

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

MANUAL DE CASOS PRÁCTICOS

FIDEL FRANCÉS SÁNCHEZ

Diciembre 2017

ÍNDICE

1- CONTRATO DE TRABAJO

2-DERECHOS COLECTIVOS

3-SEGURIDAD SOCIAL

4-PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

5-TRABAJO EN EQUIPO

1-SUPUESTOS DE CONTRATO DE TRABAJO

CASO 1- EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL

El Centro de Estudios Salmantinos, es un centro de enseñanza privado dónde se imparte enseñanza primaria y secundaria obligatoria.

El centro es una sociedad cooperativa cuyo director es Javier CH., y en el mismo prestan servicio, entre otras personas, las siguientes:

1.- Ramón BL presta servicios como administrativo en el BBVA por las mañanas y por la tarde lleva la contabilidad de diversas empresas sin que figure dado de alta como autónomo.

Ramón, es cuñado de Javier y comenzó a prestar servicios profesionales como contable para la cooperativa el 1 de febrero de 2000, percibiendo 840 euros mensuales y dos pagas extras en junio y diciembre.

Ramón se obliga a llevar la contabilidad de la empresa y para ello acude los martes y jueves de 16 a 19 horas.

Dado que él es el técnico no recibe instrucciones de Javier (solamente le remite la documentación necesaria), pero las tareas las realiza en la sede de la empresa y con los medios de la misma (ordenador y programas específicos).

2.- Asunción S.G. viene prestando servicios en el colegio como responsable del comedor desde 2005. El servicio de comedor lo realiza la empresa de catering "El buen comer SL" Percibe mensualmente 560 euros y sus tareas consisten básicamente en colocar las mesas, distribuir las comidas y vigilar a los alumnos, así como recoger los utensilios. Su horario es de 13h. A 16h de lunes a viernes y de octubre a mayo. Asunción es madre de un alumno del centro y como consecuencia de ello, tanto el centro como la empresa argumenta que éste caso es un trabajo de carácter benévolo.

3.- D. Fernando H.M. viene prestando servicios para la citada empresa como conductor del autobús escolar en las siguientes condiciones.

- Recoger a los alumnos a partir de las 7,30h. En sus localidades y los traslada al centro.
- Utiliza el autobús de su propiedad y recoge a los alumnos a la salida del centro, haciendo el recorrido inverso.
- El horario que realiza es fijo de lunes a viernes, si bien en el resto de la jornada, e incluso por las mañanas, realiza servicios para otras empresas.
- El importe de los servicios los recibe en dos facturas en los meses de enero y junio de cada año
- La ruta la realiza siguiendo las indicaciones de la dirección del centro escolar.
- Figura dado de alta en Hacienda y corre con todos los gastos derivados de los servicios que realiza. Además cuenta con la correspondiente autorización administrativa para poder realizar el transporte por pesar el autobús más de 2000kg.

4.- Isabel F.G., trabaja como encargada de la limpieza y cocina en el domicilio del director del centro en horario de 9h. a 14h., percibiendo 500 euros mensuales.

Por la tarde acude, por indicación del director, 3 horas al colegio, de 16h. a 19h. para ayudar en las tareas de limpieza del mismo y percibe por ello 300 euros al mes. El director del colegio argumenta que no existe relación laboral con el mismo, dado que ya la tiene contratada él para su domicilio particular.

Caso 2- EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La empresa Automóviles Salamanca SL de nueva creación, está situada en Salamanca y dedicada a la venta de automóviles como concesionario de una marca de prestigio mundial, es propiedad de Francisco Delgado con un 60% de capital y de otro socio en un 40% y en la misma prestarán servicios las siguientes personas:

– Carlos García, de 38 años de edad y administrativo (oficial 2ª), realizando las funciones de contabilidad y gestión financiera siguiendo las indicaciones de Francisco. Carlos trabajará en jornada completa y percibiendo un salario mensual de 1200 euros.

– José L. Delgado, de 20 años y hermano del empresario. José L. está soltero y reside en su propio domicilio.

Trabjará como mecánico, siguiendo las instrucciones de Francisco y recibe un salario de 1800 euros al mes. Su jornada será la establecida en el convenio de la empresa. Es su primer empleo ya que ha terminado sus estudios de automoción hace 6 meses.

- Jesús González, de 30 años. Trabjará en jornada completa y su función es la promocionar el lanzamiento de un nuevo modelo de vehículo en la provincia de Salamanca durante 6 meses. El salario será el del convenio más una comisión por cada coche vendido.

Su función la realiza de acuerdo con la ruta marcada por el empresario. Su categoría es la de comercial.

- Luis Delgado, de 25 años y soltero. Es hijo de Francisco y convive en el mismo domicilio familiar. Ha terminado recientemente sus estudios de Lic. en Económicas y realiza las tareas de administración y gestión del negocio y su salario forma parte del patrimonio familiar común-

-Juan Sánchez, de 18 años y estudiante de Automoción que realiza las prácticas obligatorias del ciclo formativo de grado superior en el taller de la empresa, siendo José L. su tutor.

Determinar

1-La vinculación laboral con la empresa.

2-En caso afirmativo el tipo de contrato a realizar

CASO 3- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La empresa Asesoría L&F SL, es una empresa de nueva creación y dedicada al asesoramiento a empresas es propiedad de 2 socios e inicia su andadura el presente año

La empresa desea contratar a las 7 personas que figuran a continuación:

- 1.- Recepcionista para trabajar 5 horas en el turno de mañana, dado que el horario de apertura al público es de 9 a 14 horas. No se exige titulación específica ni experiencia.
- 2.- Administrativo con titulación de formación profesional a jornada completa.
- 3.- Asesor jurídico con titulación de licenciado en derecho y a jornada completa.
- 4.- Aspirante administrativo con 16-17 años y estudios obligatorios.
- 5.- Un técnico superior en informática en jornada completa para la implantación del sistema informático, la intranet de la empresa y el diseño y puesta en funcionamiento de la Web.
- 6.- Un asesor fiscal en jornada completa durante la campaña anual del IRPF debido al incremento excepcional de clientes en dicho periodo durante el primer año de apertura.
- 7.- Una secretaria para sustituir a la secretaria personal de Francisco que ha iniciado una baja por embarazo de riesgo con una duración estimada de 6 meses.

Una vez realizados los procesos de selección han resultado elegidas las siguientes personas:

-LGA, de 31 años. Tiene los estudios de bachillerato y se encuentra en paro desde hace dos años por jubilación del empresario para el que trabajaba y no percibe prestación por desempleo.

-CPA, de 20 años. Hace 6 meses que ha terminado sus estudios de administrativo y no ha trabajado nunca figurando desde entonces inscrito en la oficina de empleo.

-JPL, de 28 años. Es licenciada en Derecho y está en paro desde hace un año, debido a un ERE en la empresa en la que trabajaba. Percibe prestación por desempleo.

-MSU, de 16 años, soltero y que ha terminado los estudios obligatorios en el mes de septiembre de 2012. Es su primer empleo y figura inscrito en la oficina de empleo desde dicha fecha.

-JSS, de 22 años y en paro desde hace 15 meses. Cobra prestaciones por desempleo y tiene amplia experiencia como informático. Actualmente se encuentra haciendo un curso de programación a través del Servicio de Empleo de 6 meses de duración.

--ECJ de 29 años y soltera. Ha terminado la licenciatura en Económicas hace 6 años y no ha trabajado nunca, encontrándose inscrita en la oficina de empleo desde esa fecha.

-EDC, de 25 y Técnico Superior en Secretariado. Figura inscrita en la oficina de empleo desde hace 1 año y no percibe prestaciones.

Determinar qué contrato sería el más indicado en cada situación y sus ventajas e inconvenientes.

CASO 4 – MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Dos trabajadores (AyB) firmaron el 03-01-2016 con la empresa Trabajos y Servicios Integrados, S.A. sendos contratos de trabajo, concretando que el objeto del contrato sería “la realización de los trabajos propios de su especialidad y categoría en la contrata firmada por la empresa y el Ayuntamiento de Salamanca”.

En la cláusula correspondiente a la duración del contrato se establecía que la duración del contrato se extendería “desde el 03-01-2016 hasta la finalización de los trabajos de la categoría y especialidad del trabajador, prevista para el 31 de diciembre de 2016 aproximadamente”.

Previamente, el día 2 de enero de 2016, el Ayuntamiento de Salamanca firmó con la empresa Servicios Integrados, S.A. la prestación de un servicio de asesoramiento al Ayuntamiento en materia medioambiental cuya finalización se extendería hasta el 31 de diciembre de 2016 y pendiente de posibles prórrogas en años sucesivos.

El día 15 de diciembre la empresa comunicó verbalmente a los trabajadores su cese el día 31 de diciembre indicando que el motivo es la finalización de los trabajos de su categoría para los que fueron contratados y que tienen a su disposición el finiquito correspondiente.

El día 31 de diciembre la empresa hace una prórroga de la contrata con el ayuntamiento por un año más y no se contrata al trabajador A, que reclama por despido, prorrogando solamente el contrato del trabajador B.

Determinar

Qué contratos se han realizado a los citados trabajadores y si puede prosperar la reclamación del trabajador A.

Caso 5: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS

La empresa AKG, contrata a BYG mediante contrato de obra o servicio de 8 meses y posteriormente le realiza otro eventual por circunstancia de la producción de 6 meses debido a la acumulación de tareas.

Pasados 5 meses, que el trabajador permanece en desempleo, la vuelve a contratar con otro contrato de obra o servicio de 6 meses y al finalizar el mismo le realiza un contrato eventual por circunstancias de la producción para otro puesto de trabajo por un periodo de 5 meses.

Al finalizar el último contrato el trabajador reclama por despido por entender que su situación es la de un contrato indefinido.

La misma empresa ha contratado a BUG mediante contrato de obra o servicio con una duración de 12 meses que posteriormente prorroga 2 veces por 14 y 10 meses respectivamente. Al terminar dicho periodo el citado trabajador también reclama por entender que su contrato es indefinido.

Determinar si tienen razón los trabajadores afectados o la empresa y por qué

CASO PRACTICO 6: SUBCONTRATAS y ETT

La cadena hotelera “HOTELES DE ESPAÑA” ha realizado un contrato con la empresa multiservicio “LA CONVENIENTE” para la realización de la limpieza de habitaciones de su hotel en Salamanca.

La empresa cuenta en plantilla con 25 trabajadores con la categoría necesaria de camarera de planta de los cuales 10 van a trabajar en el hotel salmantino para la limpieza de sus habitaciones. El contrato celebrado entre las dos empresas tiene una duración inicial de 1 año, desde enero de 2018 hasta diciembre del mismo año.

La cadena hotelera se rige en sus relaciones laborales por el convenio de hostelería de Salamanca con un salario de 1000€ para la categoría de las citadas trabajadoras, mientras que la empresa multiservicio tiene convenio de empresa y el salario para la misma categoría es de 800€ en jornada completa.

Una vez que han transcurridos 6 meses de contrato la empresa multiservicios es adquirida por otra empresa que continua con el mismo hasta finalizar el contrato.

Además el hotel ha contratado para la campaña de Navidad del presente año a 5 camareros a tiempo completos a través de la ETT Adecco. La duración de los contratos será de 1 mes.

Determinar

-La situación de los trabajadores en el primer caso

La situación de los contratos realizados con Adecco

CASO PRACTICO 7: MODIFICACIONES DEL CONTRATO

La empresa KWG S.A., dedicada a servicios de distribución comercial en CyL, cuenta con 150 trabajadores en plantilla y convenio colectivo de empresa. La sede principal está en Valladolid.

Por motivos organizativos y de producción decide trasladar a 10 trabajadores al centro logístico de León y por los mismos motivos desplaza durante 3 meses a otros 5 al centro de Salamanca.

Así mismo decide modificar el sistema de retribuciones pactado en convenio con la excusa de que al ser convenio de empresa lo puede decidir de forma unilateral, al igual que el pacto colectivo de distribución horaria que ha realizado hace 2 años para el centro de León.

Determinar si son correctas las actuaciones de la empresa

CASO PRÁCTICO 8: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

La empresa LAV S.L. con sede en Salamanca y 25 trabajadores en plantilla se dedicada a servicios informáticos a empresas aplicando el convenio sectorial de Oficinas y Despachos de ámbito provincial.

Uno de los trabajadores solicita permiso para exámenes justificando su matrícula oficial en la USAL.

Otro trabajador demanda a la empresa por despido nulo argumentando que la empresa ha vulnerado su derecho a la intimidad y dignidad por registrar su mail sin cumplir lo establecido en la legislación vigente, al hacerlo fuera del horario laboral y sin su presencia. La empresa argumenta que tenía sospechas fundadas de que el citado trabajador estaba pasando información a otra empresa y perjudicando a ésta. La empresa no ha comunicado a los trabajadores sobre el uso del correo en horario laboral.

Así mismo otro trabajador ha denunciado a un compañero, que ocupa un cargo directivo, por acoso laboral y como respuesta la empresa ha procedido a su despido

Determinar si son correctas las actuaciones de la empresa

CASO PRACTICO 9– TIEMPO DE TRABAJO

La empresa KGM-SA, dedicada a la actividad de servicios informáticos a empresas cuenta en su plantilla con 80 empleados.

El convenio aplicable en la empresa es el de Oficinas y Despachos / Comercio

Entre los trabajadores de la misma surgen diferentes dudas relacionadas con el tiempo de trabajo, entre las cuales cabe destacar las siguientes:

1- Pedro, que ha sido contratado en el mes de enero, desea saber, ante las dudas sobre la jornada en su primer mes de trabajo, cuál es el calendario de la empresa para el presente año, así como la distribución de la jornada y su descanso semanal, tanto en temporada de invierno como de verano.

2- Patricia va a contraer matrimonio el próximo mes y pregunta a que permiso tiene derecho y cómo tiene que solicitarlo.

3- Roberto solicita permiso para asistir a un juicio como testigo en un accidente de tráfico.

4- Carlos solicita permiso por lo siguientes motivos: su padre ha sido ingresado en estado grave y además ha de asistir al funeral de un primo.

5- Luis ha pedido permiso para asistir a una consulta médica al día siguiente y además para acompañar a su hijo la próxima semana a la consulta del pediatra.

6- María ha sido contratada el 1-2-20016, en jornada completa, cómo Técnico Superior y con un periodo de prueba de 3 meses. Desea saber cuál es su situación durante dicho periodo y si éste es correcto.

7- María Jesús fue contratada el día 1-4-20016 por tiempo indefinido y desea conocer a que vacaciones tiene derecho durante el presente año. En la empresa es costumbre establecer un calendario de vacaciones para todos los trabajadores. La empresa quiere que se tome las vacaciones durante la primera quincena de junio y se lo comunica el 15 de mayo.

8- Fernando ha pactado las vacaciones con la empresa durante el mes de julio y como consecuencia de un accidente, es dado de baja el día 7 de julio y permanece todo el mes de baja. Pregunta si puede disfrutar las vacaciones posteriormente o no

CASO PRACTICO 10– CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La empresa KGM-SA, dedicada a la actividad de servicios informáticos a empresas cuenta en su plantilla con 80 empleados y se producen las siguientes situaciones relacionadas con la necesidad de atender las obligaciones familiares de sus trabajadores

- 1- Una trabajadora ha terminado su baja maternal hace 15 días y desea saber si tiene derecho a algún permiso para atender la lactancia de su hijo.
- 2- Otra compañera embarazada consulta si su marido, que también trabaja en la empresa, puede disfrutar parte de la baja maternal o no y en qué condiciones.
- 3- Otra de las compañeras ha adoptado recientemente a un niño de 3 años y quiere solicitar una excedencia de 1 año. Desea saber si tiene derecho y en qué condiciones.
- 4- Otra de las trabajadoras es víctima de violencia de género y como consecuencia de dicha situación se ha visto obligada a faltar al trabajo para su protección. La empresa quiere despedirla por dichas faltas y la trabajadora quiere saber qué derechos tiene en ésta situación.
- 5- Además la trabajadora del punto 1 no pudo disfrutar sus vacaciones por estar de baja en el periodo previsto y quiere saber cuándo puede disfrutarlas. La empresa le comunica que no tiene derecho a ellas por haber transcurrido el año natural.
- 6- Por último, varios trabajadores se han visto sorprendidos con faltas de puntualidad debido a retrasos por acompañar a sus hijos al colegio. Solicitan a la empresa que flexibilice la jornada de trabajo para los que tienen hijos en edad escolar.

NOTA: *comprobar si la empresa tiene planes de igualdad en su convenio colectivo*

CASO PRÁCTICO 11– SUPUESTOS DE SALARIOS

Caso 1-Calcular el salario y la cotización de empresa y trabajador de una empresa en la que prestan servicios los siguientes:

1- Trabajador que recibe mensualmente las siguientes retribuciones: salario base: 1075€ mes; antigüedad 100€; plus de convenio: 250€ mes; y dietas km (368km): 70€ mes. Contrato indefinido, jornada completa y retención del 8%

2- Trabajador que recibe mensualmente las siguientes cantidades: salario base 1200€ mes; horas extras 120€; plus convenio: 50€ mes y dietas manutención: 150 €(3 dietas completas). Contrato de obra o servicio, jornada completa y retención del 2%.

3- Trabajador con contrato a Indefinido tiempo parcial de 20 horas semanales, teniendo en cuenta que el salario de su categoría a tiempo completo es: salario base 1000€; kilometraje 60€ (316km) y plus de convenio 120€. Retención 2%

Además todos reciben 3 pagas extraordinarias de salario base más antigüedad cada una y la jornada completa está establecida en 38 horas semanales.

A efectos de la cotización por accidentes de trabajo, todos realizan trabajos de oficina (administrativos)

Caso 2-En la empresa MTY SLU, prestan servicios 3 trabajadores con las siguientes retribuciones mensuales:

1- SGU, auxiliar administrativo: salario base 1025; plus asistencia 175 y plus distancia 80€ y dietas 100€ (4 medias dietas). Contrato eventual a tiempo parcial de 30 horas semanales y retención 2%.

2- CLP, administrativo: salario base 1120; plus asistencia 180 y plus distancia 80€. Contrato indefinido, jornada completa y retención 12%.

3- FGD, jefe administrativo: salario base 1200; plus asistencia 200 y plus distancia 80€ y dietas 250€ (3 dietas completas). Contrato indefinido, jornada completa y retención 15%.

Calcular el salario y la cotización a la seguridad social de empresa y trabajador de cada empleado, teniendo en cuenta que los 3 perciben 2 pagas extras equivalentes al salario base cada una y la jornada completa semanal es de 40h.

Caso 3-En la empresa Asesoría Salamanca SL, prestan servicios las siguientes personas, aplicándose el convenio de Oficinas y despachos de Salamanca: (*)

1- Laura, administrativo con contrato indefinido a jornada completa. IRPF 10%

2- Carlos, aspirante administrativo con contrato de formación. Exento retención

3- Carmen, auxiliar administrativo con contrato en prácticas a jornada completa. Retención 2%.

4-Pedro, analista con contrato de obra o servicio a jornada completa. IRPF 2%.Percibe por horas extraordinarias 150€ durante el presente mes.

5-María que ha sido contratado con contrato eventual durante 6 meses con la categoría de programador. Su jornada es de lunes a viernes de 3 horas diarias.

(*) realizar el mismo ejercicio con el Convenio de Comercio y con las categorías de contable en el caso de Laura, comercial en el de Carmen con 2 dietas y otra media dieta, Pedro como jefe de almacén y María dependienta 1ª

CASO PRÁCTICO 12: EXTINCIÓN DEL CONTRATO:

La empresa Salmantina de transportes, propiedad de VAM ha comunicado a sus trabajadores el cierre con fecha 31 de diciembre debido a la jubilación del propietario como trabajador autónomo.

La empresa cuenta con 20 trabajadores de los cuales 12 tienen una antigüedad superior a 10 años y el resto son trabajadores con una antigüedad entre 1 y 3 años.

La empresa también es demandada por despido de un trabajador con contrato en prácticas que después del primer contrato de 6 meses continuo trabajando durante año y medio más sin que le comunicaran la prórroga del mismo.

Determinar los efectos de la extinción y que ocurriría si un heredero decide continuar con la empresa manteniendo su identidad en el primer caso

Determinar si tiene razón el trabajador con contrato en prácticas

CASO PRÁCTICO 13– SUPUESTOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO

CASO 1-Una de las empresas clientes de Asesoría Salmantina, solicita asesoramiento para despedir a un trabajador argumentando que el mismo ha tenido una disminución continuada y voluntaria en el rendimiento durante los últimos 3 meses.

El citado trabajador presta servicios en la empresa desde 3-7-2008 y percibe mensualmente las siguientes retribuciones: salario base: 1000 euros; antigüedad: 90 euros; plus asistencia: 150 euros

Además percibe dos pagas extras de salario base más antigüedad cada una. El despido se produce el 30-11-2107.

Determinar

- Qué clase de despido es.
 - Forma de realizarlo por la empresa.
 - Plazo para reclamar el trabajador y organismo al que tiene que acudir.
 - Calcular la indemnización en el caso de que fuera improcedente (*)
 - Calcular el finiquito del trabajador, teniendo en cuenta que ha disfrutado 20 días de vacaciones y que en las mismas cobra todas las retribuciones. IRPF 10%
- (*)Calcular la indemnización** en el supuesto de que la antigüedad fuera 1-3-2012 y el despido el 15-4-2017

CASO 2-La misma empresa solicita asesoramiento debido a la necesidad de reestructurar su plantilla por causas económicas y en concreto debido a la caída en las ventas durante los últimos 9 meses. Ésta decisión conlleva despedir a un trabajador cuya antigüedad es de 15-3-2009 y percibe las siguientes retribuciones mensuales:

- Salario base: 1100 euros; Antigüedad 60 euros e incentivos 150 euros. Además percibe 2 pagas extras de salario base más antigüedad cada una.

El despido se produce el 20-10-2017

Determinar

- Qué clase de despido es.
- Forma de realizarlo por la empresa.
- Plazo para reclamar el trabajador y organismo al que tiene que acudir.
- Calcular la indemnización teniendo en cuenta que fue declarado procedente y calcular el finiquito teniendo en cuenta que ha disfrutado 22 días de vacaciones y durante las mismas percibe el total de retribuciones. IRPF 8%.

CASO 3- La empresa APD S.L. tiene como actividad principal la venta de vehículos usados y cuenta con 3 centros de trabajo en la provincia de Salamanca.

El total de la plantilla asciende a 75 trabajadores distribuidos en los centros citados.

Como consecuencia de la caída en la venta de éste tipo de vehículos durante el último año, se ve obligada a reducir la plantilla y despedir a 15 empleados para poder continuar con la actividad de cara al futuro, dado que lleva 3 años acumulando importantes pérdidas.

En la empresa trabaja CLA con la categoría de comercial desde 23-01-1990 y con las siguientes retribuciones mensuales:

Salario base: 1025€

Antigüedad: 100€

Plus convenio: 150€

Además percibe 2 pagas extraordinarias de salario base más antigüedad y de carácter semestral y otra anual a percibir en el mes de marzo del año siguiente y cuya cuantía es igual a las dos obligatorias.

El despido se produce por decisión del empresario el 10-10-2015.

Determinar:

- 1.- Tipo de despido
- 2.- Explicar el proceso seguido por el empresario para proceder al despido
- 3.- Cómo se puede defender el trabajador de dicha decisión
- 4.- Calcular la indemnización que le corresponde a CLA
- 5.- Calcular el finiquito, teniendo en cuenta que ha disfrutado 15 días de vacaciones y durante las mismas percibe el total de las retribuciones. IRPF 12%

Caso 4.- El trabajador AHG trabaja en la empresa WAP S.A. desde 24-5-2013 con la categoría de administrativo con contrato indefinido y jornada completa. La empresa lo despide por transgresión de la buena fe contractual el 10-3-17 y después de reclamar es declarado improcedente.

En 2017 no ha disfrutado vacaciones y la retención IRPF es el 10%
Convenio Oficinas y Despachos de Salamanca / Comercio en general

Determinar: clase de despido, forma de realizarlo y calcular la indemnización y finiquito.

Caso 5.- El trabajador PSC de trabaja en la misma empresa del ejercicio anterior desde 15-6-12 y fue despedido el 30-1-17 debido a la situación económica, siendo declarado procedente.

La categoría es la de programador con contrato indefinido y jornada completa.
En 2017 no ha disfrutado vacaciones y la retención IRPF es del 10%.
Convenio de Oficinas y Despachos de Salamanca / Comercio en general

Determinar: clase de despido, forma de realizarlo y calcular la indemnización y finiquito.

2-SUPUESTO DERECHOS COLECTIVOS

La empresa de nueva creación KWG-S.A. cuenta en plantilla con un total de 300 trabajadores distribuidos entre los centros de trabajo de Salamanca y Zamora, respectivamente.

En concreto la distribución de la plantilla es la siguiente: Salamanca con 200 trabajadores de los cuales 175 tienen contrato indefinido y el resto temporales con contratos de 6 meses en todos los casos. De estos 125 son trabajadores especialistas y el resto técnicos y administrativos.

En Zamora cuenta con 100 trabajadores de los cuales 70 tienen contrato indefinido y el resto con contrato temporal de 6 meses también en todos los casos. De ellos 80 son especialistas y 20 técnicos y administrativos.

Ante la demanda de los trabajadores sindicados la empresa desea poner en marcha el proceso de elección de representantes de los trabajadores. Se han presentado dos candidaturas: CCOO que cuenta con 80 afiliados entre los dos centros de trabajo y UGT con 125 afiliados, también entre los dos centros.

DETERMINAR

1-Indicar que órganos hay que elegir y esquema del procedimiento órganos a elegir, composición, promoción de elecciones y organización de la votación con resultado

2-Cómo podrían negociar un convenio de empresa. Requisitos y procedimiento

3- SUPUESTOS DE SEGURIDAD SOCIAL

CASO 1- Determinar que trámites tiene que realizar la empresa del ejercicio núm. 3 de supuestos de contratos para encuadrar e incluir a los trabajadores que desea contratar.

Indicar en qué régimen, afiliación y alta con documentos a utilizar, plazos, organismo, etc.

CASO 2- Un trabajador con la categoría profesional de oficial administrativo (grupo 5), causa baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común el 3 de junio de 2016, recibiendo el alta médica por curación el día 29 del mismo mes y año.

La base de cotización del mes anterior a la baja es de 1300€

Calcular la prestación y la parte a abonar por la empresa

CASO 3- Un trabajador con la categoría profesional de auxiliar administrativo (grupo 7) causa baja por IT derivada de AT el día 7 de junio de 2016. El día 28 del mismo mes y año recibe el alta médica por curación.

La base de cotización del mes anterior a la fecha del accidente es de 1.062 euros

Calcular el importe de la prestación y la parte a abonar por la empresa

CASO 4- Calcular el salario de un trabajador con categoría de Jefe administrativo de 1ª, según el convenio de Oficinas y Despachos de Salamanca/ Convenio de Comercio que ha causado baja en el mes de febrero, por enfermedad común, desde el día 4 hasta el 28 del mismo mes.

-Contrato indefinido

-Jornada completa

-Retención IRPF: 15%

(Previamente hay que calcular la nómina de enero para conocer su base de cotización)

CASO 5- Calcular el salario de un trabajador con categoría administrativo según convenio Oficinas y Despachos / Comercio, que ha causado baja por un accidente de tráfico al regresar a su domicilio del trabajo. La baja se produce el día 10 de marzo y el alta el 25 del mismo mes.

Tiene contrato indefinido en jornada completa y la retención del IRPF es del 10%

(Previamente hay que calcular la nómina de febrero para conocer su base de cotización)

CASO 6 – Prestaciones por Desempleo. Calcular la prestación por desempleo correspondiente a los siguientes trabajadores:

Caso 6-1- El trabajador JHC ha sido despedido por despido disciplinario procedente. Determinar si tiene derecho a la prestación por desempleo y en caso afirmativo, duración y cuantía. Teniendo en cuenta que tiene 50 años y dos hijos a su cargo. El periodo acumulado a efectos de desempleo es desde el 5-2-12 hasta el 31-3-18. Su base de cotización mensual durante los últimos 6 meses es de 1233,50€ por 30 días

Caso 6-2-El trabajador CGF ha cesado en la empresa por fin de contrato de obra. Determinar si tiene derecho a la prestación por desempleo y en caso afirmativo su cuantía teniendo en cuenta que tiene 47 años y no tiene cargas familiares. El periodo acumulado de cotización en esta empresa es desde el 23-1-17 hasta el 10-8-17 y 6 meses de un contrato de obra anterior que no ha utilizado y que por tanto tiene acumulado. Su base de cotización mensual durante los últimos 6 meses es de 1150€ por 30 días cotizados.

Caso 6-3- El trabajador PSD ha cesado en la empresa por fin de contrato temporal de obra a tiempo parcial. En dicho contrato trabajaba 3 horas diarias de lunes a viernes. Tiene 55 años, está casado y con dos hijos de 13 y 15 años y los únicos ingresos de la unidad familiar son los del trabajador. El periodo acumulado de cotización es desde el 3-11-17 hasta el 22-4-18. Además tiene acumuladas cotizaciones a tiempo completo de 2 años en una relación laboral anterior no computada. La base de cotización de los últimos 6 meses es de 52€ por hora trabajada

4.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CASO 1- GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

La empresa “Olorosa S.L.” cuenta en su plantilla con 80 trabajadores, distribuidos entre personal comercial, administrativos, personal de limpieza y de fábrica. Está situada en un polígono industrial de Salamanca y su actividad es la fabricación de pinturas, lacas y barnices.

La representación de los trabajadores está constituida por el correspondiente Comité de Empresa.

Ante la situación derivada de las quejas y bajas médicas de los trabajadores, el comité cursa denuncia a la Inspección de Trabajo debido a la falta de prevención de los riesgos laborales en dicha empresa.

Durante la visita de la inspección se ha detectado que no se ha informado a los trabajadores de los riesgos ni hay planes de formación.

Igualmente no se sabe quien realiza la gestión de la prevención ni la representación de los trabajadores al respecto.

Tampoco se ha realizado nunca la vigilancia de la salud de los empleados.

La inspección ha instado a la empresa a que determine quién se encargará de la gestión y a poner en marcha la representación de los trabajadores para elaborar el plan de prevención.

Así mismo se solicita a la empresa que informe a los trabajadores de sus riesgos, elabore un plan de formación y ponga en marcha un sistema de vigilancia de la salud

CASO 2- RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO

Antonio T. consiguió en agosto de 2001 un contrato de prácticas en la empresa FBC Electricidad, en Málaga. En enero de 2003 estaba en las instalaciones de esta firma realizando trabajos de reparación de las cubiertas de la nave cuando al pisar una de las planchas del tejado, ésta falló, precipitándose al vacío. El aprendiz sufrió fracturas en el codo y muñeca izquierda, así como en la mandíbula.

De acuerdo con el escrito de la acusación provisional del Ministerio Fiscal, al joven le han quedado secuelas que le incapacitan parcialmente para ejercer su trabajo de manera total para cualquier ocupación que exija pleno rendimiento de su extremidad izquierda.

Por estos hechos, la Fiscalía ha acusado al encargado de la empresa, Miguel Ángel F. por haber ordenado al trabajador en prácticas que realizara los trabajos en las cubiertas, a pesar de que “no formaba parte de los servicios que habitualmente prestaba” y aún cuando “no contara con una formación e información específica sobre los riesgos y medidas de protección en los trabajos de altura”.

El Ministerio Público también ha presentado cargos contra el coordinador de prevención de riesgos de salud laboral de la empresa, José G., porque supuestamente “era conocedor de los trabajos que se iban a realizar”, así como de las lagunas que tenía su formación.

A ambos les imputa un delito de lesiones por imprudencia grave y les reclama 18 meses de prisión y dos años de inhabilitación para ejercer su profesión.

CASO 3- GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Rebeca anda a paso ligero entre las estanterías del local hasta que llega a una pared. Se detiene y busca con la mirada algo que no encuentra; frunciendo el entrecejo en actitud pensativa, se acerca hasta una pila de cajas amontonadas, fisgona detrás de ellas y allí ve lo que esperaba: el extintor y la señal que indica su localización

Rebeca hace dos años que terminó el Ciclo Formativo Superior de FP en Administración y Contabilidad. Al poco tiempo, consiguió un buen empleo en un negocio de transportes formado por una plantilla de doce personas y el propio dueño de la empresa. Después de unos meses, y dada su buena integración en el trabajo, le propusieron participar en la gestión de la prevención de riesgos de la empresa en colaboración con Fermín, un compañero del almacén. A la joven le agradó la idea y, tras recibir unos cursos de formación, aceptó la proposición con entusiasmo.

Hace quince días Rebeca le comunicó que una compañera que trabaja en el almacén estaba embarazada y su respuesta fue que aquello se lo planteara al encargado, que él estaba ocupado en otros asuntos. El encargado, a su vez, le quitó importancia a la situación y decidió que en la próxima revisión de la evaluación de riesgos, programada para el mes siguiente, se plantearía el problema.

Ahora, después de anotar el riesgo que supone que el extintor quede oculto por el material almacenado, Rebeca y Fermín están discutiendo sobre el trabajo de Marcelo, el joven conductor de la carretilla elevadora. Rebeca ha observado que, últimamente, el chico siempre va con prisas, está de muy mal humor y su cara refleja cansancio. Cree que, quizás, está agobiado por la faena y que deberían consultarle, al respecto. Los dos saben que ha aumentado mucho el trabajo, que Marcelo es el único que maneja la carretilla, y que va todo el día conduciendo como un loco por los pasillos del almacén. Fermín la deja terminar, pero se reitera en la posición contraria. Él cree que no hace falta preguntarle nada, que son cosas normales del trabajo y que, en todo caso, lo único que deben hacer constar en la evaluación es que Marcelo circula demasiado rápido con la carretilla. Los dos compañeros reinician de nuevo la discusión, pero no consiguen ponerse de acuerdo. Finalmente, Rebeca transige y acepta la propuesta de Fermín pero, desanimada, le dice a su compañero que sea él el que realice la **clasificación de los riesgos** y finalice la evaluación. Crees que el **sistema de gestión de la prevención** es el correcto?

CASO 4- GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Ana trabaja en el departamento de Administración de una empresa de transportes de mercancías, cuya plantilla es de 62 personas. La joven realizó allí las prácticas de sus estudios de Formación Profesional y cuando finalizó le ofrecieron continuar en la empresa con contrato indefinido.

Tras un año de contrato, sus compañeros le propusieron que los representara como Delegada de Prevención, aprovechando que se estaba reorganizando la política de prevención en la empresa y que no había nadie que actuara como portavoz de los trabajadores en temas específicos de salud laboral. En un acto de responsabilidad, la chica aceptó ejercer como delegada, aun sabiendo que no sería una tarea fácil y que la mantendría ocupada más tiempo del deseado.

Qué **sistema de gestión** de la prevención sería el más adecuado y que **órganos de representación** debería tener la empresa.

CASO 5 – VIGILANCIA DE LA SALUD

Antonio está descargando sacos de harina de un camión aparcado en el almacén de la empresa de alimentación en la que trabaja. El chico tiene veinticinco años y desde hace dos meses colabora en este tipo de tareas, sustituyendo a un compañero que está de baja. Antonio compagina esta actividad con su trabajo habitual, que consiste en almacenar y servir al departamento de fábrica los productos que se utilizan para la elaboración de los alimentos precocinados y la bollería: harina, azúcar, cacao, frutas, verduras, aceite, leche, etc.

Antonio deposita el saco que lleva entre las manos sobre la carretilla que sujeta Alicia y, entre los dos, convienen que ya está suficientemente cargada.

El chico le explica que desde que está ayudando en la descarga de mercancías tiene mucho dolor de espalda y esto le preocupa con respecto a su salud y su rendimiento personal, y más teniendo en cuenta las posibles repercusiones laborales y económicas que le pueda comportar. Antonio continúa explicando que antes de que le asignaran aquel trabajo ya había notado algunas molestias, pero ni de lejos como las que estaba sufriendo entonces. .

Precisamente, -comenta Alicia- mañana tendrás oportunidad de exponer tu problema al Servicio de Prevención porque me ha dicho el encargado que, cuando terminemos la jornada de trabajo, nos harán unas pruebas médicas relacionadas con la prevención de riesgos laborales. No ha explicado en qué consistirán, pero seguro que te ayudarán a saber lo pasa y a ponerle remedio.

Antonio la mira con cara de incredulidad y le recuerda que hace más de un año les hicieron un reconocimiento médico en la empresa y nunca han sabido los resultados y que, además, Marcelo se fue de la empresa porque le encontraron algo raro, dado que fue presionado por la empresa que divulgó el resultado de sus pruebas.

CASO 6 DELEGADOS DE PREVENCIÓN

La empresa “CPHS.A.”, cuenta con una plantilla de 285 trabajadores fijos y 24 temporales. De entre los trabajadores temporales, 16 son eventuales por circunstancias de la producción (con una duración de 6 meses), 5 son trabajadores en prácticas (con contratos de una duración de 8 meses) y 3 han sido contratados a través de contratos para la formación (con una duración de 1 año). De otra parte, la empresa cuenta, de un lado, con un Comité de Empresa y, de otro, con dos delegados sindicales (uno, de U.G.T., y otro, de CC.OO.) y, dado que hay tanto representación unitaria como sindical, deciden que la representación específica en materia de seguridad y salud en el trabajo será mixta.

Cuántos delegados de prevención deben elegirse, cómo debe hacerse, si es válido que sean tanto representantes unitarios como sindicales y si ha de constituirse Comité de Seguridad y Salud. Asesórale y fundaméntalo jurídicamente.

CASO 7 ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

La empresa “IWG S.L.”, domiciliada en Salamanca, cuenta con 1 gerente y cuatro trabajadores, y se dedica a la venta, instalación, mantenimiento y reparación de material informático.

Indicar cuál es el sistema de organización preventiva más adecuado.

CASO 8 ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

La empresa “Ediciones Ramos S.A.” dedicada a la edición, impresión y distribución de libros de texto cuenta con una plantilla de 536 trabajadores.

¿Qué sistema de organización preventiva debe utilizar y cómo debe organizarse el mismo?

SUPUESTO DE TRABAJO EN EQUIPO

La empresa DISTRIBUCYL tiene dos centros de trabajo en Salamanca y Valladolid, respectivamente, contando en su plantilla con un total de 250 trabajadores

La actividad principal es la distribución comercial en Castilla y León y contando para ello con una extensa red de comerciales por toda la comunidad

Dispone de convenio de empresa negociado recientemente con los representantes de los sindicatos UGT y CCOO

Algunas de las condiciones de trabajo que se aplican en la empresa son las siguientes:

- Jornada de 38,5 horas según convenio vigente
- Salarios que oscilan entre 1200 y 2000€ mensuales
- Complemento salarial de 200€ mensuales para los trabajadores con categoría de comercial y pactado con dichos trabajadores al margen del convenio
- Distribución de la jornada de lunes a viernes con una hora para comer y quedando libres los sábados todo el año
- Medidas de conciliación laboral y familiar con horario flexible y facilidades para jornada continuada
- 30 días naturales de vacaciones durante los meses de junio a septiembre

Durante el último año y debido a la situación económica, la empresa atraviesa una situación financiera difícil con caídas en las ventas durante el último año de forma continuada, por lo cual y para corregir dicha situación, ha pensado en constituir un equipo de trabajo formado por 5 personas de los distintos departamentos y con la finalidad de que aporten soluciones para evitar la posibilidad de un ERE y de un posible conflicto laboral grave.

En caso de que estas medidas no den resultado, la empresa se vería obligada a realizar un ERE en los dos centros de trabajo

DETERMINAR

- 1-Formar un equipo de trabajo que se encargue de aportar las soluciones que necesita la empresa
- 2-Explicar cómo se ha formado y el papel de cada uno de sus miembros.
- 3-Explicar las fases del funcionamiento de dicho equipo
- 4-Técnica utilizada para tomar decisiones en el equipo y cuáles son éstas