sobre todo a la columna vertebral y al aparato digestivo |
| Trabajo en tractor. | De baja frecuencia (de 2 a 20 Hz) | Afectan sobre todo a la columna vertebral y al aparato digestivo |

8.7

Solución:

Aunque los trabajos que se presentan se encuentran expuestos a multitud de riesgos, nos centraremos en los que consideramos más importantes en cada uno de ellos:

a)

| RIESGOS | DAÑOS | MEDIDAS PREVENTIVAS |
|--|---|---|
| Sobrecargas musculares por mala higiene postural, manejo de cargas y desplazamientos | Fatiga física. Trastornos musculoesqueléticos | Ergonomía en el mobiliario. Buena higiene postural |
| Caídas al mismo nivel | Golpes, fracturas, lesiones musculares,... | Mantener un orden y limpieza adecuados |
| Choques contra objetos inmóviles | Golpes, fracturas, lesiones musculares,... | Mantener un orden y limpieza adecuados |
| Carga mental | Fatiga mental | <ul style="list-style-type: none"> • Organizativas: eliminar ruidos, adquirir mobiliario adecuado y ubicarlo correctamente, tratar adecuadamente la información, eliminar jornadas de trabajo muy largas, flexibilizar los horarios de trabajo, eliminar cualquier forma de presión psicológica, etc. • Individuales: una alimentación saludable, la práctica regular de ejercicio físico moderado y un buen patrón de descanso, mejorará la resistencia a la fatiga. |

| | | |
|--|--|---|
| Riesgos derivados de la utilización de pantallas de visualización de datos (falta de apoyo de muñecas, giros de cabeza...) | Enfermedades oculares Fatiga física Trastornos musculoesqueléticos | Filtros antirradiación en pantallas de visualización de datos, apoya muñecas, apoya pies. |
| Temperatura (calor y frío) | Resfriados, malestar, falta de concentración,... | Condiciones térmicas adecuadas |

b)

| RIESGOS | DAÑOS | MEDIDAS PREVENTIVAS |
|--|---|---|
| Radiaciones ionizantes: son ondas de alta frecuencia con gran poder energético, invisible y muy perjudicial para la salud. | A corto plazo: <ul style="list-style-type: none"> • Náuseas. • Vómitos. • Diarreas. • Pérdida de cabello. • Hemorragias. • La muerte (en exposiciones más intensas). A largo plazo: <ul style="list-style-type: none"> • Cáncer de piel, huesos y pulmón. • Esterilidad. • Malformaciones genéticas hereditarias. • Leucemia. | <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar equipos de protección individual adecuados. • Proporcionar formación e información a los trabajadores. • Señalar los lugares afectados teniendo en cuenta el riesgo de exposición. • Realizar controles médicos frecuentes. • Controlar periódica y frecuentemente los niveles de exposición a la radiación de los trabajadores. • Realizar una meticulosa limpieza personal. |

c)

| RIESGOS | DAÑOS | MEDIDAS PREVENTIVAS |
|--|--|---|
| Contaminación de agentes biológicos (virus, bacterias, | Diversos tipos de enfermedades o incluso la muerte dependiendo del | <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de procedimientos de trabajo y medidas técnicas para evitar o minimizar la liberación de agentes biológicos (<i>cabinas de seguridad biológica</i>). • Reducción al mínimo posible el número de operarios expuestos. • Utilización de medidas de higiene que eviten o dificulten la dispersión del agente biológico fuera del lugar de trabajo. • Establecimiento de planes de |

| | | |
|--------------------------------|---|--|
| protozoos, hongos y parásitos) | tipo de riesgo biológico al que se expone el trabajador | <p>emergencia para hacer frente a accidentes de los que puedan derivarse exposiciones a agentes biológicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Adopción de medidas de protección colectiva e individual cuando la exposición no pueda evitarse por otros medios (<i>guantes, gafas, ropa de trabajo, mascarillas, etc.</i>) Utilización de una señal de peligro biológico, así como otras señales de advertencia pertinentes. Prohibición a los trabajadores de comer, beber o fumar en las zonas de trabajo donde exista el riesgo. Formación e información a los trabajadores. |
|--------------------------------|---|--|

d)

| RIESGOS | DAÑOS | MEDIDAS PREVENTIVAS |
|--------------------------------|--|--|
| Vibraciones de alta frecuencia | <ul style="list-style-type: none"> Quemaduras por rozamiento Problemas locomotores | <ul style="list-style-type: none"> Establecer otros métodos de trabajo que reduzcan la necesidad de exponerse a vibraciones mecánicas. Elegir un equipo de trabajo adecuado, bien diseñado desde el punto de vista ergonómico y generador del menor nivel de vibraciones posible, habida cuenta del trabajo al que está destinado. Elegir el equipo de protección individual adecuado (EPI) al trabajo que se esté realizando con el fin de reducir los riesgos de lesión por vibraciones. Establecer programas apropiados de mantenimiento de los equipos, del lugar y de los puestos de trabajo. Informar y formar adecuadamente a los trabajadores sobre el manejo correcto y en forma segura del equipo de trabajo, para así reducir al mínimo la exposición a vibraciones mecánicas. Reducir al máximo la duración e intensidad de la exposición. |

e)

| RIESGOS | DAÑOS | MEDIDAS PREVENTIVAS |
|--|---|---|
| Exposición a niveles elevados de ruido | Lesiones en el aparato auditivo, alteraciones psicológicas (falta de concentración, distracciones, cansancio y agresividad) | <ul style="list-style-type: none">• Evaluar la exposición al ruido al crear o modificar puestos de trabajo.• Adoptar medidas técnicas u organizativas para la disminución de los niveles de ruido.• Proporcionar formación e información a los trabajadores.• Realizar controles médicos periódicos a los trabajadores expuestos.• Entregar y exigir el uso de los equipos de protección individual, como orejeras o protectores.• Aislar el ruido mediante pantallas, cabinas, etc. |

8.8

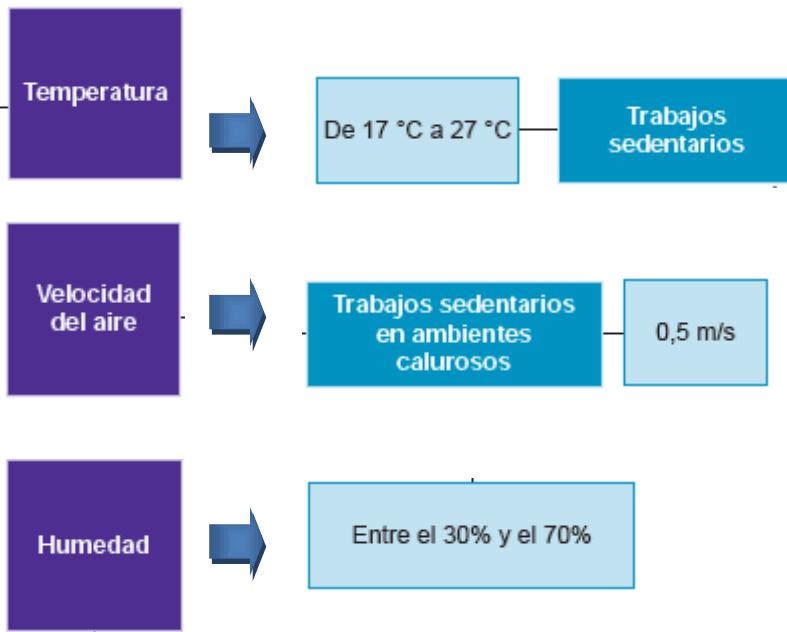
Solución:

- b) Talleres de relojería → exigencia visual muy alta → 1.000 LUX nivel mínimo
- d) Taller textil → exigencia visual muy alta → 1.000 LUX nivel mínimo
- e) Trabajos de joyería → exigencia visual muy alta → 1.000 LUX nivel mínimo
- f) Oficina → exigencia visual alta → 500 LUX nivel mínimo
- c) Carpintería → exigencia visual alta → 500 LUX nivel mínimo
- h) Almacén → moderada exigencia visual → 200 LUX nivel mínimo
- a) Pasillo de uso habitual → baja exigencia visual → 100 LUX nivel mínimo
- g) Garaje → baja exigencia visual → 100 LUX nivel mínimo

8.9

Solución:

- a) Carlos está expuesto a un riesgo laboral asociado a las condiciones medioambientales, concretamente a la temperatura.
- b) Al tratarse de un trabajo sedentario en un ambiente caluroso, las condiciones ambientales de temperatura, velocidad del aire y humedad, según la normativa establecida, deben ser:



c) La temperatura de 37º que está soportando Carlos en su trabajo puede provocar reacciones que van desde simples resfriados o deshidrataciones (si la hidratación no es adecuada), dificultad para concentrarse o mareos. En casos extremos de exposición a temperaturas extremas se pueden producir golpes de calor con graves consecuencias para la salud de las personas.

8.10

Solución:

- a) Las radiaciones son riesgos físicos derivados de las condiciones medioambientales. Las radiaciones a las que se expone Elsa son radiaciones ionizantes (rayos X), ondas de alta frecuencia con gran poder energético, invisible y muy perjudicial para la salud.
- b) La exposición sin medidas de prevención o protección a radiaciones ionizantes puede tener consecuencias muy graves para el ser humano. De entre los daños que pueden generar dichas radiaciones (que dependerá del tipo y tiempo de exposición recibida) nos encontramos:

| A corto plazo: | A largo plazo: |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Náuseas. • Vómitos. • Diarreas. • Pérdida de cabello. • Hemorragias. • La muerte (en exposiciones más intensas). | <ul style="list-style-type: none"> • Cáncer de piel, huesos y pulmón. • Esterilidad. • Malformaciones genéticas hereditarias. • Leucemia |

c) Para evitar que se produzcan estos riesgos derivados de la emisión de radiaciones, se establecen las siguientes medidas preventivas:

- Utilizar equipos de protección individual adecuados.

- Proporcionar formación e información a los trabajadores.
- Señalar los lugares afectados teniendo en cuenta el riesgo de exposición.
- Realizar controles médicos frecuentes.
- Controlar periódica y frecuentemente los niveles de exposición a la radiación de los trabajadores.
- Realizar una meticulosa limpieza personal.

8.11

Solución:

- a) Se trata de un agente biológico, perteneciente a los riesgos biológicos, derivados de las condiciones medioambientales. Los contaminantes biológicos son organismos con un determinado ciclo de vida que al penetrar en el hombre, producen en él un efecto adverso para su salud distinto en cada caso, según el agente que lo provoca. Concretamente, la gripe A está causada por un virus.
- b) La vía de entrada del virus de la gripe al organismo es la vía respiratoria. Respecto al riesgo infeccioso y de propagación dependerá del grupo de agente biológico al que pertenezca el virus. El virus de la gripe A se encuadraría en el grupo 2 con las siguientes consecuencias:
- Riesgo infeccioso: pueden causar una enfermedad y suponer un peligro para los trabajadores.
 - Riesgo de propagación a la colectividad: poco probable.
 - Generalmente existe tratamiento eficaz.
- c) En los casos de agentes biológicos pertenecientes al grupo 2 (gripe A) generalmente existe tratamiento eficaz.

8.12

Solución:

Existen múltiples respuestas, las siguientes son solo un ejemplo:

- Traslado de personas al hospital.
- Cuidado de ancianos.
- Transporte de materiales en la construcción.
- Albañil.
- Fontanero.

8.13

Solución:

Respuesta libre.

8.14

Solución:

Elena está estresada. El estrés se produce cuando las exigencias del entorno de trabajo exceden la capacidad propia para hacerles frente o controlarlas. Puede deberse a múltiples causas, como la falta de comunicación, las características de la tarea

(responsabilidad formación), la estructura organizativa (falta de participación, estilo de mando), etc. Se puede prevenir efectuando cambios en la organización, favoreciendo la participación de los trabajadores en las medidas organizativas, en la toma de decisiones y en los métodos de trabajo, etc.

8.15

Solución:

Respuesta libre. Una posible respuesta es la siguiente.

Diversas investigaciones sobre los lugares de trabajo muestran que las mujeres y los hombres generalmente no se encuentran en los mismos sectores de empleo. Cuando lo están, no ocupan los mismos puestos y cuando los ocupan no realizan las mismas tareas. Las mujeres se encuentran más frecuentemente que los hombres en empleos precarios: tiempo parcial, temporarios, etc. Los trabajadores y las trabajadoras no tienen las mismas condiciones de trabajo. Condiciones de trabajo diferentes determinan exigencias y riesgos diferentes.

Por otra parte, el rol social de la mujer es diferente y es sobre ella que recaen la mayor parte de las tareas domésticas, lo que alarga su jornada de trabajo e incide sobre su salud. Las mujeres tienen jornadas de trabajo más largas y en ocasiones más intensas que las de los hombres. La doble carga de trabajo y el conflicto entre las responsabilidades profesionales y domésticas crea un estrés considerable, la fatiga puede acumularse y causar agravamiento del problema.

8.16

Solución:

Respuesta libre.

8.17

Solución:

a) Factores de riesgo:

Inclinación del cuello y parte superior del tronco hacia adelante. Falta de espacio. Fatiga visual. Dificultad para usar el teléfono y tomar notas simultáneamente. Posición de trabajo sentada.

b) Soluciones:

- Aumentar la altura de las mesas de manera que pueda mantener una posición más cómoda y flexible, posibilidad de mover el teclado y descansar las manos donde le resultara más cómodo.
- Agregar un módulo para ampliar la superficie de la mesa y así poder adaptar el monitor y el teclado, ya no tendrían que estar en el borde de la mesa.
- Sustituir el teléfono con auricular por uno de "manos libres", con audífonos, que se puede llevar cómodamente por largos períodos y Marga puede así utilizar sus manos para manipular el teclado o escribir en un papel.
- Colocar más puntos de luz.
- Utilizar una silla regulable en altura.
- Realizar pequeños descansos de forma periódica.

8.18

Solución:

Paco está sometido a un riesgo derivado de la carga de trabajo, concretamente de la carga física.

El factor de riesgo que lo ocasiona es el levantamiento manual de cargas. Cuando Paco levanta al alumno, aunque sea con ayuda del conserje, está ejerciendo fuerzas muy intensas sobre las piernas y la espalda que pueden producirle fallos del aparato locomotor y provocarle algún tipo de trastornos músculo-esqueléticos (TME) a nivel de las articulaciones, nervios, músculos, huesos y tendones, sobre todo en las manos, en los pies y en la espalda. El daño a la salud que se produce más frecuentemente en estos casos es la lumbociática, o algo más grave, la hernia de disco.

La manipulación manual de cargas, se trata exhaustivamente en el Real Decreto 487/1997. La primera medida preventiva recomendada es evitar la manipulación manual de cargas, sustituyéndola por su manejo mecánico (art.3.1). En este caso, habrá que reparar el ascensor averiado o sustituirlo por uno nuevo para que el alumno suba en el mismo. Otra norma a tener en cuenta para prevenir estos riesgos es que no se deben transportar cargas manualmente si sobrepasan los 25 kg de peso y siempre se tendrán en cuenta las características personales del trabajador (edad, sexo, peso, etc.) Además, es necesario recibir una formación previa sobre técnicas de manipulación y levantamiento de cargas.

8.19

Solución:

| | |
|------------------------|--------------------|
| Vigilante..... | Trabajo nocturno |
| Relojero..... | Iluminación |
| Albañil..... | Esfuerzos físicos |
| Controlador aéreo..... | Ritmo de trabajo |
| Juez..... | Carga mental |
| Cajera..... | Trabajo repetitivo |
| Enfermera..... | Jornada por turnos |

8.20

Solución:

1. Factores de riesgo ligados al medio ambiente de trabajo: riesgos físicos.

a) Factor de riesgo: la temperatura del aire supera los 27 °C en invierno y no llega a los 17 en verano, en contra de lo dispuesto en el Decreto sobre Lugares de Trabajo (Real Decreto 486/1997 de 14 de abril) que en su ANEXO III, sobre las condiciones ambientales de los lugares de trabajo señala que: En los locales de trabajo cerrados deberán cumplirse, en particular, las siguientes condiciones:

- a. *La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27°C. (art.3)*

Por lo tanto, existen posibles molestias por el calor y las cortinas no son suficientes para aislar la sala del frío y del calor.

Medidas preventivas:

Mejorar el aislamiento térmico de la sala (persianas, toldos, cristales termoaislantes, etc.) y revisar el sistema de climatización.

- b. Factor de riesgo: el nivel de luz es insuficiente y produce molestos reflejos.

Medidas preventivas:

Utilizar un nivel de iluminación suficiente que evite forzar la vista. La mesa debe ser de acabado claro y mate con bordes redondeados. Es preferible un mobiliario de color claro para evitar la absorción de la luz. Cambiar el material de división de las mamparas para evitar reflejos. Si es posible, colocar las mesas perpendiculares a las ventanas.

- c. Factor de riesgo: el ruido, procedente de las conversaciones telefónicas genera molestias e impide realizar correctamente el trabajo.

Medidas preventivas:

Aumentar el espacio libre entre los diferentes puesto e instalar mamparas que absorban el ruido en la medida de lo posible.

Procurar no forzar la voz por encima del nivel de ruido ambiental.

Factores de riesgo ligados a la carga de trabajo: riesgos ergonómicos.

- a) Factor de riesgo: dimensiones de la mesa muy reducidas ocasionando poco espacio para la colocación de los elementos de trabajo, queda poca superficie para apoyar los brazos cuando se utiliza el teclado.

Medidas preventivas:

Colocar atriles a la altura adecuada para evitar o reducir la inclinación de la cabeza. Aumentar el tamaño de la mesa de modo que permita la colocación adecuada de todos los elementos de trabajo y el apoyo de los antebrazos durante el uso del teclado.

- b) Factor de riesgo: sillas inapropiadas para el trabajo con PVD, en algunos casos, esto provoca que el tronco se encuentre sin apoyo en respaldo y girado, con curvatura lumbar.

Codo muy flexionado por tener que sostener el teléfono. Cabeza muy inclinada durante la lectura de documentos de manera sostenida. Cuello inclinado hacia un lado al sostener el teléfono con la cabeza mientras teclea.

Medidas preventivas:

Cambiar las sillas por otras con asiento y respaldo regulable y con ruedas giratorias. Cambiar el modelo de teléfono a otro mediante auriculares que permita tener las dos manos libres para teclear.

Realizar cambios de posturas mientras se atiende al teléfono en el puesto de trabajo, para conseguir relajar las tensiones musculares.

3. Factores de riesgo ligados a la organización del trabajo: riesgos psicosociales

a) Factor de riesgo: entrada continua de llamadas sin que pueda el trabajador controlarlo y falta de control sobre las llamadas entrantes, provocando gran carga mental.

Medida Preventiva:

Permitir que el teleoperador controle la entrada de llamadas, lo cual aumentará el control sobre la tarea, reduciendo la carga mental.

Variación de tareas en la medida de lo posible. Establecer los descansos necesarios. Los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar alimentos o descansar dentro de su jornada de trabajo, computándose como tiempo efectivo trabajado.

Introducción de pausas voluntarias y frecuentes, con el objeto de reducir la fatiga mental.

Disponer de un sistema rápido de ayuda y aclaración de dudas que ayuden a reducir la tensión y el estrés.

b) Factor de riesgo: plantilla en su mayoría con contrato laboral temporal y con una gran rotación, lo cual provoca desmotivación, en la mayor parte de los trabajadores, ya que no sienten una vinculación con la empresa.

Medidas preventivas:

Cambiar política de recursos humanos e incentivar contratos indefinidos y si es posible, incentivar la promoción interna.

Adecuar los horarios y turnos de trabajo de manera que no interfieran negativamente con las circunstancias personales de los trabajadores.

Posibilitar la relación entre los teleoperadores, para que no se encuentren en situación de aislamiento.

Dar seguridad proporcionando instrucciones de trabajo claras y ordenadas.

A través de la web

1.

a) ¿Qué tipo de riesgos afectan a Napo y sus compañeros durante el desarrollo de su trabajo? ¿Qué daños pueden producir este tipo de riesgos?

b) ¿Incumple Napo alguna de sus obligaciones en materia de prevención?

c) ¿Qué medidas preventivas y de protección adopta la empresa para evitar los daños producidos por el ruido?

Solución:

a)

| RIESGO | DAÑOS |
|--|--|
| Riesgo por exposición a niveles de ruido elevados de manera permanente | <ul style="list-style-type: none">• Enfermedad laboral – Pérdida de audición (se observa tras cortar tablones de madera o herrando Napo)• Psicológicos – irritabilidad, descenso del rendimiento, dificultad para concentrarse o inquietud (se observa en el trabajo de Napo en oficina)• Accidente por disminución del estado de vigilancia – atropello con resultado |

| | |
|---|---|
| Riesgo por exposición a niveles de ruido elevados y de manera permanente de una mujer embarazada | de fracturas y golpes (atropello de carretilla a Napo tras trabajo en cadena de montaje) Posibles daños a la salud del feto |
|---|---|

b) La obligación que de manera continuada incumple Napo negligentemente es la de hacer uso de los equipos de protección individual (EPI) de forma correcta.

c) El ruido debe eliminarse en su origen siempre que sea posible. En caso contrario, el empresario deberá adoptar las siguientes medidas:

- Evaluar la exposición al ruido al crear o modificar puestos de trabajo.
- Adoptar medidas técnicas u organizativas para la disminución de los niveles de ruido.
- Proporcionar formación e información a los trabajadores.
- Realizar controles médicos periódicos a los trabajadores expuestos.
- Entregar y exigir el uso de los equipos de protección individual, como orejeras o protectores.
- Aislar el ruido mediante pantallas, cabinas, etc.

Concretamente, en el video que nos ocupa la empresa establece las siguientes medidas para evitar los daños producidos por el ruido:

- Adoptar medidas técnicas u organizativas para la disminución de los niveles de ruido (en la oficina).
- Entregar y exigir el uso de los equipos de protección individual, como orejeras o protectores.
- Evaluar la exposición al ruido de trabajadores especialmente sensibles (trabajadora embarazada).

2.

Solución:

a)

| RIESGOS | CAUSAS | DAÑOS | MÉTODO ADECUADO |
|--|----------------------------------|---------------------------------|---|
| Riesgos derivados de la carga de trabajo: Esfuerzo físico | Sobreesfuerzos físicos dinámicos | Trastornos músculo-esqueléticos | <ul style="list-style-type: none"> - Es necesario que exista un equilibrio entre los períodos de actividad física y los de recuperación. - Deben evitarse tanto los esfuerzos excesivos |
| Riesgos derivados de la carga de | Levantar objetos muy pesados | Lesiones del aparato locomotor | <ul style="list-style-type: none"> - No se deben transportar cargas manualmente si sobrepasan los 25 kg de peso y siempre se tendrán en cuenta las características personales |

| | | | |
|--|--|---|---|
| trabajo: Manipulación de cargas | | | del trabajador (edad, sexo, peso, etc.), Además es necesario haber recibido una formación previa sobre técnicas de manipulación de cargas |
| Riesgos derivados de la carga de trabajo: Posturas de trabajo | Adopción de posturas forzadas e inadecuadas | Alteraciones músculo- esqueléticas | <ul style="list-style-type: none"> Diseño adecuado del puesto de trabajo y del mobiliario: silla regulable, reposapiés, etc. Nivelar la mesa a la altura de los codos. Mantener la espalda recta. Formación de los trabajadores acerca de los riesgos de esa postura de trabajo. Facilitar los cambios de posición en el mismo puesto de trabajo |
| Riesgos físicos: vibraciones | Utilización de un equipo en mal estado | Pueden producir quemaduras por rozamiento y problemas locomotores | <ul style="list-style-type: none"> Elegir un equipo de trabajo adecuado, bien diseñado desde el punto de vista ergonómico y generador del menor nivel de vibraciones posible, habida cuenta del trabajo al que está destinado. Informar y formar adecuadamente a los trabajadores sobre el manejo correcto y en forma segura del equipo de trabajo, para así reducir al mínimo la exposición a vibraciones mecánicas. |

- b) La empresa adopta medidas contradictorias, alternando medidas acertadas (sustitución y entrega de equipos adecuados para evitar daños) con otras totalmente inadecuadas (p.ej.: exigencia de sobreesfuerzos físicos a los trabajadores o falta de formación e información en determinados aspectos de la prevención de riesgos).
- c) Casi la totalidad de riesgos expuestos en el documental forman parte del ámbito de actuación de la ergonomía, excepto el riesgo por vibraciones, del que debe encargarse la higiene industrial.
- d) La mayoría de las actuaciones realizadas por Napo son totalmente incorrectas y pueden desembocar en graves daños para su salud. Obviamente, para mejorar su forma de trabajar debe tomar conciencia de la importancia de la prevención de riesgos para evitar daños en su salud. Adoptar las medidas adecuadas de prevención y protección, así como mejorar su formación en prevención de riesgos laborales.

3.

Solución:

a)

| SEÑALES | TIPO | CONSECUENCIAS | CAUSAS |
|---------|--|---|---|
| | Sustancias nocivas | Pérdida de conocimiento por inhalación del producto nocivo | - Inexistencia de ventilación. - No utilizar los EPI adecuados al riesgo (máscara de protección de vías respiratorias) |
| | Sustancias irritantes | Fuerte irritación y posibles daños en la piel | Contacto directo de sustancia irritante sobre la piel |
| | Materias inflamables | Grave incendio | Realizar trabajos inadecuados (soldadura) que puedan provocar reacciones en las sustancias inflamables |
| | Materias corrosivas | En contacto con los tejidos humanos, ejercen una acción destructiva contra ellos. | No respetar la señalización ni realizarla de manera adecuada |
| | Materias tóxicas | Daños múltiples al organismo humano (daños pulmonares, infertilidad,...) | No utilizar los EPI adecuados a los riesgos (máscara de protección de las vías respiratorias) |
| | Materias peligrosas para el medio ambiente | Grave contaminación del medio ambiente | Realizar vertidos en lugares no adecuados ni específicos para el vertido de este tipo de productos |

b)

| TIPO RIESGO | MODO ADECUADO DE ACTUACIÓN |
|---|---|
|  | <ul style="list-style-type: none">✓ Abrir la ventana para que exista ventilación en la habitación✓ Utilizar la máscara de protección de las vías respiratorias |
|  | <ul style="list-style-type: none">✓ Sustituir lo peligroso por aquello que no entrañe ningún riesgo (sustituir el producto que entraña riesgo R300 por el que no produce ningún riesgo R200)✓ En caso de utilizar el producto peligroso, utilizar EPI adecuados (guantes de protección de manos de sustancias irritantes) |
|  | No realizar trabajos que pueden hacer reaccionar a las sustancias inflamables (no realizar los trabajos de soldadura mientras se estén manipulando cerca sustancia inflamables) |
|  | Señalar adecuadamente (con las señales específicas para este tipo de sustancias) la zona impregnada de sustancias corrosivas y respetar dicha señalización |
|  | <ul style="list-style-type: none">✓ Sustituir lo peligroso por aquello que no entrañe ningún riesgo (sustituir el trabajo manual con sustancias tóxicas por trabajo mecanizado que elimine la exposición al riesgo)✓ En caso de utilizar el producto peligroso, utilizar EPI adecuados (máscara de protección de vías las respiratorias) |
|  | Transportar a lugares adecuados y preparados para la manipulación y almacenaje de materias peligrosas para el medio ambiente |

En el puesto de trabajo

Trabajad en grupos de 3 a 5 personas.

1.

Solución:

Respuesta libre en la cumplimentación del cuestionario. El grupo tiene que enfocar las respuestas al cuestionario desde el punto de vista del caso planteado. En ningún caso debe enfocarse como una autovaloración.

2.

Solución:

Respuesta libre según los resultados obtenidos en el cuestionario.

3.

Solución:

| Factores de riesgo | | Riesgos laborales | Medidas preventivas |
|--|--------------------|---|---|
| Derivados de las condiciones de seguridad. | Lugares de trabajo | Caídas al mismo nivel debido a las mochilas en el suelo. | Adaptar un sitio para dejar las mochilas. |
| | | Choques contra objetos, caída de objetos, caídas al mismo nivel dentro del almacén. | Orden/limpieza. Aumentar el espacio disponible |
| | | Golpes con los bancos suecos, balones medicinales, pesas. | Uso adecuado de los equipos |
| Derivados de las condiciones medioambientales. | Incendios | Vapores tóxicos, humos, pánico | Almacenar los productos inflamables en recipientes cerrados y en ambientes ventilados y frescos. |
| | | Ruido del gimnasio | Evaluación del nivel de ruido, reducir el ruido, reconocimientos médicos |
| | Agentes físicos | Exposición a temperaturas extremas en el patio | Organizar las actividades escolares teniendo en cuenta la climatología y reducir los tiempos de exposición. Protegerse del frío/calor con ropa adecuada |
| Derivados de las condiciones ergonómicas | Agentes biológicos | Bacterias, virus, parásitos | Orden y limpieza. Campañas de vacunación y medidas higiénicas adecuadas. Aseo personal. |
| | Carga física | Lesiones musculares al hacer ejercicio físico | Equilibrio entre los períodos de actividad física y los de recuperación. |

| | | | |
|-----------------|--------------------------|---|---|
| y psicosociales | | Manipulación de cargas al trasladar bancos, colchonetas. | No transportar cargas manualmente si sobrepasan los 25 kg Formación. |
| | Carga mental | Fatiga mental debido al ritmo de trabajo, oposiciones, clases. | Realizar pausas frecuentes Adaptar la carga de trabajo a la capacidad del trabajador |
| | Organización del trabajo | Empleo inestable, salarios reducidos, cambios de destino, producen descontento, frustración, falta de motivación, depresión | Mejorar canales de comunicación, relaciones entre compañeros, desarrollo profesional, mejorar la retribución, organizar el tiempo de trabajo para permitir conciliar la vida familiar y laboral |

En sala de prensa

a)

Solución:

Los trabajadores de France Telecom han sido sometidos a riesgos psicosociales, entendidos como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y cuyas consecuencias pueden afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud del trabajador (física, psíquica o social). Los riesgos psicosociales a los que han estado expuestos los trabajadores derivan principalmente, en este caso, de la propia organización.

Los daños producidos en los trabajadores por la exposición a riesgos psicosociales han desembocado en mobbing o acoso moral y estrés laboral.

b)

Solución:

Nos centraremos, para no hacer excesivamente largo el supuesto en el principal daño producido en los trabajadores de la organización por la exposición a riesgos psicosociales: el mobbing (si lo cree conveniente el profesor nos podríamos centrar también en el estudio del estrés).

Se denomina acoso moral o mobbing cuando una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Producido en las víctimas un daño psicológico y físico que, a menudo, conlleva bajas laborales continuadas y en ocasiones, el fin anticipado de su vida laboral.

Por otro lado, teniendo en cuenta que el acoso siempre es intencionado, se pueden distinguir varios motivos, entre otros:

- Se busca el desequilibrio psíquico de la víctima.
- Que se vaya voluntariamente de la organización para:
- Evitar la indemnización por despido.
- Evitar un competidor profesional.
- La personalidad psicopática del agresor, que necesita canalizar su agresividad con alguna persona que él considere que es más débil o vulnerable.

En el caso de France Telecom, el acoso ejercido ha sido tan extremo y brutal, consiguiendo la destrucción psicológica total de las víctimas, que los trabajadores no han sido capaz de hacerle frente terminando con su vida.

c)

Solución:

Las consecuencias que se derivan del mobbing no solo afectan al propio acosado, sino a todos aquellos que le rodean y al propio ámbito laboral, tal como se desprende de la siguiente tabla:

| ► Consecuencias del mobbing | |
|----------------------------------|--|
| Para el acosado | <ul style="list-style-type: none"> • Trastornos del sueño: dificultades para conciliarlo. • Alteraciones del sistema nervioso: palpitaciones, sensación de ahogo, etc. • Alteraciones cognitivas: fallos de atención, infravaloración de sí mismo. • Síntomas psicosomáticos: vómitos, pesadillas, mareos, llanto fácil, etc. • Síntomas de estrés crónico: dolores musculares, en la nuca, etc. • Puede llegar a la depresión, trastorno paranoide e incluso el suicidio. |
| Para la organización del trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Se reduce la cantidad de trabajo resultante y se deteriora la calidad. • Se enrarece el clima laboral, la comunicación, el compañerismo, • Aumenta el número de bajas laborales. • Importantes pérdidas económicas. |
| Para la familia | <ul style="list-style-type: none"> • Sufren el problema y sus consecuencias, lo que acaba dañando las relaciones familiares. • Necesitarán ayuda profesionalizada para poder apoyar adecuadamente al familiar en cuestión. |
| Para la sociedad | <ul style="list-style-type: none"> • Costes asistenciales sanitarios públicos: bajas, pensiones de invalidez, jubilaciones anticipadas, prestaciones económicas por despidos, etc.). • Pérdida de fuerzas de trabajo. |

Aunque el suicidio, como podemos observar en la tabla anterior, afortunadamente, no es una de las consecuencias comunes que se derivan de la exposición al mobbing, pero en casos muy extremos parece probado la relación directa entre ambas acciones. De hecho, a fecha de hoy, la propia France Telecom ya ha admitido la relación directa entre la ola de suicidios de sus trabajadores y la política de “terror” ejercida por la anterior dirección general.

d)

Solución:

Las medidas preventivas más recomendables son las de carácter global, organizativas y colectivas, más que las medidas particulares sobre el trabajador; estas serán posteriores o complementarias a las actividades de prevención organizacional. Algunas pautas pueden ser:

► Sobre la organización

- **Modificar la organización del trabajo:** enriqueciendo y ampliando tareas, rotando tareas y puestos, dando mayor autonomía, delegando responsabilidades, etc.
- **Mejorar el medio ambiente de trabajo:** controlando los riesgos profesionales, adecuando el ambiente físico-temperatura, iluminación o colores.
- **Modificiar el espacio:** estableciendo medidas para evitar el hacinamiento o el aislamiento en los lugares de trabajo.
- **Racionalizar el tiempo de trabajo:** estableciendo pausas y descansos adecuados.
- **Suministrar Información sobre los procesos de trabajo:** informando anticipadamente de los cambios tecnológicos.
- **Favorecer la participación** de los trabajadores en las medidas organizativas, en la toma de decisiones y en los métodos de trabajo, etc.

► Sobre el Individuo

- Cambio de conducta.
- Apoyo social.
- Alivio del estrés.
- Mejora del autocontrol.
- Mejora de la eficacia personal.

La sentencia

a)

Solución:

Los habitantes de Bhopal estuvieron expuestos a un riesgo químico, considerado como aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agentes químicos, la cual puede producir efectos agudos o crónicos y la aparición de enfermedades. Entendemos por contaminante químico toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética, que durante su fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos perjudiciales para la salud de las personas que entran en contacto con ella.

Concretamente, el riesgo químico de Bhopal está causado por la fuga de gases químicos tóxicos (42 toneladas de isocianato de metilo).

La fuga del gas químico tóxico en Bhopal produjo desgraciadas y dramáticas consecuencias causando entre 15.000 muertos, según el Gobierno, y 25.000, según las ONG.

b)

Solución:

En este caso, el agente químico se materializa en forma de gas siendo la Vía respiratoria el modo de penetración de las sustancias químicas tóxicas en el organismo a través del aire.

c)

Solución:

De manera general, para la prevención de los riesgos por agentes químicos se aplicarán para eliminarlos o reducirlos al mínimo los siguientes principios:

- La selección e instalación de los equipos de trabajo.

- El establecimiento de los procedimientos adecuados para el uso y mantenimiento de los equipos utilizados para trabajar con agentes químicos peligrosos.
- La adopción de medidas higiénicas adecuadas, tanto personales como de orden y limpieza.
- La reducción al mínimo necesario de las cantidades de agentes químicos peligrosos.
- La reducción al mínimo del número de trabajadores expuestos o que puedan estarlo.
- La reducción al mínimo de la duración e intensidad de las exposiciones.
- La concepción y utilización de procedimientos de trabajo, controles técnicos, equipos y materiales que permitan, aislando al agente en la medida de lo posible, evitar o reducir al mínimo cualquier escape o difusión al ambiente o cualquier contacto directo con el trabajador que pueda suponer un peligro para la salud y seguridad de este.
- Medidas de ventilación adecuadas de la zona de trabajo.
- Medidas de protección individual, acordes con lo dispuesto en la normativa sobre equipos de protección individual, cuando las medidas anteriores sean insuficientes.

En el caso concreto que nos ocupa, la tragedia de Bhopal podría haberse evitado si la empresa hubiese adoptado las medidas de prevención adecuadas (unida a una actuación correcta ante emergencias), específicamente: "La concepción y utilización de procedimientos de trabajo, controles técnicos, equipos y materiales que permitan, aislando al agente en la medida de lo posible, evitar o reducir al mínimo cualquier escape o difusión al ambiente o cualquier contacto directo con el trabajador que pueda suponer un peligro para la salud y seguridad de este".

d)

Solución:

Se trata de una valoración personal por lo que no podemos dar una respuesta única. Se recomienda evaluar en el alumnado la capacidad crítica, la participación y el respeto al resto de opiniones.

TEMA 9. PREVENCIÓN DE RIESGOS: MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

Actividades

9.1

Solución:

| | ¿PRINCIPIO BÁSICO DE LA ACCIÓN PREVENTIVA? |
|--|--|
| Tener en cuenta la evolución de la técnica | SÍ |
| Minimizar los riesgos cuando sea posible | NO |
| Informar a los trabajadores sobre los EPI que deben adquirir | NO |
| Adoptar medidas que antepongan la protección individual a la colectiva | SÍ |
| Combatir los riesgos en su origen | SÍ |
| Planificar la prevención | SÍ |

9.2

Solución:

| | TÉCNICA DE PREVENCIÓN |
|--|-------------------------|
| Conjunto de procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo | SEGURIDAD EN EL TRABAJO |
| Técnica que tiene como finalidad prevenir la aparición de enfermedades profesionales, eliminando los riesgos físicos, químicos o biológicos en el lugar de trabajo | HIGIENE INDUSTRIAL |
| Estudio concreto y exhaustivo de las relaciones entre una sola persona y una máquina | ERGONOMÍA |
| Técnica que busca el bienestar del trabajador en relación con los tiempos de trabajo | ERGONOMÍA (temporal) |
| Aborda los aspectos relacionados con | PSICOSOCIOLOGÍA |

el contenido y la organización del trabajo capaces de originar daños psicológicos en el trabajador

9.3

Solución:

a) El responsable se plantea la instalación de dos medidas de protección:

- La instalación de una campaña de extracción, que actuaría como una medida de protección colectiva.
- La utilización de mascarillas, que actuarían como equipos de protección individual.

b) El artículo 15 de la LPRL especifica que, dentro de las medidas a realizar respecto a la prevención de riesgos, hay que adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Una vez adoptadas tales medidas y como complemento de estas, se pueden utilizar medidas de protección individual; aquellas para uso exclusivo de una persona.

Desde el punto de vista preventivo es más efectiva la utilización de medidas de protección colectiva; son más seguras y abarcan a un mayor número de personas. Ante un peligro potencial no basta con dar un EPI al operario, hay que evitar ese riesgo con una medida que proteja al conjunto de la población expuesta, complementando tales medidas con EPI's específicos.

Por lo tanto, aunque siempre hay que anteponer las medidas de protección colectiva a las individuales, pero no deben ser consideradas, como se deriva de la propia normativa, como excluyentes, sino todo lo contrario, complementándose entre sí para lograr la máxima efectividad. De esta manera, lo ideal sería instalar la campana y posteriormente establecer las medidas de protección individual a través de la utilización de las mascarillas.

9.4

Solución:

a) Por la información de la que disponemos no existe un sistema de ventilación general en todo el taller, fundamental en talleres de chapa y pintura, al manipularse gran cantidad de productos químicos tóxicos, por lo que la instalación de equipos de extracción de aire y la mejora de la ventilación general del taller son medidas de protección colectiva vitales.

Una vez implantadas las medidas de protección colectivas, se deben complementar con medidas de protección individual, que en el caso de los talleres de chapa y pintura deberían utilizarse al menos:

Guantes de protección, gafas de seguridad, pantallas de protección facial, calzado de seguridad, protección auditiva, ropa adecuada y mascarillas de protección.





b) Desde el punto de vista preventivo es más efectiva la utilización de medidas de protección colectiva; son más seguras y abarcan a un mayor número de personas. Ante un peligro potencial no basta con dar un EPI al operario, hay que evitar ese riesgo con una medida que proteja al conjunto de la población expuesta, complementando tales medidas con EPI's específicos.

9.5

Solución:

No actúan correctamente. El objetivo de este tipo de protectores es reducir los efectos del ruido en la audición, gracias a la atenuación del sonido. Su uso es obligatorio si se superan los 90 dB(A), como es en este caso. Los protectores auditivos son EPIs destinados a evitar daños en el oído cuando la fuente de ruido no puede eliminarse. Retirar el protector, incluso durante un corto espacio de tiempo, reduce seriamente la protección. La protección auditiva es solamente eficaz cuando el protector seleccionado es el adecuado, se ajusta correctamente y se lleva durante todo el tiempo de exposición al ruido.

9.6

Solución:

Los equipos de protección individual están destinados, en principio, a un uso personal. Si las circunstancias exigen la utilización de un equipo individual por varias personas, deberán tomarse medidas apropiadas para que dicha utilización no cause ningún problema de salud o de higiene a los diferentes usuarios (art. 7. Del RD773/1997).

Si las gafas están caducadas, Luis debe informar de inmediato de esta circunstancia a su superior jerárquico directo, si cree que esta circunstancia puede entrañar una pérdida de su eficacia protectora (art.10.c del RD773/1997).

9.7

Solución:

No son adecuados. La elección de los EPIS viene regulada en el artículo 6 del RD 773/1997, y señala que para elegir los equipos de protección individual, el empresario deberá llevar a cabo una evaluación de los riesgos existentes que no puedan evitarse y posteriormente determinar el EPI más adecuado al riesgo y seleccionar el más conveniente entre los que haya en el mercado.

Alberto debe utilizar guantes aislantes y adecuados a la tensión que deban soportar. Los guantes de látex no son aislantes y no protegen frente al riesgo de electrocución. El casco de los albañiles tampoco es el adecuado, es un casco preparado para recibir impactos pero no aísla frente a riesgos eléctricos. Para trabajar con la electricidad se necesita un casco especial sin ventilación y que proporcione un aislamiento eléctrico.

9.8

Solución:

El primer principio de la acción preventiva es evitar los riesgos, y si esto no es posible, hay que evaluarlos para saber qué medidas de protección son más adecuadas en cada caso. La acción preventiva debe anteponer las medidas de protección colectivas a las individuales (art. 15 de la LPRL), por lo tanto, en este caso, hay que instalar un sistema de ventilación general de la nave por tratarse de una medida de protección colectiva.

9.9

Solución:

No es correcta. Si los extintores se retiran de su lugar habitual de ubicación por las obras, se deberán instalar en otro sitio que sea accesible y esté señalizado, el personal debe conocer su nueva ubicación.

El hueco del ascensor debe estar protegido con barandillas. Además, es necesario que la empresa constructora coloque señales que indiquen lo siguiente:

- La localización de los equipos de lucha contra incendios así como las vías y salidas de evacuación (señales de panel)
- La obligación de utilizar Equipos de Protección Individual (señales de obligación).
- Señales de balizamiento permanentes en el hueco del ascensor.
- Informar sobre riesgo de caídas, choques y golpes (señales de panel)
- Para indicar la prohibición de acceso a personal no autorizado en determinadas zonas (señales de advertencia de peligro o prohibición)
- Indicación del peligro en recintos de almacenamiento de sustancias peligrosas. (señales de advertencia de peligro)
- Delimitación de vías de circulación de circulación.

Balizamiento



Protección obligatoria de la cabeza



Caídas a distinto nivel



Materiales inflamables



Ubicación del extintor



Prohibido el paso a
Personas no autorizadas

Dirección a seguir



9.10

Solución:

El instituto no está bien señalizado. Se está haciendo un uso de los colores de seguridad totalmente inadecuado. En materia de señalización en el lugar de trabajo la norma vigente es el Real Decreto 485/1997 sobre disposiciones mínimas de señalización de seguridad y salud en el trabajo. En ella se definen los colores de seguridad y su significado, así como los diferentes tipos de señales. Según este RD:

- Los botiquines, las salidas de emergencias y el lavaojos deben señalizarse en color verde que es el color de salvamento, auxilio y seguridad.
- Los pulsadores de alarma y el lugar donde están los extintores deben ir en color rojo, que es señal de prohibido, peligro, alarma y de material de lucha contra incendios.

Actividades finales

9.1

Solución:

| Medidas de protección individual | Medidas de protección colectiva |
|----------------------------------|---|
| Cascos antirruidos | Red de seguridad instalada en un edificio en construcción |
| Botas de seguridad | Interruptor diferencial |
| Mascarilla protectora. | |

9.2

Solución:

El principio básico de la prevención es la eliminación total del riesgo pero, a veces, esto no es posible debido a la naturaleza del propio riesgo o cualquier otra causa que hace imposible su total desaparición y es, en estos casos, cuando deben aplicarse las medidas de protección.

Por otro lado, el artículo 15 de la LPRL especifica que, dentro de las medidas a realizar respecto a la prevención de riesgos, hay que adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Por lo tanto,

1º Medidas de prevención.

- 2º Medidas de protección colectiva.
- 3º Medidas de protección individual.

9.3

Solución:

Marcos es programador informático y desde hace tiempo sufre fuertes dolores de espalda y cansancio visual.



ERGONOMÍA

Javier ha tropezado con un tablón de madera en la carpintería en la que trabaja que le ha provocado un fuerte golpe en la cabeza y una fractura en el brazo derecho



SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Cristina es enfermera del hospital de La Paz en la sección de trastornos respiratorios, donde se encuentra ingresada tras ser contagiada por uno de sus pacientes



HIGIENE INDUSTRIAL

Inés ha sido ingresada de urgencia tras la inhalación de un producto químico tóxico con el que rociaba las plantas en el invernadero donde trabaja, que le han producido asfixia y daños en algunos órganos internos



HIGIENE INDUSTRIAL

Enrique está agotado. Son las cuatro de la mañana y aún no ha terminado el informe sobre la fusión que la empresa pretende realizar con su máxima competidora



PSICOSOCIOLOGÍA

9.4

Solución:

- Una empresa constructora decide entregar un arnés a cada obrero para evitar que se produzcan caídas cuando suben las escaleras para dirigirse de un piso a otro de la casa que están rehabilitando → Su uso es individual y antes de utilizarlos, cada usuario debe recibir información y formación sobre los equipos que se le entregan (cursos, reuniones, instrucciones escritas personales, etc.), así como en qué momento se deben usar.
- Una empresa acaba de recibir los EPI que había solicitado de una empresa especializada. El delegado de prevención comprueba si tienen las garantías de seguridad y el marcado CE y observa que no era así en varios casos, pero

considera que los equipos están «pasables» y que se pueden utilizar → Deben dar una protección eficaz, por lo que han de cumplir con los requisitos legales de fabricación (marcado CE); Los trabajadores deben informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciable en un EPI.

- Andrés trabaja como pintor de maquinaria industrial y utilizan sustancias irritantes que le han provocado daños continuos en la piel y episodios de asfixia. Para evitarlo, se ha comprado una mascarilla y unos guantes que le protejan de dichos daños → La empresa debe determinar los puestos de trabajo que necesiten utilizar EPI, seleccionarlos y proporcionarlos gratuitamente al trabajador; su uso es individual y antes de utilizarlos, cada usuario debe recibir información y formación sobre los equipos que se le entregan (cursos, reuniones, instrucciones escritas personales, etc.), así como en qué momento se deben usar.
- Álex va a comenzar su nuevo trabajo como enfermero en la unidad de enfermedades altamente infecciosas en una clínica privada de Barcelona. Antes de comenzar el trabajo le entregan todo el equipo de protección necesario (guantes, mascarillas, etc.). Antes de entrar en la sala de aislamiento se pone la mascarilla y comprueba que no se la puede ajustar al quedarle grande → Su uso no ocasionará riesgos adicionales. En lo posible, no deberán interferir en el proceso productivo y se adaptarán a las condiciones de salud y ergonómicas de cada usuario; Su uso es individual y antes de utilizarlos, cada usuario debe recibir información y formación sobre los equipos que se le entregan (cursos, reuniones, instrucciones escritas personales, etc.), así como en qué momento se deben usar.
- La empresa de soldadura industrial donde trabaja Juan acaba de adquirir unas pantallas de protección. Juan decide consultar el folleto para ponérselas adecuadamente y descubre que las instrucciones de uso se encuentran en chino → El trabajador seguirá las instrucciones del fabricante sobre las condiciones de uso, almacenamiento, limpieza, mantenimiento, desinfección, etc. Las instrucciones deberán estar redactadas en un lenguaje comprensible para el trabajador; Su uso es individual y antes de utilizarlos, cada usuario debe recibir información y formación sobre los equipos que se le entregan (cursos, reuniones, instrucciones escritas personales, etc.), así como en qué momento se deben usar.

9.5

Solución:

- Teclado de ordenador → ERGONOMÍA DEL PUESTO DE TRABAJO. Se refiere al estudio concreto y exhaustivo de las relaciones entre una sola persona y una máquina, incluido los medios e instrumentos que utiliza para la ejecución de su trabajo.
- Ratón → ERGONOMÍA DEL PUESTO DE TRABAJO. Se refiere al estudio concreto y exhaustivo de las relaciones entre una sola persona y una máquina, incluido los medios e instrumentos que utiliza para la ejecución de su trabajo
- Silla de trabajo → ERGONOMÍA GEOMÉTRICA. Estudia la relación entre el hombre y las condiciones métricas y posicionales del puesto de trabajo. Su objetivo es el diseño del puesto de trabajo y de sus componentes, para crear o facilitar las posturas de trabajo más confortables.
- Ruido de la impresora → ERGONOMÍA AMBIENTAL. Es la parte de la ergonomía que contempla las relaciones entre el hombre trabajador y los factores ambientales.

- Reposapiés → ERGONOMÍA GEOMÉTRICA. Estudia la relación entre el hombre y las condiciones métricas y posicionales del puesto de trabajo. Su objetivo es el diseño del puesto de trabajo y de sus componentes, para crear o facilitar las posturas de trabajo más confortables.
- Mesa de trabajo de un arquitecto → ERGONOMÍA GEOMÉTRICA. Estudia la relación entre el hombre y las condiciones métricas y posicionales del puesto de trabajo. Su objetivo es el diseño del puesto de trabajo y de sus componentes, para crear o facilitar las posturas de trabajo más confortables.

9.6

Solución:

- Reconocimiento médico de un trabajador antes de acceder por primera vez a su puesto de trabajo → Preventiva: antes de que se produzca el daño, intentando prevenirla o en su caso, detectarlo precozmente, se desarrollan tareas preventivas que se denominan, en su conjunto, vigilancia de la salud.
- Fátima se ha caído de una escalera de la librería donde trabaja, fracturándose la tibia de la pierna derecha → Curativa: una vez que el daño se produce, se asiste a los trabajadores lesionados valorando la relación laboral de esos daños y aplicando tratamiento (médico, quirúrgico y/o rehabilitador).
- Se evalúan los riesgos del puesto de trabajo de una trabajadora que acaba de comunicar que se encuentra embarazada → Preventiva: antes de que se produzca el daño, intentando prevenirla o en su caso, detectarlo precozmente, se desarrollan tareas preventivas que se denominan, en su conjunto, vigilancia de la salud.
- Miriam sufrió un accidente de trabajo hace ya dos años y después de haber recibido innumerables sesiones de rehabilitación, se le ha concedido definitivamente la incapacidad absoluta → Calificadora: una vez agotadas las posibilidades terapéuticas y si con estas no se han conseguido el restablecimiento completo de la salud, actúan como peritos en la valoración del daño corporal para la calificación y obtención de prestaciones en incapacidades permanentes no invalidantes (secuelas) o invalidantes (parciales, totales, absolutas o gran invalidez).

9.7

Solución:

- Manipulación de cargas → Se encarga la ergonomía.
- Vigilancia de la salud → Se encarga la medicina en el trabajo.
- Análisis de los riesgos químicos existentes y los niveles de exposición a trabajadores → Se encarga la ergonomía → Se encarga la higiene industrial.
- Educación sanitaria → Se encarga la medicina en el trabajo.
- Mantenimiento de equipos de trabajo → Se encarga la ergonomía.
- Técnicas curativas y reparadoras → Se encarga la medicina en el trabajo.
- Formación e información sanitaria → Se encarga la medicina en el trabajo.

9.8

Solución:

Pregunta de búsqueda de información, la respuesta varía en función del sector profesional al que pertenece el ciclo.

9.9

Solución:

- Caída de objetos sobre la cabeza.....Casco de protección contra choques e impactos.
- Inhalación de gases tóxicos..... Equipos filtrantes de gases
- Técnico de laboratorio de análisis clínicos..... Guantes de látex, mascarillas
- Jardinerº que realiza la poda de una palmera..... Guantes, gafas protectoras
- Aplicar un tinte en una peluquería..... Guantes de látex.
- Carga y descarga de camiones..... Calzado de seguridad.
- Técnico en radiodiagnóstico cuando realiza una radiografía.....Mandil de protección contra rayos X.

9.10

Solución:

| COLOR |
|----------|
| AZUL |
| AMARILLO |
| ROJO |
| VERDE |

| SIGNIFICADO |
|-------------|
| OBLIGACIÓN |
| ADVERTENCIA |
| PROHIBICIÓN |
| SALVAMENTO |

| FORMA |
|------------|
| CÍRCULO |
| TRIÁNGULO |
| CÍRCULO |
| RECTÁNGULO |

9.11

Solución:

Pregunta de búsqueda de información, la respuesta varía en función del sector profesional al que pertenece el ciclo.

9.12

Solución:

- a) Prohibido fumar y encender fuego.
- b) Lavado de los ojos.
- c) Prohibido pasar a los peatones.
- d) Protección obligatoria del oído.
- e) Protección obligatoria de la cara.
- f) Materias combustibles.
- g) Escalera de mano.
- h) Materias suspendidas.
- i) Manguera para incendios.
- j) Primeros auxilios.
- k) Protección obligatoria de las vías respiratorias.

9.13

Solución:

- a) Arnés..... Todo el cuerpo.
- b) Manguitos..... Los brazos.
- c) Polainas..... Las piernas
- d) Ropa de señalización..... Todo el cuerpo.

- e) Pantallas de soldadura..... Ojos y cara.
- f) Botas contra impactos..... Los pies.
- g) Cinturón antivibración..... El abdomen.
- h) Orejeras..... Los oídos.
- i) Casco contra impactos..... La cabeza.

9.14

Solución:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.c. del RD 773/1997, corresponde al empresario proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.

Bernardo debe dirigirse a su jefe para que le facilite los equipos de protección individual para su trabajo, es un derecho que tiene como trabajador y es una obligación de la empresa.

A través de la web

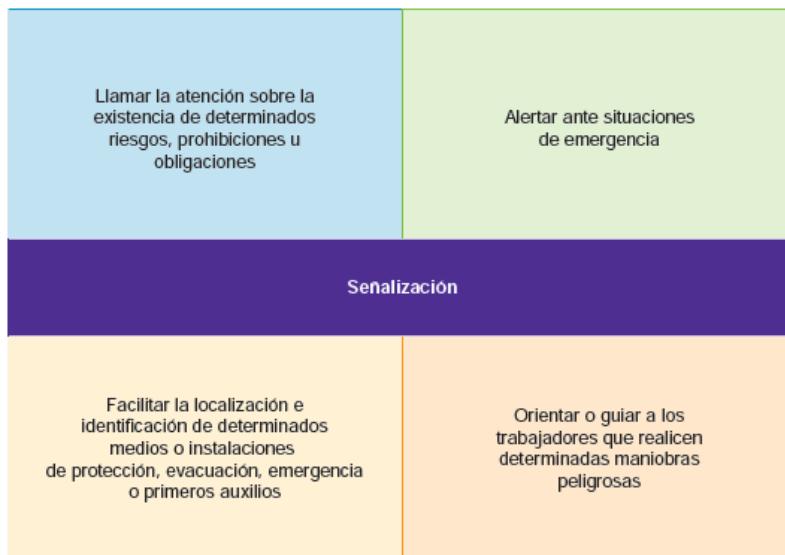
Napo señalización!

1.

Solución:

a) La señalización de seguridad permite identificar peligros presentes en el entorno laboral, reduciendo así el riesgo. Es una herramienta de prevención complementaria que no elimina el riesgo y su aplicación no debe excluir la adopción de otras medidas preventivas.

La señalización de seguridad deberá utilizarse para indicar aquellas situaciones de riesgo que no se han podido eliminar o reducir suficientemente con otras medidas. Su uso estará destinado a conseguir los siguientes objetivos:



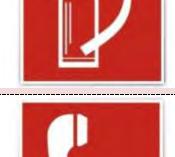
b)

| TIPOS | FORMA | COLOR | SIGNIFICADO | |
|-------------|------------|--|---|---|
| Advertencia | Triángulo | Bordes: negros Fondo: amarillo Pictograma: negro | Advierte de un riesgo o peligro |  |
| Advertencia | Triángulo | Bordes: negros Fondo: amarillo Pictograma: negro | Advierte de un riesgo o peligro |  |
| Prohibición | Círculo | Bordes: rojos Fondo: blanco Pictograma: negro | Prohíbe un comportamiento susceptible de provocar un peligro. |  |
| Prohibición | Círculo | Bordes: rojos Fondo: blanco Pictograma: negro | Prohíbe un comportamiento susceptible de provocar un peligro. |  |
| Obligación | Círculo | Fondo: azul Pictograma: blanco | Obliga a un comportamiento determinado. |  |
| Obligación | Círculo | Fondo: azul Pictograma: blanco | Obliga a un comportamiento determinado. |  |
| Obligación | Círculo | Fondo: azul Pictograma: blanco | Obliga a un comportamiento determinado. |  |
| Advertencia | Triángulo | Bordes: negros Fondo: amarillo Pictograma: negro | Advierte de un riesgo o peligro |  |
| Salvamento | Rectángulo | Fondo: verde Pictograma: blanco | Proporciona indicaciones relativas a las salidas de socorro, a los primeros | |

| | | | | |
|-------------------|------------|------------------------------------|--|---|
| | | | auxilios o a los dispositivos de salvamento. | |
| Salvamento | Rectángulo | Fondo: verde Pictograma: blanco | Proporciona indicaciones relativas a las salidas de socorro, a los primeros auxilios o a los dispositivos de salvamento. | |
| Indicativa | Cuadrado | Fondo: rojo Pictograma: blanco | Proporciona otras informaciones, como en este caso, sobre incendios |  |
| Indicativa | Cuadrado | Fondo: rojo Pictograma: blanco | Proporciona otras informaciones, como en este caso, sobre incendios |  |

c)

| RIESGO DEL QUE ADVIERTEN | SEÑAL |
|--------------------------------------|---|
| Cargas suspendidas |  |
| Vehículos de manutención |  |
| Prohibido fumar y encender fuego |  |
| Prohibido a vehículos de manutención |  |

| | |
|---|---|
| Protección obligatoria de la vista |  |
| Protección obligatoria del oído |  |
| Protección obligatoria de la cabeza |  |
| Cargas suspendidas |  |
| Salida en caso de emergencia |  |
| Primeros auxilios |  |
| Extintor |  |
| Teléfono para la lucha contra incendios |  |

d)

| CIRCUNSTANCIA QUE HACE QUE LA SEÑALIZACIÓN NO SEA EFICAZ | SEÑAL |
|---|---|
| Distracción por parte del trabajador |  |
| Falta de mantenimiento de la señalización (falta de limpieza que impiden visualizar la señal) |  |
| No respetar la señalización adoptando acciones negligentes |  |

| | |
|--|---|
| Se respeta la señalización |  |
| Señal no visible (situada inadecuadamente detrás de la puerta) |  |
| No respetar la señalización adoptando acciones negligentes |  |
| Respetá la señal de obligación |  |
| No respetar la señalización adoptando acciones negligentes |  |
| No respetar la señalización adoptando acciones negligentes (obstruye la señal y salida de emergencia) |  |
| La señalización no está bien ubicada (al cambiar el botiquín de lugar se debe cambiar automáticamente la señalización) |  |
| El objeto indicativo en la señalización no funciona |  |
| La señalización es incorrecta (indica dos vías opuestas) |  |

2.

Solución:

- a) Son principios generales de la prevención:

► Principios básicos de la prevención

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

b)

Estas son las diferentes modalidades existentes para organizar la prevención en la empresa:

- Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.
- Designación de trabajadores.
- Servicio de prevención propio.
- Servicio de prevención ajeno.

c)

| TIPOS DE RIESGOS MÁS COMUNES | EJEMPLO | MEDIDA DE PREVENCIÓN |
|---|---|--|
| Riesgos derivados de la manipulación manual de cargas | Carga demasiado pesada, grande o difícil de sujetar | Formación e información sobre la forma correcta de manipular las cargas |
| Riesgos de caídas al mismo o distinto nivel | Falta de orden y limpieza | Los lugares de trabajo se mantendrán limpios |
| Riesgos derivados de los equipos de trabajo | Golpes, cortes o atrapamientos con los elementos móviles de los equipos | Los elementos móviles que entrañen riesgo de accidente deberían ir equipados con resguardos o dispositivos que impiden el acceso a la zona peligrosa |
| Riesgo de exposición a contactos eléctricos | Contactos directos o indirectos | Los trabajadores deberán estar debidamente protegidos contra los riesgos de accidentes eléctricos causados por contactos directos o indirectos |
| Riesgos derivados por exposición al ruido | Exposición de manera prolongada a ruidos elevados | Equipos de protección individual contra ruidos |

En el puesto de trabajo

1.

Solución:

Los equipos contra incendios no están bien señalizados, tampoco se encuentran en un lugar accesible y próximo a la cocina, el personal nuevo desconoce la ubicación de los extintores.

2.

Solución:

Sí, existe una medida técnica de prevención, el sistema de alarma que tienen instalado, es una señal acústica.

3.

Solución:

Protección colectiva: la campana extractora.

Protección individual: el gorro para recogerse el pelo, el delantal, el guante de maya para cortar la carne, este último es un EPI.

4.

Solución:

En esta empresa fallan las medidas preventivas de carácter organizativo, como la formación e información de los trabajadores y trabajadoras: las limpiadoras desconocen el significado del sonido de la sirena; señales como la de prohibido fumar, no están colocadas en lugar visible, el trabajador desconocía su existencia, tampoco es adecuado el sitio donde se ubica el botiquín, junto a la campana extractora. El trabajador nuevo desconoce que para entrar en la cámara frigorífica debe cubrirse con prendas especiales, no hay nada señalizado.

5.

Solución:

- El botiquín y las salidas de emergencias deben señalizarse en color verde que es el color de salvamento, auxilio y seguridad.
- El lugar donde están los extintores y la señal de prohibido fumar deben ir en color rojo, que es señal de prohibido, peligro, alarma y de material de lucha contra incendios.

En sala de prensa

a)

Solución:

La crisis económica tiene consecuencias (desempleo, inestabilidad laboral y en algunos ocasiones acoso laboral que tienen como finalidad el provocar el abandono de la empresa por parte de los trabajadores) que afectan a dimensiones básicas de la autoestima y que son un factor de desestabilización psíquica, pudiendo provocar patologías mentales graves en las personas sometidas a estas situaciones. Así pues, son los riesgos psicosociales los principales riesgos a los que se enfrentan los jóvenes en un escenario de crisis económica como el actual.

b)

Solución:

Se trata de valorar las opiniones del alumnado respecto al concepto de happyshifting. Sería interesante que el alumnado contrastara dicho concepto con la historia de Vicky Harrison. Se trata de una valoración personal por lo que no podemos dar una respuesta única. Se recomienda evaluar en el alumnado la capacidad crítica, la participación y el respeto al resto de opiniones.

c)

Solución:

Las características personales (condiciones subjetivas) son uno de los determinantes de la aparición de factores de riesgos psicosociales. La capacidad de tolerancia a situaciones laborales extremas de riesgos psicológicos y emocionales, va a depender, en gran medida, de las diferencias individuales, de las diferentes reacciones de las personas ante una situación. De entre los factores personales podemos destacar: motivación, percepción, personalidad, formación, conocimientos, etc.

Aunque el alumnado presentará diversos ejemplos, creemos que el más evidente es el caso analizado de Vicky Harrison. No todas las personas son fuertes de espíritu, ni reaccionan de la misma manera ante las mismas situaciones, y en entornos así las personas propensas a ser influidas por las corrientes negativas lo van a pasar muy mal, porque perderán su equilibrio emocional. Esto provoca una espiral: ante lo gris solo se ve la parte más negra y se visualiza la realidad mucho peor de lo que realmente es. La baja autoestima y las características de la personalidad de Vicky provocaron, entre otros muchos factores, que no pudiera asumir la situación en la que se encontraba, tomando una drástica y desgraciada situación.

La sentencia

a)

Solución:

Sí es suficiente la información que el trabajador ha recibido, como ha quedado probado en la sentencia. La empresa además de facilitar periódicamente al trabajador las instrucciones necesarias para realizar el trabajo de forma segura, tiene un ejemplar a disposición del trabajador con las citadas instrucciones que se encuentra en el mismo lugar donde se realiza el trabajo, para que pueda consultarla si tiene alguna duda.

b)

Solución:

La empresa ha actuado correctamente, el trabajador no era solo un peligro para sí mismo, sino también para sus compañeros. Además los costes para la empresa derivados de un accidente de este calibre son muy cuantiosos. Por lo tanto la medida ha contribuido a preservar la vida de los trabajadores y ha evitado un grave perjuicio para la empresa.

c)

Solución:

El trabajador no descuidó el uso de una concreta y específica medida de seguridad, sino que omitió la utilización de todos y cada uno de los elementos de prevención exigible, y ello en el desempeño de una actividad de notable riesgo.

En cuanto a medidas de prevención, ha hecho caso omiso de la formación e información que periódicamente le ha ido proporcionando la empresa sobre las medidas de seguridad obligatorias.

Respecto a las medidas de protección, no ha colocado la red lateral perimetral (exterior) y la red de seguridad interior que cubre el hueco dejado por el multiplicador cuando es retirado. Además ha trabajado desprovisto de todo elemento de seguridad adicional tales como arnés, gafas, casco y guantes de protección.

d)

Solución:

Sí, son EPIS el arnés, las gafas, el casco y los guantes contra agresiones mecánicas.

TEMA 10. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

Actividades

10.1

Solución:

a)

| RIESGOS DETECTADOS | EVALUACIÓN DE RIESGOS | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------|---|---|---------------|---|----|-----------------------|----|---|---|----|
| | PROBABILIDAD | | | CONSECUENCIAS | | | VALORACIÓN DEL RIESGO | | | | |
| | B | M | A | LD | D | ED | T | TO | M | I | IN |
| Sobrecargas musculares por mala higiene postural, manejo de cargas y desplazamientos | | X | | | X | | | | X | | |
| Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento | X | | | | X | | | | X | | |
| Caídas al mismo nivel | X | | | X | | | X | | | | |
| Choques contra objetos inmóviles | | X | | | X | | | | X | | |
| Carga mental: efectos psicológicos de horarios y turnos. | | X | | X | | | | | X | | |
| Golpes y cortes por objetos y herramientas | | X | | X | | | | | X | | |
| Riesgos derivados de la utilización de pantallas de visualización de datos (falta de apoyo de muñecas, giros de cabeza...) | | X | | | X | | | | X | | |
| Temperatura (calor y frío) | | X | | X | | | | | X | | |
| Atrapamiento por o entre objetos | X | | | X | | | | X | | | |
| Contactos eléctricos indirectos | X | | | X | | | | X | | | |
| Ruido | | X | | X | | | | | X | | |

10.2

Solución:

a) Se constituirá un servicio de prevención propio. El servicio de prevención propio debe implantarse obligatoriamente en el caso en la empresa tenga más de 500 trabajadores.

El servicio de prevención propio deberá cubrir, al menos, dos de las cuatro especialidades preventivas. Aquellas especialidades o actividades que no pueda realizar, podrán ser contratadas con un servicio de prevención ajeno.

b) La empresa deberá constituir un servicio de prevención propio. El servicio de prevención propio debe implantarse obligatoriamente cuando se trate de empresas de entre 250-500 trabajadores, pero que desarrollen actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (actividades consideradas de especial peligrosidad).

El servicio de prevención propio deberá cubrir, al menos, dos de las cuatro especialidades preventivas. Aquellas especialidades o actividades que no pueda realizar, podrán ser contratadas con un servicio de prevención ajeno.

c) No se podrá constituir un servicio de prevención propio ya que la empresa no tiene más de 500 trabajadores.

La empresa si podrá designar trabajadores para desarrollar las funciones en materia preventiva, ya que el empresario no puede asumir la actividad preventiva (aunque la empresa tenga menos de 10 trabajadores) por carecer de la formación necesaria. Por otro lado, si que existe una trabajadora con formación suficiente en materias de prevención que podrá ser designada para dichas tareas. Por último, es importante destacar la posibilidad de que ambas modalidades se complementen, es decir, que se designe a la trabajadora para ejercer las labores de prevención y aquellas actividades que no puedan ser asumidas por la trabajadora designada podrán ser contratadas con un servicio de prevención ajeno (por ejemplo: medicina del trabajo).

d) No se podría optar por la asunción personal por el empresario de las actividades preventivas (al tener la empresa más de 10 de trabajadores) ni por un servicio de prevención propio (al no tener la empresa más de 500 trabajadores).

Por lo tanto, la empresa podrá optar por la designación de trabajadores para desarrollar las funciones en materia preventiva siempre y cuando los trabajadores sean suficientes y tengan la formación requerida en materia de prevención. Si fuese así, se constituiría un servicio de prevención ajeno.

Aún así, cabe la posibilidad que ambas modalidades se complementen, es decir, que se designe a trabajadores para ejerce las labores de prevención y en aquellas actividades que no puedan ser asumidas por el trabajador o trabajadores designados podrán ser contratadas con un servicio de prevención ajeno (por ejemplo: la vigilancia de la salud).

10.3

Solución:

En aquellas empresas de más de 50 trabajadores se deberá constituir un comité de seguridad y salud como órgano de representación de los trabajadores en materia de prevención. Su número de integrantes quedará determinado por la paridad, puesto que

al requerirse el mismo número de representantes de la empresa que de los trabajadores, el total estará en función del número de delegados de prevención que correspondan a la empresa. En el supuesto que nos ocupa, al estar la empresa compuesta por una plantilla de entre 501 y 1000 trabajadores (650 exactamente) le corresponderá un total de 4 delegados de prevención.

Si la empresa tuviese una plantilla de 40 trabajadores, no podrá constituirse un comité de seguridad y salud (al tener menos de 50 trabajadores), pero si se podrán elegir delegados de personal. El número de delegados se establecerá conforme a la escala dispuesta en la normativa vigente. En el caso que nos ocupa, corresponderá la elección de 1 delegado de personal (al tener una plantilla de entre 31 y 49 trabajadores) que será elegido por y entre los delegados de personal.

10.4

a)

Solución:

a) Para asumir personalmente la actividad preventiva Lucas, se tienen que cumplir los siguientes requisitos:

- Que se trate de empresas de menos de 10 trabajadores.
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (actividades consideradas como especialmente peligrosas).
- Que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que el empresario tenga capacidad (formación) correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.

Así pues, en el caso que nos ocupa, Lucas no podrá asumir personalmente la actividad preventiva ya que se incumple el segundo de los requisitos al tratarse de una empresa que desarrolla actividades consideradas como especialmente peligrosas.

10.5

Solución:

Tanto la empresa como Paula no han realizado de manera correcta el simulacro de evacuación. A continuación analizamos los errores que han cometido ambas partes respecto a la realización de la evacuación:

- Nunca debe utilizarse el ascensor en el caso de una emergencia. Paula se encuentra cansada y decide hacerlo pero jamás deben usarse durante una emergencia.
- Una de las puertas de salida se encuentra colapsada lo que supone un enorme peligro pudiendo provocar caídas, atrapamientos y golpes en caso de pánico así como la ralentización de la evacuación del centro. Todo hace indicar que el colapso está provocado por la deficiente señalización e iluminación de la otra salida.

- Ante el tumulto de una de las vías de salida, como comentamos en el punto anterior, Paula escoge otra salida que no reúne las condiciones necesarias para realizar la evacuación. Las vías de evacuación deben estar señalizadas, dispondrán de iluminación de emergencia y se mantendrán libres de obstáculos (mobiliario, cajas, material de trabajo, etc.), que impidan el paso fluido de las personas. Por el contrario, la salida no se encuentra señalizada, apenas hay iluminación, las luces de emergencia no funcionan y existen obstáculos. Todo ello hace que Paula tropiece y se produzca un daño que puede revestir cierta gravedad.

Actividades finales

10.1

Solución:

| | Ligeramente dañino | Dañino | Extremadamente dañino |
|----------------------------------|--------------------|--------|-----------------------|
| Pequeño corte | X | | |
| Amputación de una pierna | | | X |
| Dolor de cabeza | X | | |
| Asma | | X | |
| Cáncer de pulmón | | | X |
| Fractura de tibia y peroné | | | X |
| Irritación en los ojos por polvo | X | | |
| Dermatitis | | X | |
| Fractura de un dedo del pie | | X | |
| Lumbago | | X | |

10.2

Solución:

| RIESGOS DETECTADOS | PROBABILIDAD | | | CONSECUENCIAS | | | VALORACIÓN DEL RIESGO | | | | |
|---|--------------|---|---|---------------|---|----|-----------------------|--------|---|---|----|
| | B | M | A | LD | D | ED | T | T O | M | I | IN |
| Caídas al mismo nivel | X | | | X | | | | X | | | |
| Pisadas sobre materiales sueltos | X | | | | X | | | X | | | |
| Pinchazos y cortes por (alambres, cables eléctricos, tijeras, alicates) | | X | | | X | | | X | | | |
| Sobre esfuerzos (transporte de cables eléctricos, manejo de guías) | | X | | | X | | | X | | | |
| Cortes y erosiones por manipulación de guías | | | X | | X | | | | X | | |
| Incendio por: (hacer fuego o fumar junto a materiales inflamables). | | | X | | X | | | X | | | |
| Electrocución (trabajar en tensión eléctrica) | | | X | | | X | | | X | | |
| Quemaduras por mecheros durante operaciones de calentamiento del "macarrón protector". | | | X | | X | | | | X | | |
| Electrocución o quemaduras por: mala protección de los cuadros eléctricos, maniobras incorrectas en las líneas, uso de herramientas sin aislamiento,... | | | X | | | X | | | X | | |
| Caídas a distinto nivel | | | | X | | X | | | X | | |

Medidas correctoras propuestas:

- Protecciones colectivas:
- Protección eléctrica general de la obra; extintor contra incendios
- Protección individual prevista:
- Casco; fajas y muñequeras contra los sobreesfuerzos; gafas contra el polvo.
- Guantes protectores.
- Señalizaciones:
- de riesgos en el trabajo.
- Prevenciones previstas:
- Vigilancia permanente del cumplimiento de normas preventivas; vigilancia del funcionamiento correcto de las protecciones del riesgo eléctrico. Limpieza permanente del taller. Antes de hacer entrar en carga a la instalación eléctrica, se hará una revisión en profundidad de las conexiones de mecanismos, protecciones y empalmes de los cuadros generales eléctricos directos o indirectos, de acuerdo con el Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión.

10.3

Solución:

a)

EVALUACIÓN DE RIESGOS

| RIESGOS DETECTADOS | PROBABILIDAD | | | CONSECUENCIAS | | | VALORACIÓN DEL RIESGO | | | | |
|--|--------------|---|---|---------------|---|----|-----------------------|----|---|---|----|
| | B | M | A | LD | D | ED | T | TO | M | I | IN |
| | | X | | X | | | | X | | | |
| Caídas al mismo nivel por desorden y presencia de objetos diversos en el suelo | | X | | X | | | | X | | | |
| Estrés por impaciencia de los pacientes | | X | | X | | | | X | | | |
| Sobre esfuerzos por movilización de enfermos | | | X | | X | | | | | X | |
| Agresiones por parte de pacientes | X | | | | X | | | X | | | |
| Atrapamiento de dedos entre objetos | X | | | X | | | | X | | | |
| Golpes durante la movilización de enfermos | | X | | X | | | | X | | | |
| Incendios/explosiones por la presencia de oxígeno medicinal | | X | | | | X | | | | X | |
| Contagios de enfermedades infecciosas | | | X | | X | | | | | X | |
| Fatiga muscular por sobre esfuerzos | | X | | X | | | | X | | | |
| Cortes y pinchazos con utensilios sanitarios | | X | | | X | | | | X | | |

b)

MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS

- **Protecciones colectivas:**
Camas articuladas, trapezios, deslizadores, polipasto de baño, grúa.
- **Protección individual prevista:**
Zapatos antideslizantes, fajas y muñequeras contra los sobre esfuerzos, ropa de trabajo, guantes de látex.
- **Señalización:**
Señalización de advertencia por materiales inflamables y prohibición de fumar.
- **Prevenciones previstas:**
Solo trabaja personal especializado; orden y limpieza en los locales de trabajo, organización del trabajo, higiene postural, desinfección de utensilios y lugares de trabajo, descanso tras sobre esfuerzos, protocolos de inoculaciones accidentales.

10.4

Solución:

Las empresas de 250 a 500 trabajadores, pero que desarrollen actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (actividades consideradas de especial peligrosidad) deberán constituir un servicio de prevención. La actividad que realiza una central nuclear está considerada como especialmente peligrosa y al contar con 280 trabajadores deberá crear un servicio de prevención propio.

Esta modalidad implica la disposición de medios materiales y humanos de la empresa dedicados exclusivamente a la PRL. El servicio de prevención propio deberá cubrir, al menos, dos de las cuatro especialidades preventivas. Aquellas especialidades o actividades que no pueda realizar, podrán ser contratadas con un servicio de prevención ajeno.

10.5

Solución:

a) La normativa (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención) establece que las empresas de más de 500 trabajadores deberán constituir un servicio de prevención.

b) En aquellas empresas de más de 50 trabajadores se deberá constituir un comité de seguridad y salud como órgano de representación de los trabajadores en materia de prevención. Su número de integrantes quedará determinado por la paridad, puesto que al requerirse el mismo número de representantes de la empresa que de los trabajadores, el total estará en función del número de delegados de prevención que correspondan a la empresa. En el supuesto que nos ocupa, al estar la empresa compuesta por una plantilla de entre 501 y 1000 trabajadores (625 exactamente) le corresponderá un total de 4 delegados de prevención.

10.6

Solución:

- a) Blanca debe informar inmediatamente a la dirección de la empresa sobre las condiciones de riesgos graves a las que están siendo expuestos los trabajadores. A partir de ello, Blanca, como delegada de personal, en el ejercicio de sus competencias deberá colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales hasta eliminar los riesgos que actualmente están asumiendo los trabajadores.

Hasta que la empresa comience a adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los graves riesgos existentes, la delegada de prevención deberá proponer la paralización inmediata de dichas actividades, que analizaremos con mayor profundidad en el siguiente apartado.

- b) De entre las facultades que la ley de prevención de riesgos laborales (art. 36 LPRL) establece para los delegados de personal se encuentra “proponer la paralización de actividades por riesgo grave e inminente”. Como puede observarse en la descripción de las condiciones de trabajo de la empresa, algunos de los riesgos son graves e inminentes, pudiendo provocar en cualquier momento un accidente con gravísimos daños sobre la salud de los trabajadores. Por lo tanto, Blanca debe proponer la paralización inmediata de todas las actividades.

10.7

Solución:

La ordenación quedaría de la siguiente forma:

| RESPONSABLE | FUNCIONES |
|---------------------------------------|---|
| Director de emergencias | Persona con autoridad y capacidad de gestión. Activa el plan de emergencias, dirige y coordina la actuación en la emergencia. |
| Jefe de intervención | Depende del anterior y le mantiene informado. Se encuentra en el lugar de la emergencia y dirige a los equipos de intervención. |
| Centro de control | Normalmente es el Personal de recepción, centraliza toda la información y da los avisos de alarma. |
| Equipos de primera intervención (EPI) | Personas que intervienen de forma inmediata en la emergencia para eliminarla o evitar que se extienda. |
| Equipos de segunda intervención (ESI) | Personas externas o internas a la empresa, especialmente entrenadas en resolver una emergencia concreta. Actúan cuando los EPI no consiguen controlar o eliminar la emergencia. |
| Equipos de alarma y evacuación (EAE) | Dirigen la evacuación total. |
| Equipos de primeros auxilios (EPA) | Prestan los primeros auxilios antes de que llegue la asistencia sanitaria. |
| Equipos de apoyo | Prestan ayuda especializada a los diferentes equipos. |

10.8

Solución:

Ante una emergencia la actuación correcta quedaría ordenada de la siguiente manera:



10.9

Solución:

a) Para poder efectuar una adecuada vigilancia del estado de salud del personal, el empresario tiene que proporcionar controles periódicos:

- El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. (Art. 22.1 de la LPRL).
- La vigilancia de la salud es un derecho del trabajador, no una obligación. Tiene carácter voluntario para el trabajador. Por lo tanto, el empresario deberá obligatoriamente ofertar a todos sus trabajadores y que el trabajador podrá aceptar o no según su voluntad, salvo en algunos supuestos.

b) La vigilancia de la salud es un derecho del trabajador, no una obligación, como analizamos en el apartado anterior. Tiene carácter voluntario para el trabajador, salvo excepciones (previo informe de los representantes de los trabajadores):

- Supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Supuestos establecidos como obligatorios en disposición legal.

En el caso que nos ocupa, Paola trabaja en un hospital, por lo que su actividad se encuadra dentro de las dos primeras causas de excepción que no permitiría a la trabajadora negarse a la realización del reconocimiento médico. El alto riesgo de contagio biológico trabajador-enfermo o enfermo-trabajador en un hospital hace que los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

10.10

Solución:

a) Nos referimos, indudablemente, al papel que ha arrugado en su mano. En él se explicaban las normas básicas a seguir en caso de emergencia.

Cuando se entra por primera vez en un edificio es un deber por parte de la empresa entregar a sus empleados un folleto informativo donde se explice cuál es la señal ante una emergencia, cuales son las salidas para realizar con éxito la evacuación del edificio, como debe llevarse a cabo esta evacuación, etc.

Es deber del empleado leer con atención la información referida a este tipo de situaciones para poder actuar en consecuencia.

b) Segundo el caso, algunos empleados volvían a su puesto de trabajo a recoger sus pertenencias. Otros no se habían molestado en mirar los planos del edificio que estaban

colocados en las paredes y por este motivo no conocían cuales eran las salidas más próximas. Corren de arriba hacia abajo buscando las salidas que ya conocen y no las salidas adecuadas a este tipo de situación.

Muchos han sido los empleados que desconocían cuales eran los itinerarios a seguir para salir del edificio de la forma más rápida. Es más, ni siquiera se han fijado en los planos del edificio que cuelgan de las paredes en los cuales están indicadas las salidas más próximas y los medios contra incendios (mangueras, extintores, etc.) Es posible que hayan recibido formación sobre evacuaciones, pero por su tardanza en desalojar el edificio podemos afirmar que no ha sido efectiva.

d) Al entrar en el edificio se entrega un tríptico informativo sobre la actuación en caso de emergencia. El empleado nuevo no lo lee.

En los pasillos están colgados los planos del edificio con las consiguientes indicaciones en caso de evacuación.

El error pues se ha producido en la formación de los empleados, puesto que información hay más que suficiente.

Se debería revisar el plan de formación sobre evacuaciones y planes de emergencia y evacuación, para así replantear la acción formativa.

Los empleados deberían estar más habituados a actuar con rapidez ante una situación de estas características.

Es posible que en un momento de tanto nerviosismo en lo último que se fijen los empleados es que la solución para conocer como evacuar el edificio la tienen colgada en la pared. Seguramente habrán visto miles de veces este plano al caminar por los pasillos, pero por eso mismo motivo, el plano ha pasado a formar parte del "mobiliario de oficina" como un adorno más y sin cumplir su verdadero objetivo. Son capaces de no verlo, es como si el plano formase parte de la pared.

¿Cómo crees que podría evitarse la tensión nerviosa y el pánico que provoca una emergencia?

Ante una situación de estas características es evidente que nadie se habitúa, pero si se practicase la evacuación del edificio más a menudo y se fomentase la formación de los trabajadores ante este tipo de hechos, las situaciones de pánico podrían controlarse.

f) Las acciones erróneas cometidas por los empleados son:

- Volver al puesto de trabajo para recoger las pertenencias.
- Correr sin cesar de un lado para otro desorientando al resto.
- Caminar hacia la salida de forma pausada, sin pararse en ningún rincón pues puede causar embotellamiento y por tanto complicaciones a la hora de evacuar con éxito el edificio.
- Otras acciones que no deben realizarse: Utilizar teléfonos o ascensores.

g) En ocasiones hasta que no vemos el peligro inminente no nos damos cuenta del riesgo que corremos. Es muy posible que si los empleados hubieran visto humo, hubieran pensado que se trataba de un incendio y por lo tanto quizás hubieran corrido mucho más rápido hacia la salida. Es importante concienciar a los empleados que la puesta en marcha de la evacuación siempre supone un riesgo real, independientemente de que puedan o no percibirlo físicamente.

h) Si fueras uno de los empleados deberías mirar el plano del edificio, situarte en él y seguir el itinerario previsto. En caso de no saber leer un plano, con seguir las señales luminosas o los iconos que señalan la salida debería ser suficiente.

Ante todo no perder la calma y jamás retroceder al lugar de trabajo para recoger las pertenencias y no utilizar los ascensores.

i) Gonzalo pertenece al Equipo de Alarma y Evacuación y como tal debe colaborar en la ayuda ante cualquier tipo de alarma que se produzca en el edificio. En este caso, corre a reunirse con el equipo a pesar de desconocer las causas por las que se ha ejecutado la señal de emergencia. Puede ser que se trate de un aviso de bomba, de un escape de gas, de aun situación no controlada o simplemente de un simulacro. En cualquier caso Gonzalo debe actuar como si la situación fuera extrema, así que con rapidez sale al encuentro de su equipo.

j) Es un conjunto de personas de la Empresa especialmente entrenadas para la prevención y la actuación en situaciones de emergencia dentro del ámbito de las instalaciones de la empresa. Para realizar estas funciones de un modo seguro, necesitan contar con procedimientos de actuación en cada situación, una adecuada formación, adecuados equipos de intervención y realizar simulacros periódicos.

10.11

Solución:

a) Los fallos en los que se ha incurrido durante la evacuación han sido:

- Dejar objetos en las vías de evacuación del edificio, obstaculizando las salidas. Mercedes tropieza con una caja que obstaculiza la escalera.
- Existencia de zonas del edificio en las que la señal de alarma no sea perceptible y donde pueda encontrarse gente en el momento de producirse la situación de emergencia. Los alumnos de 3ºB no han llegado al punto de encuentro ya que la alarma no se ha oído en el gimnasio.

b) Para solucionar los errores cometidos, con las lamentables consecuencias que podrían haber producido, se deberían adoptar las siguientes medidas:

- Disponer de un sistema de comunicación general que transmita la señal de evacuación, simultáneamente, a todo el edificio: sirena o campana continua, sirena o campana con una secuencia determinada, mensaje pregrabado o megafonía.
- Las vías de evacuación se deben señalizar, deben estar siempre despejadas y disponer de iluminación de emergencia, y nunca se deben utilizar los ascensores en los casos de emergencia.

10.12

Solución:

a) Los fallos en los que se ha incurrido durante la evacuación pueden resumirse en los siguientes:

- Inexistencia de una persona que sustituya al responsable de verificar la evacuación de las aulas, en el caso de que sea necesario.
- Existencia de zonas del edificio en las que la señal de alarma no sea perceptible y donde pueda encontrarse gente en el momento de producirse la situación de emergencia.
- No tener señalizadas las vías de evacuación del centro escolar, ni tampoco establecido un punto de encuentro en el exterior donde poder hacer el recuento del personal y controlar que no haya quedado nadie en el edificio.
- Desconocimiento generalizado (profesorado, estudiantes y personal no docente) del Plan de Emergencia y Evacuación de la escuela y de cómo hay que actuar ante una situación de peligro.
- Desalojar el colegio a toda prisa, sin mantener la calma y el orden (empujones, agarres, etc.)
- No realizar simulacros de evacuación de forma periódica, con el fin de facilitar un aprendizaje práctico.

Para solucionar los graves errores cometidos, con las lamentables consecuencias que podrían haber producido, se deberían adoptar las siguientes medidas:

- Disponer de un sistema de comunicación general que transmita la señal de evacuación, simultáneamente, a todo el edificio: sirena o campana continua, sirena o campana con una secuencia determinada, mensaje pregrabado o megafonía.
- Al oír la señal de evacuación, todos los ocupantes del centro escolar deben dirigirse a un espacio exterior seguro, previamente determinado en el Plan de Evacuación (punto de encuentro).
- Salir ordenadamente y sin correr. No volver hacia atrás y nunca utilizar los ascensores. Ante una situación de estas características es evidente que nadie se habría acostumbrado, pero si se practicase la evacuación del edificio más a menudo y se fomentase la formación de los trabajadores ante este tipo de hechos, las situaciones de pánico podrían controlarse.
- Divulgar el Plan de Emergencia y Evacuación. Es imprescindible que la dirección, el profesorado, el alumnado y el personal no docente colaboren y conozcan previamente cómo deben actuar. El nombre y los apellidos de quién ocupa cada uno de los lugares críticos debe quedar escrito junto con el nombre de quien lo sustituye.
- Se debería revisar el plan de formación sobre evacuaciones y planes de emergencia y evacuación, para así replantear la acción formativa.
- Realizar simulacros de evacuación, al menos una vez al año. Mediante la práctica es más fácil detectar los errores cometidos en la ejecución del plan y corregirlos (falta de coordinación, dificultades en las vías de evacuación, mal funcionamiento de la señal de alarma, etc.)

10.13

Solución:

De izquierda a derecha podemos observar:

- Un martillo apoyado en una cornisa a punto de caerse.
- Una escalera balanceándose por una mala sujetación.
- Una carretilla que se está metiendo por un vía prohibida.

- Unos sacos de mercancías mal apilados a punto de caerse.
- Dos tapas de alcantarilla sin cerrar.
- Lugar cuya entrada está prohibida con la puerta abierta.
- Un enchufe colgando de una pared en mal estado.
- Un trabajador subido en los brazos de una carretilla.
- Un trabajador fumando, no respetando la señalización de prohibido fumar.
- Una carretilla con una carga que obstaculiza totalmente la visión del conductor a punto de atropellar a un trabajador.
- Un contenedor de basura volcado en la zona de trabajo.
- Un bidón de contaminante químico tóxico abierto y sin almacenar en un lugar adecuado y controlado para este tipo de productos.
- Un trabajador deslizándose por encima de una escalera por los pasamanos.
- Un cuadro de alta tensión abierto

En sala de prensa

a)

Solución:

Los voluntarios, agentes de policía y bomberos estuvieron expuestos a un riesgo químico, considerado como aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agentes químicos, la cual puede producir efectos agudos o crónicos y la aparición de enfermedades. Entendemos por contaminante químico toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética, que durante su fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos perjudiciales para la salud de las personas que entran en contacto con ella.

Concretamente, el riesgo químico generado en la “zona cero” está causado por un ambiente altamente tóxico y contaminante, cerca de 1.000 toneladas de amianto, material empleado en la construcción de las Torres Gemelas, además del plomo pulverizado de los ordenadores, mercurio y subproductos altamente cancerígenos derivados de la incineración de plásticos y productos químicos con cloro.

Las consecuencias de la exposición a este ambiente tóxico son la aparición de enfermedades cancerígenas y respiratorias de todo tipo, provocando incluso la muerte.

b)

Solución:

En este caso, el agente químico se materializa en forma de polvo y sustancias químicas contenidas en el aire siendo la vía respiratoria el modo de penetración de las sustancias químicas tóxicas en el organismo a través del aire.

c)

Solución:

De manera general, para la prevención de los riesgos por agentes químicos se aplicarán para eliminarlos o reducirlos al mínimo los siguientes principios:

- La selección e instalación de los equipos de trabajo.
- El establecimiento de los procedimientos adecuados para el uso y mantenimiento de los equipos utilizados para trabajar con agentes químicos peligrosos.
- La adopción de medidas higiénicas adecuadas, tanto personales como de orden y limpieza.
- La reducción al mínimo necesario de las cantidades de agentes químicos peligrosos.
- La reducción al mínimo del número de trabajadores expuestos o que puedan estarlo.
- La reducción al mínimo de la duración e intensidad de las exposiciones.
- La concepción y utilización de procedimientos de trabajo, controles técnicos, equipos y materiales que permitan, aislando al agente en la medida de lo posible, evitar o reducir al mínimo cualquier escape o difusión al ambiente o cualquier contacto directo con el trabajador que pueda suponer un peligro para la salud y seguridad de este.
- Medidas de ventilación adecuadas de la zona de trabajo.
- Medidas de protección individual, acordes con lo dispuesto en la normativa sobre equipos de protección individual, cuando las medidas anteriores sean insuficientes.

En el caso concreto que nos ocupa, las consecuencias generadas por el ambiente altamente tóxico tras el atentado de las torres gemelas podría haberse evitado si se hubiesen adoptado las medidas de prevención adecuadas (unida a una actuación correcta ante emergencias), específicamente:

- La reducción al mínimo de la duración e intensidad de las exposiciones (a través de turnos constantes y controlados de trabajadores).
- La reducción al mínimo del número de trabajadores expuestos.
- El uso de medidas de protección individual adecuada y acorde a los riesgos químicos generados (formando a los trabajadores y voluntarios sobre su uso).
- La concepción y utilización de procedimientos de trabajo (informando y formando a los voluntarios y trabajadores expuestos sobre los medidas a adoptar cuando estuviesen expuestos a los diversos agentes químicos), controles técnicos, equipos y materiales que permitan, aislando al agente en la medida de lo posible, evitar o reducir al mínimo cualquier escape o difusión al ambiente o cualquier contacto directo con el trabajador que pueda suponer un peligro para la salud y seguridad de este.
- La adopción de medidas higiénicas personales adecuadas.

La sentencia

a)

Solución:

Son varios los riesgos que concurren en el desgraciado accidente con resultado de fallecimiento del joven. El conjunto de riesgos se puede resumir en:

- La velocidad excesiva (no se atiende a la señalización)
- El cansancio físico (falta de sueño)

- El exceso de confianza (factor clave generador de riesgos en todo tipo de ámbitos)
- La falta de formación (carecía de carnet de conducir)

Se trata, como podemos observar, de riesgos “no laborales” ya que el accidente se produce fuera del ámbito laboral.

b)

Solución:

Es una respuesta de opinión, donde como hemos recomendado en otras ocasiones se debe valorar la participación, la capacidad de crítica y el respeto a las opiniones ajenas. Aún así, el objetivo que se pretende es concienciar al alumno de la importancia de la prevención, no sólo en el ámbito del trabajo, sino también en cualquier otro aspecto de la vida. Como se puede comprobar con la lectura del artículo, de nada serviría que el trabajador llevase una estricta observación de prevención de riesgos laborales si fuera de dicho ámbito, en su vida cotidiana, realiza todo tipo de temeridades y negligencias que le hagan exponerse a riesgos altamente peligrosos.

c)

Solución:

La incapacidad temporal que derive de una un accidente laboral o no laboral no conlleva ninguna diferencia ni respecto a los requisitos exigidos ni en cuanto a la cuantía y duración del subsidio.

Si existen diferencias si se tratase de una incapacidad permanente respecto al cálculo de la base reguladora que determinará la cuantía a percibir.

A través de la web

Napo: evaluación de riesgos

a) Identifica los riesgos con los que se enfrenta Napo.

Solución:

No se tendrá en cuenta el accidente de tráfico que aparece en el vídeo al no tener una relación directa con el ámbito laboral.

Por este orden aparecen los siguientes riesgos:

- Riesgo de caída a distinto nivel (derivados de las condiciones de seguridad)
- Riesgo de agentes químicos tóxicos (derivados de las condiciones medioambientales)
- Riesgo de golpe (derivados de las condiciones de seguridad)
- Riesgo de accidente de tráfico (no lo evaluamos)
- Riesgo de caída (derivados de las condiciones de seguridad)
- Riesgo de manipulación de cargas (derivados de las condiciones ergonómicas)

b) Realiza una estimación de cada uno de los riesgos indicando la probabilidad de que ocurra y la severidad de sus consecuencias.

Solución:

| RIESGOS DETECTADOS | EVALUACIÓN DE RIESGOS | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------|---|---|---------------|---|----|-----------------------|----|---|---|----|
| | PROBABILIDAD | | | CONSECUENCIAS | | | VALORACIÓN DEL RIESGO | | | | |
| | B | M | A | LD | D | ED | T | TO | M | I | IN |
| Caídas a distinto nivel | | X | | | | X | | | | X | |
| Riesgo de exposición a agentes químicos tóxicos | | X | | | X | | | | X | | |
| Riesgo de golpe o caída por presencia de objetos en el suelo | | X | | X | | | | X | | | |
| Accidente de tráfico | No lo evaluamos | | | | | | | | | | |
| Riesgo de caída | | X | | X | | | | X | | | |
| Riesgo de manipulación de cargas de objetivos demasiado pesados o grandes | | X | | | X | | | | X | | |

c) Señala las medidas de prevención realizadas por Napo para eliminar los riesgos.

Solución:

| RIESGOS DETECTADOS | MEDIDAS DE PREVENCIÓN ADOPTADAS |
|--|--|
| Caídas a distinto nivel | Pasar por el lugar indicado |
| Riesgo de exposición a agentes químicos tóxicos | Utilizar equipo de protección individual y precintar adecuadamente la sustancia tóxico para evitar fugas |
| Riesgo de golpe o caída por presencia de objetos en el suelo | Ordenar adecuadamente el objeto causante del riesgo |

| | |
|---|--|
| Accidente de tráfico | No lo evaluamos |
| Riesgo de caída | Eliminar el riesgo quitando los cables que pueden provocar caídas por red inalámbrica |
| Riesgo de manipulación de cargas de objetivos demasiado pesados o grandes | Sustituir la manipulación manual de cargas a través de equipos mecánicos de transporte |

TEMA 11. PRIMEROS AUXILIOS

Actividades

11.1

Solución:

El trabajador que auxilia debe hacerlo siguiendo estas pautas:

- **Proteger:** antes de actuar, debemos estar seguros de que tanto el accidentado como el socorredor están fuera de todo peligro. No se atenderá al accidentado si no se cuenta con un equipo protector de las vías respiratorias adecuado al riesgo, pues de lo contrario, se accidentaría también el socorredor. En las fosas sépticas suele haber metano, un gas tóxico y mortal que provoca la pérdida del conocimiento en cuestión de segundos.
- **Avisar:** a los servicios sanitarios (112) de la existencia del accidente, y así se activa el sistema de emergencia, inmediatamente después y debidamente protegido puede empezar a socorrer en espera de ayuda.
- **Socorrer:** realizar evaluación primaria que consiste en reconocer los signos vitales, conciencia – respiración – pulso, siempre por este orden. Una vez que se comprueba la presencia de conciencia o de respiración se iniciará la evaluación secundaria mediante el reconocimiento de sus signos no vitales.

11.2

Solución:

- 1º- Luis, está inconsciente. Tarjeta roja. Prioridad en la evacuación.
- 2º- Gema, quemaduras graves. Tarjeta roja. Prioridad en la evacuación.
- 3º- Pedro, fractura abierta en la pierna. Tarjeta amarilla.
- 4º- Rocío, hemorragia nasal. Tarjeta verde.

11.3

Solución:

- a) No es correcta. Primero hay que proteger al accidentado y a uno mismo, por eso lo primero es desconectar la corriente. En segundo lugar hay que avisar al 112 y, en tercer lugar socorrer al accidentado.
- b) Colocar al accidentado boca arriba sobre una superficie dura. Abrir vía de aire con la maniobra frente-mentón. Después seguir este procedimiento:
 1. Sujetando la frente con una mano, pinzar la parte blanda de la nariz del accidentado para que la insuflación de aire cause la correcta elevación del pecho.

2. Soplar de manera constante dentro de la boca del accidentado mientras se observa la elevación del tórax durante, aproximadamente un segundo. Lo normal es repetir la operación de insuflar a un ritmo de unas 12 o 14 veces por minuto.
3. Una vez realizado el procedimiento anterior, hay que verificar si hay o no pulso. En caso de que exista pulso pero no respiración, se debe continuar con la respiración artificial.

11.4

Solución:

Colocar a la bañista boca arriba, abrir vía de aire con la maniobra frente-mentón. Retirar cualquier cuerpo extraño de la boca.

Un socorredor se encargará de realizar las respiraciones y otros el masaje cardíaco, a un ritmo de una insuflación por cada 5 compresiones (1:5). Ambos socorredores deberán intercambiarse.

11.5

Solución:

Possiblemente se trate de una obstrucción total de la vía respiratoria. Hay que despejar la boca y la faringe dejándola libre de cuerpos extraños mediante barrido con el dedo y realizar la maniobra de Heimlich. Como está inconsciente se le colocará tendido boca arriba sobre el suelo y nos situaremos a horcajadas sobre sus muslos. Colocamos el puño sobre el epigastrio del paciente cubriendolo con la otra mano. Presionamos de modo rápido y ascendente varias veces.

11.5

Solución:

¿Ha actuado correctamente? Es correcto rebajar la temperatura de la zona con agua, pero no es correcto cubrir la quemadura con pomada, solo puede ponerse una compresa estéril.

Según la regla de Wallace, ¿cómo se calificaría esa quemadura? Siempre se consideran graves las quemaduras en las manos, pies, cara, ojos y perineo, son quemaduras que requieren hospitalización.

11.7

Solución:

Luisa debe realizar una compresión local en el punto que sangra, con uno o dos dedos o con la palma de la mano, en función de la extensión de la herida, puede ayudarse de un paño limpio que nunca debe retirarse pues quitamos el trombo que se pueda estar formando. Se van poniendo más paños sobre el primero si es necesario.

11.8

Solución:

Sí, es correcta la actuación. Possiblemente José tenga una lesión en la columna vertebral, lo más recomendable es no moverle, dejarlo tendido en el suelo y trasladarlo de inmediato al hospital. El traslado se hará en plano duro, evitando que flexione la columna vertebral.

Actividades finales

11.1

Solución:

a) Antes de aplicarla, hay que comprobar que no hay pulso, ya que es muy peligroso hacer el masaje cardíaco cuando el accidentado tiene circulación.

Para comprobar el pulso se coloca el dedo índice y corazón en el lado izquierdo del cuello (a la altura de la nuez) y se presiona ligeramente. Si no hay pulso, se procede a aplicar la RCP.

b)

- Colocar a la persona boca arriba sobre una superficie dura.
- Un socorredor se colocará de rodillas junto al brazo derecho del accidentado.
- Abrirá vía de aire: maniobra frente/mentón.
- Colocará la palma de una mano sobre la mitad inferior del esternón (por encima del apéndice xifoideo), la otra mano se apoyará de la misma forma sobre la que está en contacto con el tórax.
- Con los dedos estirados y los brazos perpendiculares al punto de contacto, presionar el tórax hasta que descienda unos cuatro o cinco centímetros y relajar.
- Realizar una media de entre 80 a 100 compresiones por minuto.
- Se combina con la respiración artificial. Como son dos socorredores se aplicarán 5 compresiones por cada insuflación. Ambos socorredores deben alternarse y continuar hasta que llegue el 112.

11.2

Solución:

No es correcta. No se debe dar de beber ni comer a una persona con una herida en el abdomen. Si la herida es pequeña se debe poner una compresa grande y sujetarla con esparadrapo. Si es ancha, no poner compresas. Trasladará a Ramón moviéndolo lo menos posible.

11.3

Solución:

El SVB debe aplicarse antes de transcurridos cuatro minutos por que su objetivo es mantener una mínima oxigenación del cerebro mientras llega la ayuda especializada. Evitamos así lesiones cerebrales por falta de oxigenación.

11.4

Solución:

Respetar las normas del método PAS. Proteger, avisar y socorrer.

Alberto debe comprobar que no existan riesgos que puedan poner en peligro la vida de ambos. Seguidamente avisará al 112 y a continuación actuará sobre la accidentada realizando en primer lugar una evaluación primaria que consiste en reconocer los signos

vitales, conciencia – respiración – pulso, siempre por este orden. Una vez que se comprueba la presencia de conciencia o de respiración se iniciará la evaluación secundaria mediante el reconocimiento de sus signos no vitales.

11.5

Solución:

a) Es muy importante que salgan de la nave donde se ha producido el incendio, Miguel puede trasladar a su compañero, si la distancia es larga, pasándole los brazos por debajo de la axila y se llevará de espaldas. Si está inconsciente, se lo cargará sobre el hombro o en brazos. Si la distancia es corta lo puede arrastrar tirando de los tobillos. Estas técnicas se emplearán si no hay lesión de columna.

b)

- Colocar a su compañero boca arriba sobre una superficie dura.
- Miguel se colocará de rodillas junto al brazo derecho del accidentado.
- Abrirá vía de aire: maniobra frente/mentón.
- Colocará la palma de una mano sobre la mitad inferior del esternón (por encima del apéndice xifoideo), la otra mano se apoyará de la misma forma sobre la que está en contacto con el tórax.
- Con los dedos estirados y los brazos perpendiculares al punto de contacto, presionar el tórax hasta que descienda unos cuatro o cinco centímetros y relajar.
 - Realizar una media de entre 80 a 100 compresiones por minuto.
- Como está solo Miguel, deberá alternar 2 insuflaciones cada 15 compresiones (2:15).
 - Comprobará el pulso cada minuto.

11.6

Solución:

| SÍNTOMAS | NÚMERO DE ORDEN |
|--|-----------------|
| Joven de 20 años con un cristal clavado en el ojo | 4 |
| Niño de 7 años con un brazo fracturado que grita mucho | 5 |
| Mujer inconsciente, no respira y no tiene pulso. | 1 |
| Hombre de 40 años con varios cortes superficiales en la cara | 7 |
| Anciano con quemaduras en ambas manos | 3 |
| Anciana en estado de shock | 2 |
| Mujer de 50 años con una epistaxis (hemorragia nasal) | 6 |

11.7

Solución:

No, en primer lugar tendría que proteger la zona colocando señales que indique la presencia del accidente, así evita que otros conductores puedan también accidentarse o le atropellen a él o a los accidentados. Seguidamente se avisa al 112 y después se socorre a los accidentados.

11.8

Solución:

Luis debe hacer en primer lugar una evaluación primaria que consiste en reconocer los signos vitales: conciencia – respiración – pulso, siempre por este orden.

11.9

Solución:

a) No es correcto, el tratamiento adecuado para una herida leve consiste en lavarse las manos con agua y jabón. Después hay que limpiar la herida partiendo del centro al exterior con jabón o líquido antiséptico. A continuación se coloca un apósito o vendaje compresivo. No se utiliza algodón, alcohol o pomadas.

b) No, en lugar de alcohol, debería tener líquido antiséptico o solución salina para lavar la herida, es lo que indican las normas para el botiquín mínimo.

11.10

Solución:

a) Se trata de una hemorragia externa y de origen venoso.

b) No es correcta, en primer lugar deberían haber intentado parar la hemorragia taponando directamente la herida o bien realizar compresiones sobre la arteria humeral.

¿Por qué? El torniquete puede resultar peligroso y siempre se empleará como último recurso.

11.11

Solución:

Proteger-avisar-socorrer-evaluaciónprimaria-conciencia-respiración-pulso-evaluación secundaria.

11.12

Solución:

a) Poner en marcha la cadena de socorro y después se establecer el orden de atención a los heridos. El más grave es Pablo, puede tener una lesión de columna vertebral, no se le mueve y se procede a su traslado inmediato al hospital.

b) A Pablo se le trasladará en bloque, sobre un plano duro, evitando doblar la espalda.

A Jorge se le inmovilizará la pierna colocándole una férula que abarque las articulaciones más próximas, por encima y por debajo de la lesión, es decir. Desde el tobillo a la cadera con la rodilla en extensión.

11.13

Solución:

No es correcta, cuando el codo se fractura en flexión se utiliza un cabestrillo para inmovilizarlo y se mantiene en la misma posición en que se fracturó, es decir, en flexión.

11.14

Solución:

Para colocar a un paciente en PLS:

1. Nos arrodillamos a un costado de la víctima y se estire hacia atrás el brazo más cercano a nosotros.
2. A continuación, flexionamos por la rodilla la pierna más lejana.
3. Cogemos al accidentado con una mano por la muñeca del brazo que no ha movido, y con la otra, por la rodilla flexionada, tirando hacia nosotros con suavidad.
4. Apoyamos en el suelo el brazo y la pierna sobre los que se ha traccionado.
5. Reajustamos la posición de la cabeza y permanecemos junto a la víctima, vigilando las constantes vitales.

11.15

Solución:

- a) No es correcta. Se debe inclinar a Jesús, colocándole la mano en el pecho y darle cinco golpes con la otra mano en la espalda.
- b) Si no consiguen que respire, ¿qué otra alternativa hay? Despejar la boca y la faringe dejándola libre de cuerpos extraños mediante barrido con el dedo y realizar la maniobra de Heimlich:

Si está consciente: el reanimador se sitúa por detrás del paciente, rodeando con sus brazos el abdomen de este; acto seguido cerrará una mano sobre la otra a la altura del epigastrio del paciente, y realizará tres o cuatro compresiones de forma rápida y ascendente.

- c) ¿Y si pierde la conciencia?

Si está inconsciente: se colocará al paciente tendido boca arriba sobre el suelo. El reanimador se sitúa a horcajadas sobre los muslos del paciente. Coloca el puño sobre su epigastrio cubriendolo con la otra mano. Presionar de modo rápido y ascendente varias veces.

11.16

Solución:



11.17

Solución:

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| T | O | A | L | V | E | N | D | R | O | A | M | S | O | J |
| G | A | S | A | E | S | T | E | R | I | L | A | G | U | A |
| A | D | P | I | N | Z | A | S | F | G | N | N | Z | Z | B |
| A | F | N | J | D | S | H | P | A | G | U | T | A | C | O |
| W | Y | A | H | A | A | W | A | R | U | C | A | P | E | N |
| D | F | E | B | S | A | Q | R | F | A | M | T | O | J | I |
| C | E | L | U | L | O | S | A | G | N | M | E | S | E | S |
| M | S | I | M | A | A | E | D | H | T | C | R | I | R | T |
| V | T | O | Ñ | D | A | R | R | O | E | D | M | T | A | E |
| I | Q | K | Q | C | E | I | A | A | S | J | I | O | I | R |
| T | I | J | E | R | A | S | P | U | A | V | C | S | T | O |
| P | A | R | C | H | E | S | O | C | U | L | A | R | E | S |

11.18

Solución:

| COLOR TARJETA | SÍNTOMAS | ORDEN |
|---------------|---------------------------------|-------|
| ROJA | MUJER INCONSCIENTE POR ASFIXIA | 1º |
| AMARILLA | HOMBRE CON QUEMADURAS LEVES | 2º |
| VERDE | NIÑO CON UN ESGUINCE DE TOBILLO | 3º |
| GRIS | FALLECIDO | 4º |

11.19

Solución:

a) Determina la gravedad de las quemaduras teniendo en cuenta la regla de Wallace.
 Berta tiene las piernas quemadas (36%) y el tronco anterior (18%), eso supone el 54% de la superficie corporal, más del 15% se califica como quemadura grave que requiere hospitalización inmediata. Además, por la profundidad puede ser de tercer grado.

b) Indica los primeros auxilios que deben practicarle.

Las actuaciones en primeros auxilios serían las siguientes:

Enfriar la quemadura con abundante agua a una temperatura entre 10 y 20 °C, durante 10 o 15 minutos.

- Cubrir las quemaduras con sábanas limpias o con compresas estériles.

- Cubrir al herido con una manta o similar para evitar el enfriamiento general.
- Posición horizontal del quemado. Generalmente, de espaldas o en posición lateral, si tiene quemada la espalda, o boca abajo, si tiene quemados los costados y la espalda.
- No dar de beber ni comer al quemado grave.
- Avisar a los servicios de urgencias.
- Evacuar inmediatamente.

11.20

Solución:

Respuesta libre. Una posible respuesta es la siguiente:

Un material que a menudo hay que improvisar es la camilla, existen varios métodos de improvisación:

- Improvisación con una manta y dos largueros.
- Improvisación con dos camisas o cazadoras y dos largueros.

11.21

En este enlace encontrarás un interesante simulador en el que puedes practicar los primeros auxilios. http://ares.cnice.mec.es/ciengehi/pr/22/g_fpr22_00.html

En el puesto de trabajo

1.

Solución:

No se ha efectuado correctamente la cadena de socorro: Proteger-avisar-socorrer.

Lo primero era eliminar el riesgo de explosión apagando el fuego y, después, debidamente protegida, rescatar a las víctimas; seguidamente avisar y, luego, socorrer.

2.

Solución:

Aunque los dos están bastante graves, hay que atender antes a Sara, está inconsciente, con síntomas de asfixia y graves quemaduras en las zonas más delicadas, cara y manos.

3.

Solución:

Sara - no está consciente y no respira-. Dos opciones:

- Si tiene pulso.....hacemos la respiración artificial: 14 insuflaciones/minuto.
- Si no tiene pulso.....hacemos la RCP: 2/15
- Si se restablece el pulso y la respiración, se tratan las quemaduras cubriendolas con una sábana limpia.
- Se la coloca en PLS.

Mario -no está consciente- no presenta síntomas de asfixia, puede estar inconsciente por el golpe en la cabeza. Si comprobamos que no respira y no tiene pulso, se procede como en el caso anterior.
Si respira y sigue inconsciente, se trata la hemorragia colocándole un vendaje compresivo y se le coloca en PLS.

4.

Solución:

Sara, le asignaríamos una tarjeta roja.

En sala de prensa

a)

Solución:

Realizó la maniobra de Heilmich. Se situó de pie detrás de su amiga, le rodea la cintura con los brazos y le aplica compresiones rápidas en el abdomen en dirección craneal.

b)

Solución:

Podía haber inclinado a Allyson, colocándole la mano en el pecho y darle cinco golpes con la otra mano en la espalda.

c)

Solución:

La habrían colocado boca arriba sobre el suelo. El reanimador se sitúa a horcajadas sobre los muslos del paciente. Coloca el puño sobre su epigastrio cubriéndolo con la otra mano. Presionar de modo rápido y ascendente varias veces.

d) Solución:

Respuesta libre.

En sala de prensa

a)

Solución:

Respuesta libre.

b)

Solución:

Respuesta libre.

c)

Solución:

Como ha sufrido un infarto, habría que practicarle una RCP. Antes de aplicarla, hay que comprobar que no hay pulso, ya que es muy peligroso hacer el masaje cardíaco cuando el accidentado tiene circulación.

Para comprobar el pulso se coloca el dedo índice y corazón en el lado izquierdo del cuello (a la altura de la nuez) y se presiona ligeramente. Si no hay pulso, se procede a aplicar la RCP.

- Colocar a la persona boca arriba sobre una superficie dura.
- Nos colocamos de rodillas junto al brazo derecho del enfermo.
- Abrir vía de aire: maniobra frente/mentón.
- Colocar la palma de una mano sobre la mitad inferior del esternón (por encima del apéndice xifoideo), la otra mano se apoyará de la misma forma sobre la que está en contacto con el tórax.
- Con los dedos estirados y los brazos perpendiculares al punto de contacto, presionar el tórax hasta que descienda unos cuatro o cinco centímetros y relajar.
- Realizar una media de entre 80 a 100 compresiones por minuto.
- Se combina con la respiración artificial. Si estamos solos para socorrer, la frecuencia será 2/15, es decir, 2 insuflaciones cada 15 compresiones.

d)

Solución:

Esta muerte se podía haber evitado haciendo reconocimientos médicos periódicos para determinar el estado de salud de los trabajadores y no someterlos a un sobreesfuerzo. Mejorar la organización del trabajo, utilizando en la medida de lo posible medios mecánicos para manejar las cargas.

A través de la web

1.

Solución:

- Tipo de siniestro y hora a la que ocurrió.
- Lugar, se da la dirección completa.
- Gravedad del siniestro, tanto material como humana y el número aproximados de heridos.
- Indicar posibles dificultades de acceso.
- Indicamos el número de teléfono que tendremos disponible y dejamos la línea libre.
- Personas que estén presentes y tengan conocimientos de primeros auxilios.
- Si se ha avisado a otros servicios.

2.

Solución:

- Una amputación.
- Cortar la hemorragia (torniquete si procede)
- Cubrir la zona amputada con apósitos estériles.
- Colocar el miembro amputado en una bolsa de plástico.
- Colocarlo dentro de otra bolsa con hielo.
- Trasladar con el herido a un centro hospitalario para su reimplantación.

b) Un golpe de calor.

- Tumbar boca arriba al accidentado con la cabeza elevada.
- Trasladarlo a un ambiente fresco y aireado
- Paños fríos en la frente y en la nuca.
- Baños en agua fría.

3.

Solución:

Es un cuadro de descompensación circulatoria originado por una hemorragia, traumatismo, infarto, etc. Se produce una descompensación de los sistemas que puede llevar a la muerte.

¿Cuáles son sus síntomas? Piel fría, sudorosa, palidez, pulso débil y rápido, respiración profunda, náuseas, convulsiones y coma.

¿Qué se puede hacer en primeros auxilios ante un estado de shock?

- Mejorar la circulación sanguínea: elevar los pies por encima de la cabeza, moverlo lo menos posible, cortar la hemorragia.
- Asegurar el aporte de oxígeno: aflojar cinturones, etc.
- Mantener la temperatura corporal: tapar con mantas.
- Obtener ayuda médica urgentemente.

TEMA 12. LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Actividades

12.1

Solución:

- a) CONDUCTA PASIVA.
- b) CONDUCTA ASERTIVA.
- c) CONDUCTA AGRESIVA.

12.2

Solución:

- a) CONDUCTA PASIVA.
- b) CONDUCTA AGRESIVA.
- c) CONDUCTA ASERTIVA.

En todos los casos se pueden usar cualquiera de las técnicas para decir "no ", como la del disco rayado, o el banco de niebla.

12.3

Solución:

- a) BARRERA FÍSICA
- b) BARRERAS SEMÁNTICAS.
- c) BARRERAS PERSONALES.

12.4

Solución:

Tarea grupal, la respuesta es libre.

12.5

Solución:

Respuesta libre. A modo de ejemplo se podría responder lo siguiente:

Técnica DESC:

Describir: tranquilamente y sonriendo se le puede indicar que durante la jornada de trabajo él sale a fumarse un cigarrillo y los compañeros, a veces, tienen que dejar de atender a sus clientes para echarle un cable él, y ya están empezando a estar molestos. Si sigue con esta actitud, puede que un día los compañeros dejen de hacerle el favor y los clientes que no son atendidos se quejen a la dirección. Tal como están las cosas puede verse metido en un buen lío.

Expresar: expresas tu comprensión por lo duro que es el trabajo de Federico, atender a tantos clientes todos los días puede llegar a ser estresante, pero si los clientes no están contentos pueden marcharse a otra empresa y si faltan clientes puede que sobren trabajadores.

Sugerir: es importante conseguir que las ventas aumenten, para ello es imprescindible dedicar toda la jornada de trabajo a los clientes, para que estén satisfechos, esto redundará en beneficio de todos. Además, ahora que se prohíbe fumar en todos los sitios públicos, sería una buena idea dejar de fumar.

Consecuencias: al dedicarle más tiempo a los clientes las ventas pueden aumentar y también sus comisiones. Además, si deja de fumar su salud mejorará y puede ahorrar una buena cantidad de dinero.

Otra técnica que se puede utilizar es la del disco rayado. Repetirle, una y otra vez que no tiene permiso para salir a fumar, sin enfadarse y sin dar más explicaciones. Generalmente no es necesario repetir la frase más de tres o cuatro veces.

Actividades finales

12.1

Solución:

Si aplicáramos el modelo propuesto por este autor a un equipo de fútbol profesional podríamos encontrar muchas situaciones que cotidianamente ocurren, que corresponde a cada una de las fases descritas anteriormente.

Fase de formación

Durante la pretemporada, sobre todo si el equipo la realiza en un lugar fuera de su hábitat normal (un país extranjero, otra ciudad,...), se produce la integración de los nuevos miembros por parte de los "líderes naturales" que generalmente corresponden a los jugadores con más años en el equipo o eventualmente a los "más experimentados".

Si el equipo se ha renovado en su mayoría (jugadores nuevos traídos de otros equipos o muchos jugadores jóvenes ascendidos al plantel profesional) esta etapa durará mucho más antes de que aparezca la segunda fase.

Hay algunas ideas en cuanto a los objetivos de trabajo y en miras hacia la competencia. El capitán de equipo (generalmente el líder formal) comienza a quedar en evidencia, estableciendo y guiando numerosas actividades entre las cuales destacan ciertos rituales para los nuevos integrantes (como cortarse a ras el pelo, realizarles bromas o algunos shows, etc.)

El entrenador -otro líder formal- debe establecer límites claros (y transitorios hasta que el propio grupo los establezca) en cuanto a los horarios, forma de trabajo y normas mínimas de convivencia.

Se producen escasas relaciones sociales "fuera del campo de fútbol", debido generalmente al exceso de cargas de entrenamiento (varias veces al día) y también porque es el período de "conocimiento" entre ellos.

Después de un corto tiempo, cuando se establecen algunos vínculos sociales y se observa la toma de rol por parte de los líderes, se supera esta etapa.

Fase de Tormenta

En esta etapa el suceso más relevante al interior de un equipo de fútbol, es la lucha de sus miembros por alcanzar una determinada posición, lo que implica ganarse un puesto como titular en el plantel. Si el entrenador ha tenido poca o ambigua comunicación con sus jugadores, puede agravar la fase de conflicto, ya que, los deportistas no tendrán claro que se le pide a cada uno de ellos dentro y fuera del campo. Por ello se recomienda, en esta etapa, "invertir" en entrevistar individualmente a cada uno de los que conforman el colectivo.

Además en esta época llamada también "la etapa de la adolescencia" del grupo, se conforman ciertas rivalidades sobre todo por aquellos deportistas que van quedando aislados y sin jugar. Más aún cuando algunos de los jugadores que se sentían con el derecho tácito de ser titulares, no lo son.

Tanto los jugadores reservas como los que ni siquiera van citados (sobre todo si se van repitiendo constantemente) van conformando un subgrupo al interior del plantel que dependiendo del liderazgo ejercido por el entrenador, puede dar origen a cierta disconformidad. En este sentido normalmente hay una máxima en el fútbol que plantea: "un buen entrenador es aquel que además de todas sus virtudes técnicas y tácticas, mantiene a sus jugadores que no juegan, tranquilos".

Por ello si es que los resultados no se van dando de acuerdo a lo planificado, se comienza a cuestionar al entrenador, lo que conlleva inseguridad y poca credibilidad en lo que se está haciendo.

Es importante entender que no es posible generar crecimiento sin conflicto, ya que, las dificultades son inherentes al desarrollo. Lo esencial es poder vislumbrar los focos de conflicto por medio de una mirada integral y generalizada para poder encontrar las soluciones adecuadas a lo que se está experimentando.

Fase de Normalización

En este momento ya se ha conformado plenamente un equipo titular base, que sólo por diversas circunstancias, puede sufrir pequeñas modificaciones aunque no sustantivas. Muchas veces en esta fase se establece una identidad de equipo que le permite ser reconocido frente a otros, como por ejemplo, "ser imbatibles como local", "ser un equipo defensivo", "ganar los partidos en el último minuto", "con un buen ordenamiento táctico", etc. esto le permitirá adicionalmente diferenciarse del resto de los equipos.

Además el grupo ha creado una regulación interna consensuada con respecto a las normas de convivencia. En general estas normas tienden a mejorar la armonía del grupo, pero una segunda lectura tiene que ver con homogeneizar y tratar igualitariamente a todos los miembros del grupo, independientemente del rol o la función que realice cada uno. Así se establecen multas en dinero por llegar atrasado a los entrenamientos, por conversar por el teléfono móvil durante las concentraciones,...

Otro elemento que indica que el grupo está focalizado en el trabajo son los temas de las conversaciones que están relacionados fuertemente con el trabajo futbolístico, o con los progresos y en las situaciones que, en conjunto, deben resolver. Se ha adquirido en esta etapa una capacidad de autocritica y una gran habilidad para resolver las dificultades que se generan.

Si los resultados no acompañan y el entrenador es fuertemente cuestionado tanto interna como externamente, es probable que se vuelva a la etapa anterior de conflicto y en definitiva el equipo circule entre estas fases sin llegar a la siguiente fase de ejecución. Pero si a partir de este "cuestionamiento" surge consenso y claridad, el grupo puede volcarse hacia su verdadera ejecución.

Fase de Madurez

Pocas veces se observa a un colectivo deportivo en esta etapa, ya que, ubicarse bajo esta etapa implica estar absolutamente compenetrado en el trabajo y en los objetivos propuestos. Casi no se observan subgrupos ya que hay una férrea cohesión y sinergia.

Esta inmersión de todos en las metas, se observa cuando, por ejemplo, jugadores reservas ingresan a la titularidad y no se ve afectado el rendimiento, ya que, todos los miembros comparten la forma de jugar y se comprometen para que se cumpla. En este sentido los roles y los lugares que ocupan cada uno están absolutamente establecidos y aceptados.

Frente a la prensa el grupo se une y eventualmente asumen una defensa frente al "ataque" a alguno de sus miembros.

Han encontrado la fórmula adecuada para resolver sus dificultades internas, comúnmente juntándose a conversar en el vestuario, sin la presencia incluso, del cuerpo técnico, debido a que han desarrollado plena autonomía.

El capitán de equipo es aceptado por los jugadores aún cuando pueden coexistir otros tipos de líderes en el interior del equipo, pero con claridad y delimitación del rol.

Fase de disolución

Un grupo deportivo generalmente sufre modificaciones al finalizar una temporada, pero esto no implica encontrarse en esta fase, porque situarse en la disolución implica cumplir los objetivos: "clasificar a la siguiente fase", "quedarse entre los primeros lugares" o definitivamente "salir campeón".

Hay equipos que por la importancia del logro obtenido, han logrado llegar a esta fase, como por ejemplo el FC Barcelona, campeón de liga, copa del rey, campeón de Europa, supercopa de España, supercopa de Europa y mundial de clubes. Cada cierto tiempo los integrantes de dicho equipo se juntan para celebrar y conversar, lo que demuestra que los lazos que se generaron fueron estables en el tiempo y el reconocimiento que obtuvieron de los hinchas y de la prensa los hizo crear este fuerte vínculo de pertenencia y satisfacción por el importante logro conseguido.

En otros casos la disolución es impulsada por factores externos al grupo, como pueden ser las crisis económicas de los clubes, por la llegada de un nuevo entrenador o por la salida de muchos jugadores en busca de mejoras en lo deportivo y económico.

Pero la clave para definir si se ha llegado a esta fase tiene que ver con los resultados logrados y el establecimiento de relaciones entre los miembros más allá del término deportivo y funcional del equipo.

Por último, cabe recordar que esta fase no tiene por qué darse siempre, y en los equipos de futbol aún menos. Alcanzados los objetivos planteados el equipo se reorganizará para alcanzar nuevas metas.

12.2

Solución:

| | |
|-------------------|---|
| GRUPO DE TRABAJO | <ul style="list-style-type: none">• Líder fuerte• Los conflictos se solucionan de manera impositiva• Objetivos individuales |
| EQUIPO DE TRABAJO | <ul style="list-style-type: none">• Objetivos compartidos• Responsabilidad conjunta |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resultados = suma de los resultados individuales • La comunicación entre los miembros es flexible y constante |
|--|--|

12.3

Solución:

| | |
|---------------|---|
| DISOLUCIÓN | - Los integrantes del equipo experimentan un sentimiento de pérdida. |
| MADUREZ | - El equipo ha realizado con éxito sus habilidades y disfruta de un gran nivel de coordinación. |
| MADUREZ | - El equipo trabaja de con alto grado de autonomía. |
| NORMALIZACIÓN | - Mejora de los conocimientos y habilidades y se perciben con mayor facilidad los objetivos del equipo. |
| FORMACIÓN | - Los miembros del equipo se muestran ilusionados y expectantes e intentan evitar conflictos. |
| TORMENTA | - Aparecen los primeros conflictos y discrepancias. |
| NORMALIZACIÓN | - Se asignan a los roles a cada miembro del equipo. |
| FORMACIÓN | - Se informa al equipo sobre las metas a alcanzar. |
| TORMENTA | - Existen diferencias entre los objetivos personales y los objetivos del equipo. |

12.4

Solución:

En primer lugar, Mario debería explicar a sus trabajadores que siempre, el trabajo en equipo tiene múltiples ventajas sobre la organización frente al trabajo individual. Concretamente, las principales ventajas del trabajo en equipo son:

| VENTAJAS |
|--|
| Mayor productividad: El trabajo en equipo obtiene siempre mayores resultados que los que se obtienen con el trabajo individual. |
| Comunicación más eficaz: El trabajo en equipo logra una mayor eficacia en la comunicación al establecerse sistemas de comunicación más directos, abiertos, participativos y sinceros. |
| Mejora de la creatividad: La aportación de un mayor número de opiniones y propuestas así como más variadas hacen que la creatividad también sea mayor en la resolución de los problemas. |

Mayor compromiso y responsabilidad: La participación en la implantación de los objetivos y el incremento de la responsabilidad de cada miembro hace que el grado de compromiso también sea mayor.

Mayor satisfacción: La posibilidad de tomar parte en la toma de decisiones, la colaboración con otros compañeros y el aumento de la autoestima aumenta la motivación y satisfacción de los trabajadores.

Mejora del clima laboral: El aumento de relaciones entre compañeros miembros del grupo aumenta el grado de conocimiento entre ellos mejorando así las relaciones interpersonales y el clima laboral.

Mejora de la comunicación: Junto con los canales de comunicación verticales que siguen la estructura jerárquica de la empresa, dentro del equipo nacen canales de comunicaciones horizontales y verticales entre sus miembros.

Mejora la resolución de problemas: permite a los miembros del equipo solucionar problemas de manera conjunta.

12.5

Solución:

El equipo creado por la empresa SOUTH S.L. tiene una finalidad concreta que consiste en el desarrollo de la modificación del envase de su producto estrella, por lo que conseguida ésta desaparecen, por lo que se trata de un equipo temporal con respecto a la duración del tiempo. Por otro lado, el equipo ha sido creado por la empresa por lo que desde el punto de vista del grado de formalidad se trata de un equipo formal. Por último, respecto a la jerarquización de los miembros que componen el equipo podemos concluir que se trata de un equipo vertical ya que está formado por trabajadores de diferentes niveles jerárquicos (directivos, trabajadores,...).

12.6

Solución:

a) Los problemas que podemos observar en el funcionamiento del grupo son:

- Reducción de la capacidad crítica de María: El miedo a ser rechazados por el resto del grupo disminuye la capacidad de crítica de los miembros del grupo.
- Manipulación de los miembros del grupo: hay cierto riesgo que alguno o varios de los individuos creen subgrupos de control y manipulación del resto de individuos. En este caso, Álvaro está siendo muy influenciado por Francisco, manipulación que se refleja a la hora de la toma de decisiones.

b) La principal ventaja que se desprende de lo descrito en el funcionamiento de equipo de trabajo es la mejora de la productividad debido a que los resultados que se obtienen con el trabajo en equipo son mayores que si se trabajase individualmente.

c) Según la información de la que se dispone sobre el desarrollo del equipo de trabajo de la empresa Burgmac, se identifican 3 fases de desarrollo del trabajo en equipo:

- ★ Formación. Los miembros del equipo de trabajo tienen su primera toma de contacto. Francisco, coordinador del equipo, les presenta y les informa sobre el

proyecto, sus objetivos y las cuestiones fundamentales para su buen funcionamiento.

- ★ Tormenta. En esta fase, aparecen los primeros enfrentamientos y conflictos. Los miembros rivalizan entre sí para adquirir posiciones, mientras tratan de establecer relaciones con otros miembros del grupo formándose así agrupaciones. En el caso del equipo de Burgman, se forman pequeños grupos (Francisco y Álvaro) de poder, dificultándose la toma de decisiones.
- ★ Normalización. Los roles están asignados dentro del grupo y comienzan a lograrse acuerdos con mayor facilidad. El equipo además, comienza a ganar eficiencia (20% mayor).
- ★ Madurez: El equipo ya conoce qué tiene que hacer, para qué lo está haciendo y cómo hacerlo. Tiene una visión compartida y está capacitado para funcionar por su propia cuenta sin apenas intervención o participación del líder. Hay un enfoque en lograr resultados y el equipo toma decisiones por sí mismo y tiene un alto grado de autonomía.
- ★ Los desacuerdos ocurren, pero ahora se resuelven positivamente dentro del equipo, que realiza los cambios necesarios al proceso y a la estructura. En efecto, en el caso de la empresa Burgmac, los miembros del equipo han mejorado su coordinación y apartado sus diferencias.

12.7

Solución:

- a) CONDUCTA PASIVA.
- b) CONDUCTA AGRESIVA.
- c) CONDUCTA ASERTIVA

12.8

Solución:

La conducta asertiva es la opción b). Ser asertivo significa expresar lo que se siente sin temor a cometer errores y defender los propios intereses sin agredir al otro.

12.9

Solución:

- a) Barrera semántica, se produce un exceso de información.
- b) Barreras físicas.
- c) Barreras semánticas, se utilizan términos demasiado técnicos.

12.10

Solución:

Respuesta libre.

12.11

Solución:

- a) Barrera física.
- b) Barreira semántica
- c) Barrera personal, no saber escuchar.

12.12

Solución:

Es una barrera semántica. Se produce una errónea interpretación del sentido de las frases debido al empleo inapropiado de los signos que marcan la pausa en la oración.

- a) «Vendo una bicicleta, usada, para mujer, de dos años, en buen estado».
- b) «Se venden sombreros para hombres, de fieltro».
- c) Próximamente, el restaurante «El guiso» servirá a sus clientes comidas, por teléfono.

12.13

Solución:

| COMPORTAMIENTOS | TIPO |
|--|----------|
| Bajar la mirada | Pasivo |
| Elevar mucho la voz | Agresivo |
| Contactar visualmente con el interlocutor. | Asertivo |
| Hacer comentarios sarcásticos | Agresivo |
| Tono de voz modulado | Asertivo |
| Manos nerviosas y hombros caídos. | Pasivo |

12.14

Solución:

| | | |
|------------------|--|--|
| Cerebro creativo | | Ignora los incidentes |
| Coordinador | | Se descarga de trabajo a costa de otros. |
| Especialista | | Se explaya en tecnicismos |
| Finalizador | | Incapacidad para delegar. |
| Impulsor | | Propenso a provocar |
| Investigador | | Demasiado optimista |

12.15

Solución:

Respuesta libre. La siguiente respuesta puede ser un ejemplo:

- a) Pasiva. Ahora mismo te lo dejo.
- b) Agresiva. ¡Déjame en paz! ¡Eres una copiona!
- c) Asertiva. No puedo dejártelo, es mi trabajo y lo he realizado con mi esfuerzo.

12.16

Solución:

- El ascensor

Solución:

El hombre es un enano y no llega al botón del último piso, pero para bajar sí llega por que el botón a presionar es el que está abajo. Cuando llueve, lleva paraguas, y le da al botón con el paraguas.

- El interruptor

Solución:

Enciende el primer interruptor solo un minuto y después apágalo. A continuación enciende el segundo y déjalo encendido. Luego, entra en el cuarto y toca las 2 bombillas (focos) que están apagadas. La bombilla que está caliente es la encendida por el primer interruptor. La bombilla que está encendida es la que está conectada al segundo interruptor y la otra es la que está conectada al tercer interruptor.

- Las gafas

Solución:

Café no significa solo café líquido. Los anteojos no se mojaron porque cayeron en una taza de café en grano.

12.17

Solución:

Respuesta libre.

12.18

Solución:

Respuesta libre.

12.19

Solución:

- a) Persona Pasiva.
- b) Persona Agresiva.
- c) Persona Asertiva.

12.20

Solución:

En las situaciones - a, b, d y e - la comunicación no es eficaz porque en las tres situaciones los oyentes no tienen disposición psicológica para escuchar, el momento elegido para comunicarse no es el más adecuado.

A través de la web

1.

Solución:

Respuesta libre.

2.

Solución:

Respuesta libre.

3.

Solución:

Respuesta libre.

4.

Solución:

Respuesta libre.

5.

Solución:

Respuesta libre.

En el puesto de trabajo

a)

Solución:

Mario..... Monitor evaluador: Carece de iniciativa y de habilidad para inspirar a otros.

Victoria... Cerebro: Creativa, imaginativa, resuelve problemas difíciles.

Berto..... Especialista: Centrado en una sola materia, aporta conocimientos específicos

Ricardo... Impulsor: Dinámico, con iniciativa, trabaja bien bajo presión.

Sara..... Coordinadora: Madura, muy segura, sabe delegar, toma decisiones.

b)

Solución:

El Brainstorming o tormenta de ideas.

c)

Solución:

Este equipo cumple con algunas de las condiciones necesarias para ser un equipo eficaz, como las siguientes:

- Marca objetivos comunes y consigue unir los diferentes esfuerzos individuales.
- Tiene un pensamiento positivo, que permite que las ideas fluyan libremente en el grupo sin temor a las críticas.
- Dispone de medios humanos y técnicos suficientes.
- Los miembros del equipo se sienten capaces y confían en poder superar los diferentes obstáculos que se van encontrando.
- Se observa una relación y una comunicación abierta. Sus integrantes se sienten libres para poder expresar su opinión, pensamientos y sentimientos sin ningún temor.

d)

Solución:

No, Mario no realiza una escucha activa porque no está en buena disposición psicológica para escuchar debido a problemas personales, eso le hace distraerse durante la reunión y no enterarse del contenido de la misma.

e)

Solución:

Ricardo ha utilizado la técnica del aplazamiento asertivo. Aplazar la respuesta a la afirmación que intenta desafiarnos hasta que nos sintamos tranquilos y capaces de responder a ella apropiadamente.

En sala de prensa

a)

Solución:

Las características propias de un equipo de trabajo eficaz que se observan en el equipo de Bartlet son:

- El equipo marca objetivos comunes y consigue unir los diferentes esfuerzos individuales. Los objetivos deben ser claros y estar bien definidos.
- Tiene un pensamiento positivo, que permite que las ideas fluyan libremente en el grupo sin temor a las críticas. Se asumen riesgos y los errores son considerados como oportunidades de crecimiento y aprendizaje.
- Se observa una relación y una comunicación abierta como medio básico para el funcionamiento del equipo de trabajo. En un equipo eficaz, sus integrantes se sienten libres para poder expresar su opinión, pensamientos y sentimientos sin ningún temor.
- Las normas de funcionamiento son claras y aceptadas por todos.
- Está liderado por un directivo capaz de resolver conflictos.
- Se ofrece ayuda constante entre sus miembros para afrontar las dificultades.

b)

Solución:

El trabajo en equipo tiene múltiples ventajas sobre la organización frente al trabajo individual. Las ventajas que se pueden establecer son:

| VENTAJAS |
|--|
| Mayor productividad: El trabajo en equipo obtiene siempre mayores resultados que los que se obtienen con el trabajo individual. |
| Comunicación más eficaz: El trabajo en equipo logra una mayor eficacia en la comunicación al establecerse sistemas de comunicación más directos, abiertos, participativos y sinceros. |
| Mejora de la creatividad: La aportación de un mayor número de opiniones y propuestas así como más variadas hacen que la creatividad también sea mayor en la resolución de los problemas. |
| Mayor compromiso y responsabilidad: La participación en la implantación de los objetivos y el incremento de la responsabilidad de cada miembro hace que el grado de compromiso también sea mayor. |
| Mayor satisfacción: La posibilidad de tomar parte en la toma de decisiones, la colaboración con otros compañeros y el aumento de la autoestima aumenta la motivación y satisfacción de los trabajadores. |
| Mejora del clima laboral: El aumento de relaciones entre compañeros miembros del grupo aumenta el grado de conocimiento entre ellos mejorando así las relaciones interpersonales y el clima laboral. |
| Mejora de la comunicación: Junto con los canales de comunicación verticales que siguen la estructura jerárquica de la empresa, dentro del equipo nacen canales de comunicaciones horizontales y verticales entre sus miembros. |
| Mejora la resolución de problemas: permite a los miembros del equipo solucionar problemas de manera conjunta. |

Por otro lado, el método de resolución de problemas de Bartlet se basa en aprovechar de una manera increíblemente eficiente los recursos disponibles. Como hemos visto a través del artículo el método es aparentemente bastante simple “reúne a los miembros de su equipo expertos en la esencia del brete en el que se encuentran; escucha las diferentes opiniones; pide que le presenten por escrito informes pormenorizados —breves, concretos, exactos— e, inmediatamente, no da ni un centímetro más de hilo a la cometa de la discusión, de la tormenta de cerebros —aunque alguno de sus íntimos tenga cierta tendencia a enrollarse—, y concluye con un «¿Y qué más?», que significa que el problema está visto para sentencia, para solución, y que hay más temas, más embrollos de los que él y su equipo deben ocuparse”.

De esta manera, el trabajo en equipo alcanza su máxima eficiencia aportando todos sus miembros las mejores opiniones, de manera breve, sin rodeos y en el momento exacto, lográndose un aprovechamiento máximo del tiempo y un logro de los objetivos con la máxima eficiencia.

c)

Solución:

Sin duda alguna, Bartlet se comporta de una manera assertiva, ya que defiende sus intereses, expresa sus opiniones libremente y es respetuoso con la forma de pensar y de sentir de los demás. Bartlet necesita a su equipo y su equipo necesita a Barlet. La relación entre ambos es de total respeto y dependencia y los resultados son excepcionales. Bartlet muestra las características propias de una persona assertiva:

- Se manifiesta ante los demás libremente.
- Se comunica con personas de cualquier nivel.
- Se respeta a sí mismo y a los demás.
- Tiene habilidades comunicativas.
- Es empática.
- Escucha de forma activa.

TEMA 13. LA GESTIÓN DEL CONFLICTO

Actividades

13.1

Solución:

Sí hay un conflicto, porque existe un ritmo de trabajo muy lento, por parte de dos trabajadoras, que va impedir cumplir con el objetivo de matriculación propuesto, todo esto crea un mal clima laboral.

La causa del conflicto es debida a una falta de coordinación entre trabajadores que dependen entre sí y un mal reparto de tareas.

La solución será realizar una reasignación de tareas y aplicar una dinámica de grupo que mejore el clima de trabajo.

13.2

a) Ramón y Gonzalo trabajan en el mismo departamento y tienen que elegir un mes para disfrutar de las vacaciones. Los dos quieren el mes de agosto, pero el director les ha dicho que deben ponerse de acuerdo. Ninguno quiere ceder.

b) Luisa y su jefe han discutido porque este le obliga a realizar horas extraordinarias y la trabajadora no está de acuerdo.

c) Una empresa constructora tiene problemas con la empresa que le provee de materiales de construcción porque no se ponen de acuerdo con los plazos para efectuar los pagos.

d) María está muy preocupada porque se ha quedado embarazada y teme que el empresario la despida cuando se entere. Esto hace que esté muy distraída y cometa errores en su trabajo.

e) El comité de empresa de una multinacional ha iniciado un procedimiento de conflicto colectivo ante la falta de acuerdo en la negociación del nuevo convenio colectivo.

Solución:

- Manifiesto, disfuncional, individual, interpersonal, horizontal, pacífico.
- Manifiesto, disfuncional, individual, interpersonal, vertical, pacífico.
- Manifiesto, disfuncional, individual, interorganizativo, horizontal, pacífico.
- Latente, disfuncional, individual, intrapersonal, vertical, pacífico.
- Manifiesto, disfuncional, colectivo, intergrupal, vertical, agresivo.

13.3

Solución:

- a) Personas implicadas: los controladores aéreos y la empresa AENA.
Asunto: la negociación del nuevo convenio del sector.
Causa: la falta de acuerdos en la negociación respecto a salarios y turnos de trabajo, lo cual ha conducido a una huelga.
- b) Manifiesto, disfuncional, colectivo, intergrupal, vertical, agresivo.
- c) El conflicto está en fase de intervención: se ha analizado mucho el conflicto y se han propuesto diferentes soluciones con las que, sobre todo los controladores, no han estado de acuerdo. Incluso ha habido enfrentamientos con el gobierno, que quería solucionar el conflicto con un decreto.

Actividades finales

13.1

Solución:

| SITUACIÓN | COMPORTAMIENTO |
|---|---|
| Alguien se ha apropiado de una idea tuya y la utiliza en su propio beneficio. | Anota tu nombre en todos los documentos que redactes. Si alguien te roba una idea en una junta, señalalo de inmediato, a ser posible con sentido del humor. Más tarde, habla en privado del asunto con esa persona y pídele que no lo vuelva a hacer. |
| Personas que siempre culpan a otras, | Hay que hacerlas conscientes de ello diciéndoles: ¿Por qué siempre es culpa de alguien? |
| Personas que siempre interrumpen | No lo toleres. Dile a la persona con voz firme: "Por favor, espera a que termine". |
| Cuando alguien te ridiculiza a tí o a otros. | Hay que ponerlas en evidencia diciéndoles: "Estoy seguro de que tu intención no era avergonzarme, pero lo hiciste". |
| Un compañero no hace el trabajo que le corresponde | No se puede obligar a nadie a responsabilizarse de su trabajo, pero sí decirle que está afectando a todos y que no tendrá más remedio que comunicarlo al jefe si no asume sus obligaciones. Si no colabora, hay que hacerlo. |

13.2

Solución:

| CONFLICTO | CLASIFICACIÓN |
|--|--|
| Juan, encargado del control de entrada, tiene continuas discusiones políticas con Bernardo uno de los transportistas | Manifiesto, disfuncional, individual, interpersonal, horizontal, pacífico. |
| Seis trabajadores de la empresa se ponen de huelga para reivindicar una subida salarial acorde con la subida del IPC antes de la firma del convenio colectivo. | Manifiesto, disfuncional, colectivo, intergrupal, vertical, agresivos. |
| La empresa negocia la forma de pago con uno de sus clientes principales y no se ponen de acuerdo. | Manifiesto, disfuncional, individual, interorganizativo, horizontal, pacífico. |
| A Luisa, auxiliar administrativo, le han ofrecido un trabajo más cerca de su casa, pero en su actual empresa gana más. | Latente, disfuncional, individual, intrapersonal, vertical, pacífico. |

13.3

Solución:

Las causas de estos conflictos son:

- El conflicto personal entre estos dos trabajadores.
- La escasez de recursos económicos.
- Las perspectivas relativas al tiempo: las fechas tope influyen sobre las prioridades y la importancia que los grupos asignan a las distintas actividades.
- El estereotipo discriminatorio hacia el desempeño laboral de las mujeres en determinadas profesiones.
- La rivalidad profesional.
- El liderazgo poco eficaz.

13.4

Solución:

Las posibles consecuencias de estos conflictos son:

- a) Pueden surgir tensiones dentro del grupo que pueden terminar en comportamientos violentos, insultos, difamaciones, mobbing.
- b) Puede descender la motivación hacia el trabajo y el rendimiento, se presta más atención al conflicto que al trabajo, pudiendo aparecer síntomas del síndrome del burnout.

- c) Se puede producir una distorsión de las percepciones de los miembros del grupo, uno de ellos puede llegar a considerarse superior al otro en cuanto a rendimiento y entender que es más importantes para la supervivencia de la organización.
- d) Los conflictos muy largos polarizan a las personas y a los grupos, destruyendo la cooperación y el trabajo del grupo.
- e) Puede aumentar la desconfianza entre los trabajadores y producirse sabotajes o restringirse la información a compartir.
- f) Puede prevalecer el interés personal sobre los intereses del grupo, llegando a adoptarse decisiones equivocadas.

13.5

Solución:

Respuesta libre.

13.6

Solución:

Este conflicto se puede clasificar desde los diferentes puntos de vista como un conflicto manifiesto, disfuncional, colectivo, intergrupal, vertical, agresivo.

Las fases por las que ha pasado este conflicto son:

Fase inicial: el conflicto está latente. Los trabajadores no utilizan los medios de protección personal y la empresa no tiene el laboratorio en las debidas condiciones de seguridad, existe por lo tanto un incumplimiento por ambas partes de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Fase de concienciación: el conflicto se hace patente y se vuelve agresivo.

La empresa busca culpables y responsabiliza a los trabajadores de este incumplimiento de la normativa, surgiendo así el enfrentamiento entre ambas partes. Como reacción, los trabajadores plantean exigencias que hasta este momento no habían surgido, pero que estaban latentes y reclaman las medidas de prevención que la ley exige y la empresa no ha implantado, culpabilizan a la empresa por no contratar trabajadores fijos. La comunicación se ha deteriorado y es cuando surgen las conductas autoritarias, como la amenaza de sanción por parte de la empresa hacia los trabajadores. Afloran sentimientos de superioridad, la empresa trata de dejar claro quién manda y ejerce la autoridad de una forma tajante, negándose incluso a reunirse con los trabajadores.

Fase de intervención: se analiza el conflicto y se proponen diferentes soluciones.

La estrategia de no reunirse con los trabajadores y ejercer la autoridad que está empleando director del laboratorio es inadecuada, el conflicto no se solucionará y los trabajadores convocarán una huelga.

Cuando la empresa cambia de estrategia y empieza a negociar, se suele llegar a soluciones satisfactorias, y el conflicto entrará en su fase final.

Fase final: el conflicto planteado aún no ha entrado en esta fase, todavía están empezando a negociar y no se ha llegado a ningún acuerdo. Si el conflicto persiste, y los acuerdos que se adopten no se ponen en práctica, habrá que comenzar de nuevo.

13.7

Solución:

Respuesta libre.

13.8

Solución:

Con esta tarea se intenta: analizar las distintas actitudes ante una tarea de grupo, aprender a dialogar respetando el turno de intervención y aprender a organizarse para resolver un problema concreto. Se destacarán las actitudes de cooperación, escucha activa, flexibilidad para cambiar los puntos de vista, las actitudes que facilitan el diálogo, etc.

Materiales necesarios:

- El profesor realiza unas tiras sueltas de papel para cada participante del grupo, con 1 o 2 datos del problema.
- El problema fotocopiado.

Duración aproximada:

De 50 minutos a 1 hora.

Reglas de juego:

El profesor explica lo siguiente: "Voy a repartir información sobre un problema. Vais a estudiar todos sus aspectos e intentareis solucionarlo. Ninguno de los datos es falso, pero sí hay datos irrelevantes, es decir, son datos reales pero no son útiles para llegar a la solución. Tenéis que organizaros como queráis con el fin de llegar a resolverla en el menor tiempo posible".

El profesor reparte algunas pistas del problema escogido -cada dato en una tira distinta de papel- a cada miembro del grupo. Si las pistas son pocas, puede añadir alguna irrelevante o bien repetir alguna en otra disposición gramatical.

Puesta en común:

Si al cabo de 30-40 minutos no han terminado el ejercicio, se corta la actividad y, después de dar la solución, se analiza el proceso según los siguientes indicadores.

Las preguntas se dirigen primero al grupo participante y después a los observadores, que quizás adopten una perspectiva más objetiva. Las preguntas son las siguientes:

1. Organización y realización de la tarea:

- ¿Cómo se ha organizado el grupo?
- ¿Los medios que han usado han sido los más eficaces?
- ¿Qué otros medios podrían haber previsto?
- ¿Hubo alguna persona que moderase la reunión? ¿Y alguien que hiciese de secretario y recogiese los datos que iban aportando los demás?
- Si así ocurrió, ¿los eligió el grupo o han actuado en ese papel por iniciativa propia?

- ¿Se han puesto en común todas las pistas? ¿Se han atendido todas por igual o alguna fue ignorada? ¿Por qué?
- A vuestro criterio, ¿qué tipo de organización habría ayudado a resolver el problema con una mayor rapidez?

2. Actitudes

- ¿Cuál ha sido la capacidad de escucha de los miembros del grupo? ¿Han hablado todos a la vez? ¿Algunos que se han inhibido? ¿Se formaron subgrupos que comentaban entre sí pero sin intercambiar información con el resto?...
- ¿Algún miembro del grupo ha invitado a hablar a aquellos que participaban poco?
- ¿Se han atendido realmente las pistas de los demás o cada uno estaba centrado en las suyas?
- ¿Alguien ha acaparado de tal modo el tiempo que parecía que quería resolver él solo el problema?
- ¿En qué podría haber mejorado este grupo?
- ¿Qué situaciones similares, tanto en actitudes como de organización, suelen darse en los grupos de trabajos escolares?

Solución al problema:

Después de haber recibido una herida superficial de Francisco Pérez, Javier Puig, entre las 12'15 y las 12'30 de la madrugada, entró en el ascensor donde fue asesinado con un cuchillo por el Sr. Fernández (el ascensorista), que estaba celoso.

Pistas:

1. La Sra. Fernández había estado esperando en el hall de la portería del edificio a que su esposo dejara de trabajar.
2. El ascensorista dejó el trabajo a las 12'30 de la madrugada.
3. El cadáver de Javier Puig fue encontrado en el parque.
4. El cadáver de Javier Puig fue encontrado a la 1'20 de la madrugada.
5. Según el informe del forense, Javier Puig había estado una hora muerto cuando fue encontrado su cadáver.
6. La Sra. Fernández no vio a Javier Puig abandonar el edificio por la portería cuando ella estaba esperando.
7. Manchas de sangre correspondientes al tipo de las de Javier Puig fueron encontradas en el garaje del sótano del edificio.
8. La policía no pudo localizar a Francisco Pérez después de la muerte.
9. Sangre del mismo tipo de la de Javier Puig fue encontrada en la moqueta del pasillo del apartamento de Francisco Pérez.
10. Cuando fue descubierto, el cadáver de Javier Puig tenía una herida de bala en su pierna y una herida de cuchillo en su espalda.
11. Francisco Pérez disparó a un intruso en su apartamento a medianoche.
12. Javier Puig había casi arruinado los negocios de Francisco Pérez arrebatándole sus clientes con engaños y falsedades.
13. El ascensorista dijo a la policía que él había visto a Javier Puig a las 12'15 de la madrugada.
14. La bala sacada de la pierna de Javier Puig era de la pistola de Francisco Pérez.
15. Solamente una bala se había disparado de la pistola de Francisco Pérez.

16. El ascensorista dijo que Javier Puig no parecía herido gravemente.
17. Un cuchillo fue encontrado en el garaje del sótano del edificio sin ninguna huella digital.
18. Había manchas de sangre en el ascensor.
19. La Sra. Fernández había sido buena amiga de Javier Puig y había visitado en ocasiones el apartamento de él.
20. El esposo de la Sra. Fernández estaba celoso de esta amistad.
21. El esposo de la Sra. Fernández no apareció en el hall de la portería a las 12'30 de la madrugada, al fin de su jornada normal de trabajo. Ella tuvo que volver sola a su casa. Él llegó más tarde.
22. A las 12'45 de la madrugada, la Sra. Fernández no pudo encontrar el coche de su marido en el garaje del sótano del edificio donde trabajaba.
23. La noche del asesinato llovía copiosamente.
24. El matrimonio Fernández tenía fuertes problemas económicos.

13.10

Solución:

Para una mejor comprensión vamos a denominar a los tres matrimonios participantes mediante las siguientes abreviaturas:

Marido 1 = MA1
 Mujer 1 = MU1
 Marido 2 = MA2
 Mujer 2 = MU2
 Marido 3 = MA3
 Mujer 3 = MU3

Para el caso de las tres parejas se necesitarán 5 viajes.

SITUACIÓN DE PARTIDA

| ORILLA 1 | ORILLA 2 |
|-------------------------------|----------|
| MA1 MU1 MA2 MU2 MA3 MU3 | |

PRIMER VIAJE

| MU1 MU2 MU3 | |
|-------------------|-------------------|
| ORILLA 1 | ORILLA 2 |
| MA1 MA2 MA3 | MU1 MU2 MU3 |

SEGUNDO VIAJE

| MU1 | |
|----------------|----------|
| ORILLA 1 | ORILLA 2 |
| MA1 MU1 MA2 | MU2 |

| | |
|-----|-----|
| MA3 | MU3 |
|-----|-----|

TERCER VIAJE

| | |
|-------------|---------------------------|
| MA1 MA2 MA3 | |
| ORILLA 1 | ORILLA 2 |
| MU1 | MA1 MA2 MU2 MA3 MU3 |

CUARTO VIAJE

| | |
|----------|--------------------|
| MA1 | |
| ORILLA 1 | ORILLA 2 |
| MA1 MU1 | MA2 MU2 MA3 MU3 |

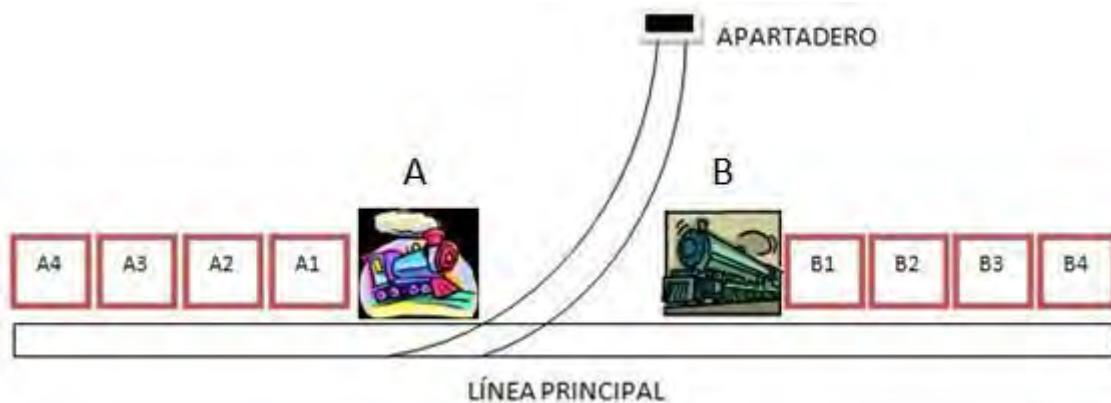
QUINTO VIAJE

| | |
|----------|-------------------------------|
| MA1 MU1 | |
| ORILLA 1 | ORILLA 2 |
| | MA1 MU1 MA2 MU2 MA3 MU3 |

13.11

Solución:

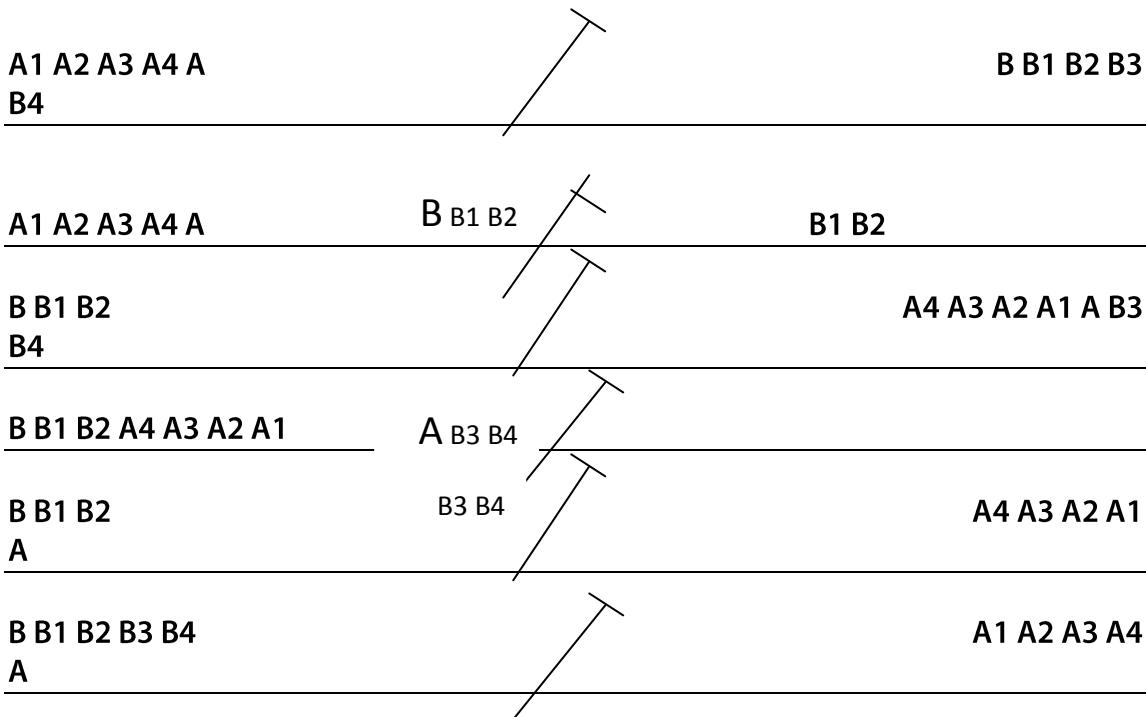
Para facilitar la solución al conflicto planteado se recomienda dibujar el siguiente esquema en la pizarra:



Donde A1, A2, A3, A4 son las vagones de la locomotora A y B1, B2, B3, B4 los vagones de la locomotora B.

Para que los dos trenes puedan cruzarse y continuar su camino serán necesarias las 5 maniobras que se describen a continuación:

SITUACIÓN DE PARTIDA



13.12

Solución:



Lléñese el recipiente 5 del 8; lléñese el 3 del 5, dejando dos en 5; vacíese 3 en 8, traspánsense los dos de 5 a 3 y lléñese de nuevo 5 de 8; viértase parte de 5 en 3, con lo que quedan cuatro en 5; y, por último, vacíese 3 en 8, con lo que quedarían también cuatro cántaros en 8.

13.13

Solución:

La clave para la resolución de este problema es el hecho de que la canoa pueda transportar a los dos muchachos, pero sólo necesita a uno de ellos para llevar la canoa de una orilla a la otra del río. Así pues, uno de los muchachos lleva la canoa hasta la orilla en que se encuentran los soldados. A continuación este muchacho se baja y el primer soldado con todo su equipo cruza el río; allí desembarca y el segundo muchacho regresa con la canoa y recoge de vuelta a su compañero. Ya están los dos muchachos y la canoa como al principio; basta repetir la maniobra tantas veces como soldados haya, hasta que el último haya cruzado el río.

13.14

Solución:

a) Lo primero que debemos tener en cuenta es que aunque se trata de un solo proceso negociador aunque con dos partes claramente diferenciadas. Una primera parte que va desde el comienzo de las mismas hasta su ruptura, y una segunda, desde la vuelta a la negociación desde su ruptura temporal hasta su cierre.

Estas dos partes por las que transcurre la negociación también determinan las estrategias que van adoptando ambas partes.

En la primera parte de la negociación las estrategias están muy marcadas e inmóviles por una y otra parte. Ambas adoptan estrategias de rivalidad realizando peticiones inaceptables e inmovilistas sin alterar las proposiciones propias y con amenazas a la otra parte (huelga).

La adopción durante un tiempo prolongado por ambas partes termina con la ruptura de la negociación y la convocatoria de huelga por parte de los trabajadores.

Tras 5 días de huelga se retoman las negociaciones, comenzando una segunda parte en las negociaciones. En este caso, las partes adoptan una misma estrategia resolutiva, basada en la cooperación para la adopción de acuerdos y consiguiendo así un beneficio mutuo que finaliza por parte de la empresa con la consecución del 65% de sus objetivos y del 50% en el caso de los trabajadores.

b) Respecto a el tipo de tácticas que emplean ambas partes, también difieren mucho dependiendo de la parte de la negociación en la que se sitúan.

En la primera parte de la negociación (hasta la ruptura) ambas partes desarrollan tácticas competitivas (utilizadas cuando se desarrollan estrategias de rivalidad) orientadas a la consecución de los intereses propios. Estas tácticas se plantean, por parte de la empresa, a través de la exigencia de demandas excesivas e inaceptables. Por otro lado, los trabajadores desarrollan sus tácticas competitivas mediante el planteamiento de posiciones inmovilistas.

En general, se observan las siguientes tácticas competitivas:

- Amenazas. Por parte de los trabajadores mediante la convocatoria de huelga.
- Posiciones irrevocable. Observándose con mayor rotundidad por parte de la empresa.

En la segunda parte de la negociación (tras el período de huelga) las tácticas adoptadas por las dos partes son radicalmente distintas. Ambas partes adoptan tácticas cooperativas orientadas a aumentar los beneficios mutuos, y relacionadas con estrategias resolutivas.

Entre las principales tácticas cooperativas nos encontramos:

- Táctica de reducción de la tensión. Se observa claramente en las concesiones que la empresa realiza a los trabajadores para que abandonen la huelga y retomen las negociaciones.
 - Tácticas de concesiones mínimas y moderadamente duras, que posibilitan que las dos partes vayan cediendo en sus intereses alcanzando parte de sus objetivos hasta el cierre de la negociación).
- c) Las etapas en las que podemos dividir la negociación realizada DISCUT S.L. con sus trabajadores son:

- Preparatoria.
- Antagónica o de tanteo. Se establecen los límites y objetivos de la negociación por parte de empresa y trabajadores. Se desarrolla en el comienzo de la negociación entre la empresa DISCUT y sus trabajadores donde existe un fuerte antagonismo entre las partes, planteando cada una de ellas argumentos para defender sus intereses y atacar la posición de la otra parte. Es una etapa competitiva, cuyo objetivo es demostrar la firmeza de las posiciones. Aparecen pocas conductas concesivas, y se adoptan posiciones muy firmes, que se van abandonando en el transcurso de la negociación. En este caso, las posiciones se vuelven tan extremas que la fase de tanteo finaliza con una ruptura temporal de la negociación.
- Aceptación de una zona común o cooperativa. Esta fase se desarrolla una vez reanudada la negociación tras desconvocar la huelga los trabajadores. Las partes son conscientes que las presiones excesivas pierden su utilidad y han conducido a la ruptura de la negociación. Por ello, tanto empresa como trabajadores, tienden ahora a buscar un lugar de entendimiento, una zona común de diálogo donde se desarrollan las tácticas y la dinámica central negociadora.
- Presentación de alternativas y/o soluciones. Tras la fase de aceptación de una zona común o cooperativa, tanto empresa como trabajadores han dado muestras de flexibilidad, se produce el tránsito hacia la coordinación. Las conversaciones se retoman ofreciendo ambas partes nuevas propuestas que son discutidas y se comienzan a llegar a acuerdos en determinadas materias
- El propósito en esta fase colaborativa es cubrir los intereses de ambas partes a favor del acuerdo. El panorama de la negociación ha cambiado, los negociadores han puesto en juego sus recursos con el propósito de influir sobre los oponentes y las posiciones de partida han sufrido modificaciones.
- Cierre. . Definitivamente las dos partes y logran cerrar un acuerdo donde los trabajadores aceptan el 65% de las propuestas de la empresa mientras que ésta acepta el 50% de las presentadas por los trabajadores.
- Es importante plantarnos como cuestión final: ¿para quién ha sido mejor el acuerdo? En este punto vale la pena recordar que objetivamente un acuerdo no puede calificarse por sí mismo como bueno o malo; es evidente que la percepción que cada una de las partes tiene sobre la bondad de un acuerdo está influida por sus expectativas iniciales, lo que cada una de ellas esperaba conseguir, y por la propia forma en que se ha desarrollado el proceso.

13.15

Solución:

Lo que se pretende con esta dinámica es observar las aptitudes, comportamientos y en definitiva, las competencias que posea cada alumno para así sacar conclusiones que determinen la capacidad para la resolución de conflictos de manera adecuada. Así pues, no existe una solución cerrada.

Se debe observar que el alumnado se comporte con naturalidad, defendiendo sus argumentos, aceptando los de los demás, siendo participativo pero dejando hablar al resto de miembros, controlando las formas y el vocabulario.

13.16

Solución:

Lo que se pretende con esta dinámica es observar las aptitudes, comportamientos y en definitiva, las competencias que posea cada alumno para así sacar conclusiones que determinen la capacidad para la resolución de conflictos de manera adecuada. Así pues, no existe una solución cerrada.

Se debe observar que el alumnado se comporte con naturalidad, defendiendo sus argumentos, aceptando los de los demás, siendo participativo pero dejando hablar al resto de miembros, controlando las formas y el vocabulario.

A través de la web

Solución:

a) Podríamos clasificar el conflicto como Manifiesto (el conflicto se muestra y se percibe claramente), disfuncional (perjudica a la organización o impide que esta alcance sus objetivos) y pacíficos (cuando se utilizan medios no violentos de resolución, como la negociación).

Respecto a las causas que provocan el conflicto podrían resumirse en:

- La rivalidad personal o profesional.
- Las diferencias de objetivos entre los miembros de la organización (sobre la conveniencia o no de incluir entre sus actividades delictivas y mafiosas el tráfico de drogas)
- Los choques de intereses los miembros de las diferentes organizaciones.
- La incapacidad para llegar a acuerdos (que generó violentas reacciones con la muerte de varios miembros).

b) Estrategia resolutiva. Es una estrategia conciliadora y cooperativa. Implica un esfuerzo por encontrar una alternativa mutuamente aceptable y que reconcilie a ambas partes, cuyo resultado sea beneficioso para todos. Las partes realizan concesiones mutuas para intentar llegar a un acuerdo definitivo que ponga fin al conflicto.

Para llevar a cabo la estrategia resolutiva se ponen en marcha toda una serie de tácticas cooperativas (conciliadoras), orientadas a aumentar los beneficios mutuos, y relacionadas con la estrategia resolutiva. En determinados momentos de la negociación se hacen concesiones para avanzar. El que estas concesiones se hagan en mayor o menor

medida depende del nivel de aspiraciones de cada parte, y cuanto mayor es, menos concesiones se hacen.

En el puesto de trabajo

1.

Solución:

Hemos definido el conflicto como un proceso de enfrentamiento entre dos o más partes, ocasionado por un choque de intereses, valores, acciones o direcciones. En este caso, el enfrentamiento se ha producido para defender los intereses de una tercera persona que sin ser parte en el conflicto, es el centro del mismo, que es el trabajador despedido.

2.

Solución:

Es un conflicto manifiesto, disfuncional, colectivo, intergrupal, vertical y agresivo.

3.

Solución:

Los elementos son:

- Personas implicadas: la empresa El Poni S.L. y sus trabajadores.
- Asunto: el despido de un trabajador que es miembro del comité de empresa.
- Causa: impedir la negociación de las reivindicaciones laborales de los empleados expulsando a la persona que se encarga de llevar la negociación con la empresa.

Este conflicto se encuentra en su fase de concienciación, es decir, el conflicto se ha hecho patente y se ha vuelto agresivo.

4.

Solución:

Las tensiones que se han generado pueden desencadenar comportamientos violentos y terminar en una huelga. Esta tensión puede ocasionar el deterioro de la relación laboral, y posiblemente llegue a generar gastos judiciales si la empresa sigue incumpliendo el convenio.

5.

Solución:

La negociación es el mejor método para resolver un conflicto, independientemente de la causa que lo originó. Pero si esta falla, podemos recurrir a la conciliación, que consiste en nombran a una tercera persona ajena a la empresa que ayude a las partes a encontrar la solución. Otra opción puede ser la mediación, el mediador aconseja lo que en su opinión puede ser la mejor solución, los acuerdos adoptados se reflejan en un contrato o convenio. El último método de resolución extrajudicial de conflictos es el arbitraje. Con este mecanismo, una tercera persona ajena al conflicto, denominada árbitro, tiene las

facultades propias de un juzgador; como tal, puede actuar y valorar las pruebas que les permitan llegar a una decisión final.

El arbitraje puede ser voluntario u obligatorio cuando obliguen las normas legales en determinadas circunstancias.

En sala de prensa

a)

Solución:

Las partes implicadas son M^a Teresa Rodríguez, máxima accionista de Galletas Gullón y sus hermanos e hijos.

Asunto: se disputan el control de la firma.

Causa: el conflicto surgió cuando M^a Teresa, dueña del 55% del capital, fue despojada de sus poderes ejecutivos por sus hijos y hermanos, que posteriormente despidieron al Sr. Gabaldón, su mano derecha.

b)

Solución:

Se trata de un conflicto familiar, una familia entera enfrentada por controlar una empresa, y por lo tanto hablamos de un conflicto laboral, los trabajadores están preocupados por la marcha de la empresa y ven peligrar sus puestos de trabajo.

c)

Solución:

Se trata de un conflicto manifiesto, disfuncional, intergrupal, vertical y agresivo.

d)

Solución:

Fase de concienciación: el conflicto se ha hecho patente y se ha vuelto agresivo.

Se ha producido la ruptura de las relaciones familiares y laborales entre varios miembros de la empresa, la principal accionista no se habla con sus hijos, miembros del consejo de administración y se ha despedido al director general, la comunicación se ha deteriorado hasta el punto de hacerlo únicamente por escrito.

e)

Solución:

Este conflicto solo está teniendo consecuencias negativas.

Se produce una distorsión de las percepciones de los miembros del grupo, algunos se consideran superiores a los otros en cuanto a rendimiento y entienden que son más importantes para la supervivencia de la organización que todos los demás.

Aumenta la desconfianza entre los miembros de la organización.

Prevalece el interés personal sobre los intereses del grupo, llegando a adoptarse decisiones equivocadas, como celebrar juntas generales dentro de un coche a la puerta de la fábrica, o impedirle la entrada a la principal accionista

Surgen tensiones dentro del grupo que pueden desencadenar comportamientos violentos, insultos, difamaciones, mobbing.

Esta tensión puede ocasionar el deterioro, tanto físico como psíquico de los trabajadores. Y, en este caso hay acumulados hasta cinco procesos judiciales e indemnizaciones millonarias al director general que fue despedido. La última y peor de todas las consecuencias es que pueden llegar a perder la empresa.

f)

Solución:

No, ninguna de las partes está dispuesta a ceder en sus planteamientos y se ha recurrido a la vía judicial.

La sentencia

a)

Se trata de un conflicto

- Manifiesto: se muestra y percibe claramente.
- Interorganizativo: se produce como consecuencia de la competencia con otras organizaciones (Apple y la discográfica de los Beatles).
- Pacífico: se utilizan medios no violentos de resolución, como la negociación.

b)

La causa principal del conflicto se encuentra en la incapacidad para llegar a acuerdos sobre la propiedad y derechos de la marca Apple.

c)

Se han utilizado métodos judiciales que no han logrado terminar con el conflicto durante décadas; finalmente se ha visto resuelto gracias a los acuerdos conseguidos por la vía de la negociación.

TEMA15. EL PROCESO DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Actividades

15.1

Solución:

- a) La solución, evidentemente, dependerá de los anuncios seleccionados por el alumnado.
- b) Como en el apartado anterior, la solución dependerá de los anuncios seleccionados por el alumnado.

15.2

Solución:

La solución de este ejercicio dependerá de las ofertas que localicen los alumnos. A modo de ejemplo, se describe una oferta de la ETT Randstad:

The screenshot shows a job listing for a "Jefe/a de Cocina (m/v) en Cádiz" posted by RANDSTAD EMPLEO ETT en Cádiz. The listing includes details such as Ref. R66093, function Turismo/ Restauración, location Cádiz, 11008, contract type with possible incorporation into the team, 1 position, 39+ hours/week, and required formation FP1 / FP Grado Medio en Otros. The ad specifies working in a central kitchen in Cádiz with extensive experience as a head chef, managing a team. Navigation buttons at the bottom include 'oferta anterior', 'volver a las ofertas', 'solicitar', and 'siguiente oferta'.

Jefe/a de Cocina (m/v) en Cádiz

< oferta anterior | < volver a las ofertas | **solicitar** | siguiente oferta >

Jefe/a de Cocina (m/v)
RANDSTAD EMPLEO ETT en Cádiz

publicado el 25/02/2011 | 234 visitas | enviar a un amigo | imprimir

| | |
|---------------------|---------------------------------------|
| Ref. | R66093 |
| función | ▷ Turismo/ Restauración |
| Ubicación | Cádiz, 11008 |
| Tipo de contrato | con posible incorporación a plantilla |
| Nº de puestos | 1 |
| Horas por semana | 39+ horas/semana |
| Formación requerida | ▷ 02 FP1 / FP Grado Medio en Otros |

Descripción del puesto (hombre o mujer)

Se precisa incorporar a un/a Jefe/a de Cocina para trabajar en una cocina central en Cádiz. Se requiere tener amplia experiencia como jefe de cocina, estando acostumbrado a gestionar un equipo de trabajo.

< oferta anterior | < volver a las ofertas | **solicitar** | siguiente oferta >

1. Denominación del puesto: Jefe/a de cocina.
2. Funciones a desempeñar: No se especifican (las funciones propias del puesto).
3. Localidad: Cádiz
4. Requisitos de los candidatos:
 - FP grado medio.
 - Amplia experiencia como jefe de cocina.
 - Estar acostumbrado a gestionar un equipo de trabajo.
5. Condiciones de trabajo: 39 horas a la semana.

15.3

Solución:

Luis podría localizar información sobre las condiciones de vida y trabajo en Noruega a través del portal de la red Eures en internet. En el apartado "Vida y trabajo" podrá encontrar toda la información necesaria sobre las condiciones de vida y trabajo de los países que conforman dicha red. Es importante recordar que la información no siempre está disponible en castellano, por lo que a veces es necesario el conocimiento de otro idioma (principalmente inglés) para la lectura de algunos textos.

15.4

Solución:

No procede proponer una solución a dicha actividad, ya que los apartados dependen de los datos personales, experiencia y elecciones que realicen cada uno de los alumnos. Para localizar las ofertas de las ETT pueden utilizar los enlaces de las principales ETT proporcionados en la unidad.

15.5

Solución:

Para que la búsqueda de empleo a través de las redes profesionales sea efectiva deben seguir una serie de reglas básicas que Mario no respeta:

- No mezclar contactos personales (de redes sociales como facebook, twitter, tuenti,...) y profesionales. Mario añade contactos sociales de su red de Facebook, cosa que no debe realizarse, a su red profesional de LinKedin. No se trata de buscar la red más numerosa y con más variedad de usuarios, más vale tener pocos contactos buenos y útiles, que muchos malos e inservibles. No se deben añadir amigos a las redes profesionales, para ello existen espacios en la web como Facebook, Tuenti, MySpace, Twitter, etc. sino a personas relacionadas con tu entorno laboral.
- No incluir nunca datos falsos o exagerados. Mario exagera sus datos profesionales pensando que mejorará sus posibilidades de inserción laboral. Esta actitud es totalmente incorrecta, ya que los datos profesionales deben ser veraces y ajustados a la realidad.
- Otro de los errores en los que incurre Mario es el de considerar la asistencia y organización de eventos como una pérdida de tiempo. A través de estos actos se pueden establecer contactos en ambientes distendidos, estrechar las relaciones existentes conociendo a otros usuarios en persona, etc.

15.6

Solución:

La salida laboral de esta profesional es trabajar dentro de un laboratorio o en una unidad clínica de diagnóstico. Las funciones y actividades que tiene que realizar habitualmente son:

- Recogida, registro, clasificación y distribución de muestras biológicas humanas.
- Realización de estudios de bioquímica analizando estas muestras humanas.
- Realización de estudios hematológicos mediante el análisis y procesos de muestras de médula ósea y sangre humana.

Las capacidades requeridas:

1. Capacidad para la abstracción, de atención a detalles y concentración, habilidad y destreza viso-manual, capacidad para manejar números, capacidad para el razonamiento lógico y el análisis de datos.

Las pruebas que miden estos aspectos son las pruebas psicométricas como las siguientes:

- Pruebas de destreza manual: destinadas a medir tanto la precisión como la velocidad de las actividades motrices. Estas pruebas se administran con un límite de tiempo.
- Test de aptitud numérica: miden la destreza para comprender y trabajar con operaciones numéricas, razonar y manejar hábilmente los números. Se trata de realizar operaciones con decimales, problemas sencillos de reglas de tres, problemas de tantos por cien, planteamientos con letras.
- Test de razonamiento abstracto: destinado a medir el razonamiento lógico y la capacidad de análisis. Se utilizan series de números, letras, figuras, dominós, naipes o monedas que guardan una relación lógica entre ellos
- Test de atención: para evaluar la capacidad para estar atento y concentrado mientras se realiza una tarea repetitiva y monótona. Consisten en memorizar dibujos, palabras, números y después reproducirlo.

2. Conocimiento de la profesión:

Se pueden aplicar pruebas profesionales, las suele elaborar el departamento de personal y sirven para medir el desempeño en la profesión. En este caso, puede consistir en la realización de pruebas clínicas como son análisis o recogida de muestras.

3. Aspectos de personalidad recomendables para esta profesión: Persona sistemática, atenta y responsable, ordenada y observadora. Capacidad para relacionarse con la gente. Estabilidad y control emocional, actitud realista, muy observador y perseverante. Para medir estos rasgos pueden realizarse test de personalidad proyectivos y/o introspectivos.

15.7

Solución:

Respuesta libre.

15.8

Solución:

Respuesta libre.

15.9

Solución:

Respuesta libre.

Actividades finales

15.1

Solución:

- a) Podemos dividir la oferta publicada en las siguientes partes:

Empresa o entidad que ofrece el trabajo:

- ★ Nombre: No se especifica, algo común a muchas ofertas de empleo.
- ★ Sector profesional: Telecomunicaciones.
- ★ Localización: Madrid.

Datos del puesto de trabajo:

- ★ Nombre del puesto: Auxiliar administrativo contable.
- ★ Funciones: Tareas administrativas y contables.

Requisitos que debe reunir el candidato:

- ★ Formación académica: CFGS de administración y finanzas.
- ★ Experiencia: 1 año en funciones similares.
- ★ Informática: Conocimientos de ofimática. Nivel usuario.
- ★ Idiomas: Conocimientos de Inglés. No se especifica nivel.

Condiciones de trabajo:

- ★ Tipo de contrato: Contrato indefinido a jornada completa.
- ★ Jornada: No se especifica.
- ★ Salario: 18.000 € / anuales.

Forma de contacto:

- ★ A través de e-mail: rrhh@hotmail.com.
- ★ Referencia: 1006963.

b)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Aquí incluirán sus datos personales cada uno de los alumnos

Aquí incluiríamos los datos de la empresa (no los solicita el ejercicio)

Referencia: 1006963

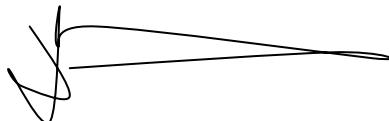
Estimado/a Sr./Sra.:

Poseo una dilatada formación y larga experiencia en tareas administrativas y contables, como podrá comprobar en mi currículum vitae que adjunto, realizando en los últimos años tanto tareas de contabilidad, como administrativas destacando por mi eficiencia y buena disposición.

Por todo lo anterior y con el fin de poder demostrar mi aptitud para el puesto de trabajo, le ruego me incluya en el proceso de selección que realiza su empresa. Le agradecería asimismo, que me concediese la oportunidad de defender mi candidatura mediante una entrevista personal.

En espera de su respuesta, le saluda atentamente

Juan Carlos Pérez Luján



15.2

Solución:

El anuncio es un claro ejemplo de posible anuncio falso. Anuncio donde se ofrece una remuneración altísima sin requisito alguno salvo la realización de un curso de formación que con casi total seguridad tendrá que costear el propio candidato.

Debes concienciar al alumno que entre las numerosísimas ofertas que se pueden encontrar en el mercado deben estar en alerta ante la aparición de posibles anuncios falsos que se intentan aprovechar de la inocencia y algunos casos de la propia desesperación del candidato.

15.3

Solución:

a)

En este caso, el más adecuado será el currículum cronológico, ya que la oferta proviene de una empresa propia de su sector profesional (empresa infantil), posee ya experiencia profesional en dicho sector y no ha tenido largos períodos de inactividad. También sería correcta su presentación en orden inverso.

b)

A modo de ejemplo se presenta la siguiente carta de presentación.

| | |
|--|---|
| <p>Blanca Romero Díaz C/ Formentera, 12 45003. Toledo Teléfono: 667879221 Blancacard@hotmail.com</p> | <p>Sr. D. Francisco López Campillo Director de recursos humanos Baobab S.L. C/ Bambú, 8 45006. Talavera de la Reina</p> |
|--|---|

Toledo, a (*poner fecha del ejercicio*) de 2011
Referencia: (*inventar referencia*)
Estimado Sr. López:

Le escribo en relación a su anuncio, publicado el día 6 de abril en la web www.empleoahora.com, solicitando un puesto de educadora infantil.

Como podrá comprobar, tengo una amplia formación en educación infantil, desarrollada tanto a través de mi titulación como de la realización de numerosos cursos que me han permitido aumentar y especializar en gran medida mis conocimientos.

Por otro lado,uento con dos años de experiencia profesional, como puede observar en mi currículum vitae que adjunto, relacionada con el puesto que se oferta.

Por todo lo anterior y con el fin de poder demostrar mi aptitud para el puesto de trabajo, le ruego me incluya en el proceso de selección que realiza su empresa. Le agradecería asimismo, que me concediese la oportunidad de defender mi candidatura mediante una entrevista personal.

En espera de su respuesta, le saluda atentamente

Blanca Romero Díaz

El currículum será el siguiente:

CURRÍCULUM VITAE

DATOS PERSONALES

Apellidos: Romero Díaz
Nombre: Blanca
DNI: 28796543D
Fecha y lugar de nacimiento:
Domicilio: Calle Formentera, 12. 45003. Toledo.
Teléfonos de contacto: 667879221
E-mail: blancacard@hotmail.com

FORMACIÓN ACADÉMICA

- Técnico superior en educación infantil en el I.E.S. Julio Verne de Talavera de la Reina. Septiembre de 2009 a junio de 2011.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- Curso de informática en el aula de educación infantil, de una duración de 50 horas, impartido por la asociación mundial de educadores infantiles. Julio a diciembre de 2011.
- Curso de psicomotricidad en educación infantil, de una duración de 40 horas, impartido por la asociación mundial de educadores infantiles. Marzo a junio de 2012.
- Curso de salud y nutrición en la infancia temprana, de una duración de 40 horas, impartido por la asociación mundial de educadores infantiles. Enero a mayo de 2013.
- Curso de educación musical en la infancia, de una duración de 50 horas, impartido por la asociación mundial de educadores infantiles. Febrero a junio de 2013.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Educadora infantil en la escuela infantil Chiquilín S.L. Tutora de grupo de 0 a 1 años, realizando tareas de seguridad, orden, entretenimiento, alimentación y aseo personal. Septiembre de 2011 a diciembre de 2012.
- Prácticas como educador en el centro de ocio infantil Party S.L. Educador en taller de animación para niños de 3 a 6 años. Enero a Junio de 2011.

15.4

Solución:

¿Qué es el networking? Conecta a tus contactos

- En esta pestaña el alumno podrá encontrar de manera fácil e intuitiva una definición del networking como herramienta para el desarrollo profesional. Nuestro objetivo debe centrar en hacer comprender al alumno que el networking es una potente herramienta para poner en contacto personas que puedan ayudarnos al desarrollo de un negocio, una idea o a nuestra inserción laboral. Se recomienda que el profesor pinche sobre esta pestaña para que los alumnos visualicen de una manera sencilla y a través de dibujos en qué consiste el networking y todas sus posibilidades.
- Funciones de Xing:

- ★ Perfil: Supone nuestra tarjeta de presentación en Xing. En él se deben especificar nuestros intereses, experiencias y conocimientos profesionales (formación, títulos,...), lo que buscas, lo que ofreces,... Es de vital importante mantener actualizado y atractivo nuestro perfil, ya que supone la primera impresión respecto al resto de contactos.
- ★ Personaliza tu página de inicio: Esta función nos permitirá establecer que queremos ver en nuestra página principal. Es importante adaptarla para así tener toda la información de nuestro interés de manera rápida y visual. Por ejemplo: ofertas de empleo, contactos, nuevos mensajes, próximos eventos,...
- ★ Búsqueda: Te permitirá realizar la búsqueda de contactos en función de múltiples criterios como nombre, ciudad, empresa, cargo, intereses,...
- ★ Búsqueda predefinidas: Se trata de un buscador que realiza las mismas funciones que la pestaña de búsqueda tradicional anterior pero pudiendo incluir hasta 20 opciones de búsqueda adicionales en forma de filtros “inteligentes” que te permitirán encontrar a tus compañeros de trabajo o estudios, usuarios que han visto tu perfil recientemente,...
- ★ Mensajes: El sistema de mensajes de XING te permite establecer contactos nuevos, sin tener el correo electrónico de la otra persona. Al mismo tiempo, tú siempre estás localizable para otros usuarios interesantes que quieran ofrecerte empleo o hacer negocios contigo, sin que tu dirección de correo electrónico esté visible para nadie. Además, tú decides quien te manda mensajes y quién no.
- ★ Contactos: Se trata de tu agenda en Xing. Aquí podrás encontrar tus contactos que se actualizarán de manera automática cada vez que un contacto cambia de número o dirección.
- ★ Agenda: Con esta función Xing te permite organizar tus propios eventos y reuniones. Aquí aparecerán todos los detalles referentes a tus eventos e incluso quién ha aceptado tu invitación y quién no.
- ★ Eventos: A través de esta función podrás conocer y participar en los eventos XING, mediante los que podrás establecer contactos en ambientes distendidos, estrechar las relaciones existentes conociendo a otros usuarios en persona,...
- ★ Empleo: Aquí encontrarán toda una bolsa de empleo con todo tipo de oportunidades y ofertas de empleo de todo el mundo.

15.5

Solución:

El verdadero objetivo de la actividad no es tanto la búsqueda exhaustiva de la información en los portales sino fomentar la indagación e investigación de los contenidos de los mismos, por lo que se aconseja intentar motivar al máximo al alumnado para que comprendan la importancia de elegir y manejar adecuadamente dichos portales en la búsqueda de empleo.

Además, debemos recordar que el contenido de las webs cambia continuamente, por lo que las soluciones aquí propuestas pueden variar.

a)

| OFRECE UN GRAN NÚMERO DE OFERTAS ACTUALIZADAS Y VERIFICADAS | | | |
|---|------------|----------|---------|
| MOSTER | INFOEMPLEO | INFOJOBS | LABORIS |
| SÍ | SÍ | SÍ | SÍ |

b)

| TIENE UNA APARTADO DE OFERTAS MÁS RECIENTES | | | |
|---|--|--|---|
| MOSTER | INFOEMPLEO | INFOJOBS | LABORIS |
| SÍ (En “búsqueda avanzada” se pueden escoger por fecha de publicación) | SÍ (En “búsqueda avanzada” se pueden escoger por antigüedad de la oferta) | SÍ (En “búsqueda avanzada” se puede elegir por antigüedad de la oferta) | SÍ (A través de la “búsqueda avanzada” se puede seleccionar la fecha de la oferta) |

c)

| ¿GARANTIZA LA CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS PERSONALES? | | | |
|--|--|---|--|
| MOSTER | INFOEMPLEO | INFOJOBS | LABORIS |
| SÍ (Existe compromiso de privacidad. Enlace en la página principal) | SÍ (Existe compromiso de privacidad. Enlace en la página principal) | SÍ (Aunque no un apartado explicativo al respecto) | SÍ (Se puede encontrar toda la información referente en el enlace “Privacidad”) |

d)

| ¿REMITEN AL PROPIO CORREO ELECTRÓNICO AQUELLAS OFERTAS QUE SE AJUSTAN AL PERFIL DE LOS CANDIDATOS | | | |
|---|-----------------|---------------------------|-----------------------------------|
| MOSTER | INFOEMPLEO | INFOJOBS | LABORIS |
| SÍ (En Preferencias puedo | SÍ (Desde el | SÍ (Sí, puedes recibir | SÍ (Desde el momento del alta) |

| | | | |
|------------------------------------|-------------------|---|--|
| personalizar mis envíos al e-mail) | momento del alta) | las ofertas en tu e-mail desde que te das de alta en InfoJobs. Además, en la opción 'Tus búsquedas' podrás suscribirte y gestionar la recepción de ofertas por email) | |
|------------------------------------|-------------------|---|--|

e)

¿OFRECE UN POTENTE BUSCADOR DE EMPLEO, CON DIFERENTES CATEGORÍAS DE BÚSQUEDA?

| MOSTER | INFOEMPLEO | INFOJOBS | LABORIS |
|--------|------------|----------|---------|
| SÍ | SÍ | SÍ | SÍ |

f)

¿INCORPORA SISTEMAS DE ASISTENCIA PARA LA FORMULACIÓN DEL CURRÍCULUM Y AYUDA PARA CONFECCIONAR LA CARTA DE PRESENTACIÓN?

| MOSTER | INFOEMPLEO | INFOJOBS | LABORIS |
|--|--|---|--|
| SÍ (En "Más de Monster"" se encuentran toda una serie de consejos para la realización de la carta de presentación y el c.vitae) | SÍ (En el área de consejos de "otros enlaces de interés") | SÍ (En el enlace "Guía personal para el empleo" encontrarás toda la ayuda necesaria) | SÍ (Encontrarás todo tipo de información y ayuda en la pestaña "Noticias y consejos") |

15.6

Solución:

Evidentemente la solución de este ejercicio es libre. Es importante recordar al profesorado que por encima de la elaboración de la lista, el objetivo principal de dicha actividad es hacer hincapié en los contactos personales como fuente de vital importancia en la búsqueda de empleo y que resulta fundamental una buena planificación para que los contactos personales resulten realmente eficaces.

15.7

Solución:

Respuesta abierta. Una posible respuesta puede ser la siguiente:

- Hablar mal de tus anteriores trabajos, jefes, empresas o compañeros.

- Hablar de dinero en la primera entrevista.
- Responder a preguntas que consideres demasiado indiscretas; muéstrate educado en la negativa.
- No ser puntual.
- No conocer el medio por el cual te enteraste del puesto.
- No haber buscado información sobre la empresa.
- No demostrar mucho entusiasmo por la propuesta de trabajo.
- Mencionar datos irrelevantes para el puesto.
- No saber cuál es tu expectativa salarial.
- No tener claro en qué área deseas trabajar.
- Demostrar que aceptas cualquier empleo, ello refleja que estás desesperado y no es favorable.

15.8

Solución:

Respuesta abierta. Una posible respuesta puede ser la siguiente:

La prueba consiste en una reunión de 4-8 personas, de la que formas parte, se plantea un determinado problema y para resolverlo hay que tomar una decisión entre todos en un tiempo concreto. Con la dificultad añadida, de que no se tienen datos de los otros participantes, por lo tanto no se pueden prever sus reacciones. Normalmente la empresa suele crear dinámicas diferentes acordes con los objetivos, así tratan de evitar que los aspirantes se las preparen de antemano.

Algunas recomendaciones a considerar en este tipo de dinámicas:

- Lectura rápida del ejercicio, destacar las ideas claves y centrarse en ellas.
- Tomar nota de los aspectos que queden pendientes y comunicarlo a los demás.
- Controlar el tiempo. Al final, cuando queden unos minutos, resumir y sintetizar ideas.
- Si planteas un problema, al menos plantea una posible solución.
- Recuerda. Se valora más el consenso que la solución en sí.
- Preguntar a los demás su opinión.
- No mirar a los observadores. Imagina que no hay ninguno en la sala.
- Respetar los turnos de palabra, pero no dejes de expresar tu opinión (eleva ligeramente el tono, cambia de postura o de expresión facial cuando quieras hablar).
- Intentar ser activo sin acaparar toda la conversación.
- No olvidar emplear el plural: ¿Qué os parece si?
- Procurar ser diplomático y realzar lo positivo de ambas intervenciones.
- Si detectas que alguien es más reservado o tímido, invítale a expresar su opinión. Esto te presentará como alguien que está atento a las necesidades de los compañeros.

15.9

Solución:

Respuesta abierta. Una posible respuesta puede ser la siguiente:

- ¿Qué me puede contar sobre usted?
- Si hablará con sus antiguos jefes, ¿qué referencias me darían?
- ¿Por qué ha dejado su antiguo empleo?
- ¿Por qué ha estado tanto tiempo en el mismo puesto y en la misma empresa?
- ¿Cuáles son sus puntos débiles?
- ¿Cuál es su religión, su sexualidad o su opinión política?
- ¿Qué le interesa del puesto de trabajo que ofrece la empresa?
- ¿Ha fracasado alguna vez en su carrera profesional?
- ¿Cómo valora la evolución que ha seguido su carrera hasta el día de hoy?
- ¿Qué no le ha gustado de su última empresa?
- ¿No cree que es demasiado joven para este puesto?
- ¿Tiene alguna pregunta que hacerme?

15.10

Solución:

Respuesta abierta. Una posible respuesta puede ser la siguiente:

- ¿Por qué quiere usted trabajar con nosotros?
- ¿Qué cree que podría aportar a nuestro proyecto?
- ¿Cuánto tiempo se quedaría usted en nuestra empresa?
- ¿Qué es lo que menos le gusta de nuestra empresa o de nuestro proyecto?
- ¿Qué cambiaría de su forma de ser si pudiera?
- Si tuviera que destacar sus tres puntos fuertes, ¿cuáles serían?
- ¿Qué tal se le da hablar en público? ¿Ha tenido que hacerlo alguna vez?
- ¿Se considera inteligente?
- ¿Qué le gusta hacer en su tiempo libre?
- Si llegara a ser famoso, ¿qué aspecto de usted le gustaría que destacaran los medios de comunicación?

A través de la web

Cada alumno llenará su currículum europass por lo que no podemos dar una respuesta cerrada, ya que dependerá de los datos personales y profesionales aportados por cada uno de ellos.

En el puesto de trabajo

1.

Solución:

Al margen de los canales ya utilizados, pueden consultar ofertas aparecidas en otros medios como son la televisión y radio, los servicios públicos de empleo (INEM), los centros de información dependientes de ayuntamientos u otras entidades locales, centros de orientación e información de empleo dependientes de las universidades, agencias de selección, agencias privadas de colocación, asociaciones o colegios profesionales, contactos personales y la red Eures para trabajar en Europa.

2.

Solución:

No es adecuado mentir, se puede ser positivo y reflejar las diferencias, las características que te hacen especialmente apto para el puesto. Pero hay que ser honesto, y no mentir en cuanto a tus cualidades. Como ha hecho Laura, la mentira más habitual que se pone en el currículum es la referida al nivel de conocimiento de idiomas. Se suele asegurar tener un nivel medio de inglés, cuando a veces ni siquiera se llega a nivel básico. Los encargados de seleccionar al personal desconfían de quienes no acreditan sus estudios de idiomas, pero a veces esperan hasta la entrevista para confirmar sus sospechas. Si el aspirante no demuestra una fluidez gramatical, de vocabulario y expresión oral en una lengua que no sea la propia, darán por zanjada la entrevista en pocos minutos.

3.

Solución:

No es correcto. Es importante adaptar el currículum al trabajo ofertado. Un CV debe estar enfocado al puesto al que se aspira, por lo que no es recomendable crear un CV multiuso que pretenda recoger todos nuestros datos y servirnos para cualquier puesto ofertado.

4.

Solución:

El aspecto y la vestimenta son fundamentales a la hora de la entrevista laboral, a tal punto que hasta las estadísticas lo demuestran. El 95% de los empleadores asegura que el aspecto y la vestimenta del aspirante influyeron en su opinión; el 91% considera que el aspecto y la vestimenta reflejaban la actitud del aspirante hacia la empresa; mientras que el 61% dijo que el aspecto y la vestimenta también influyeron en los posteriores ascensos de esa persona.

5.

Solución:

Laura no ha preparado nada de la entrevista, en cambio Patricia la tiene mejor preparada. Una de las grandes equivocaciones en la preparación de una entrevista es la de no llegar bien informados sobre la empresa o el puesto de trabajo al que se aspira, esto es importante para poder responder preguntas sobre el rango salarial al que aspiramos o nuestras cualidades para determinado puesto, por ejemplo. Desde el punto de vista de la vestimenta para ir a una entrevista de trabajo, también es importante informarnos sobre la cultura de la empresa, para ir acorde al perfil que ésta busca en sus empleados. Si Patricia se hubiera informado bien, no habría tenido dudas sobre su aspecto y se habría encontrado más cómoda.

La información que debemos buscar sobre la empresa debe girar en torno a aspectos como la cultura organizacional, su responsabilidad social, sus beneficios. Debemos buscar datos como los siguientes:

- La información general de la empresa: la historia, la cultura corporativa, su estructura organizacional, su ubicación, si tiene otras sedes, etc.
- Información respecto a oportunidades de crecimiento, beneficios, cultura organizacional, etc.
- Información sobre competidores.

Todo este tipo de información podemos obtenerla en los buscadores de Internet, en la web de la empresa, en la Cámaras de comercio, etc.

En sala de prensa

a)

Solución:

La diferencia entre las redes sociales tradicionales (Tuenti, Facebook,...) y las redes profesionales es que mientras las primeras están orientadas a la comunicación entre amigos y familiares, las segundas (Linkedin, Xing) son, como su nombre indica, profesionales.

Los objetivos de las redes profesionales marcan claramente la diferencia respecto de las redes sociales. Mientras los fines de éstas están centrados en el ámbito privado, las plataformas de carácter profesional están orientadas a la gestión de la carrera laboral (encontrar empleo).

b)

Solución:

Concretamente, la pregunta se refiere a las redes sociales profesionales. Tal como hemos descrito durante la unidad, la regla de oro de las redes profesionales es:

- No mezclar contactos personales y profesionales
- No incluir nunca datos falsos o exagerados
- Ser proactivo: participar en grupos de discusión, recomendar los propios contactos y solicitarles que hagan lo mismo, asistir a eventos del sector o de las entidades relacionadas.

c)

Solución:

Se pide una valoración personal sobre la utilidad de las redes profesionales, por lo que no podemos dar una respuesta única. Se recomienda valorar en el alumnado la capacidad crítica, la participación y el respeto al resto de opiniones.