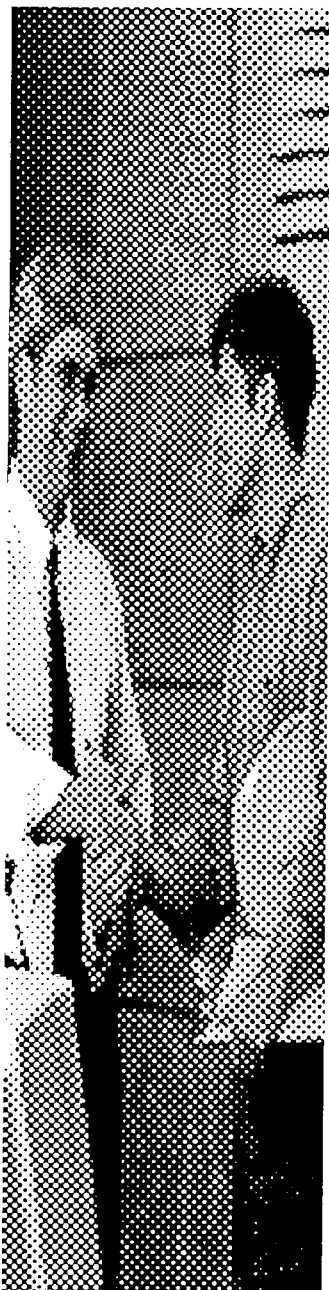


**CURSO
ELABORADO POR
EL EQUIPO
TECNICO DEL
CENTRO
DOCUMENTACION
DE ESTUDIOS
Y OPOSICIONES**



CEDE

EDUCACION SECUNDARIA

PROFESORES

PRÁCTICOS
Ejercicios y supuestos
**FORMACION Y
ORIENTACION LABORAL**

ÍNDICE GENERAL

- **ORIENTACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**
- **EL DERECHO DEL TRABAJO**
- **SEGURIDAD SOCIAL**
- **ECONOMÍA Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**
- **SALUD LABORAL**
- **SUPUESTOS PRÁCTICOS DE CONVOCATORIAS ANTERIORES**

CONVOCATORIA MADRID 2002 PRUEBA DE CONTENIDO DE CARÁCTER PRÁCTICO

INSTRUCCIONES

La prueba consta de 10 cuestiones, 4 ejercicios y la resolución de uno de los casos prácticos de los tres que se proponen.

La valoración de los ejercicios será la siguiente:

- Cuestiones: 20%.
- Ejercicios: 30%.
- Caso práctico: 50%.

CUESTIONES CORTAS

1. Respecto de las formas de organización del trabajo. ¿Cómo se llama es sistema que se basa en la agrupación por equipos de los trabajadores, y en el que cada equipo es responsable de unas tareas determinadas y de la calidad del desarrollo de dichas tareas?
2. El Real Decreto-Ley 16/2001 de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible ha ampliado la posibilidad de jubilarse anticipadamente a trabajadores que no tuvieran la condición de mutualista laboral el 1 de enero de 1967. Cite al menos dos de los requisitos que deben cumplir los trabajadores para poder jubilarse anticipadamente a partir de los 61 años.
3. Explique brevemente cómo repercute sobre el empleo una subida de los impuestos que pagan las familias. ¿Cuándo esta subida no tiene repercusión sobre el empleo?
4. ¿En qué casos y condiciones abona el Fondo de Garantía Salarial los salarios de tramitación ? ¿Cuál es la normativa de aplicación?
5. ¿Tendrá derecho a percibir el salario mínimo interprofesional el trabajador retribuido exclusivamente a comisión?

6. ¿Cuáles son los trámites administrativos que hay que realizar ante el Registro Mercantil para legalizar la titularidad de una empresa en el momento de su constitución?

7. Según el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RD Legislativo 1/1994 de 20 de junio), ¿qué se entiende por accidente de trabajo?

8. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir una persona para que sea atendida su solicitud de empleo en una oficina de los servicios públicos de empleo?

9. ¿Qué constituye el patrimonio de una empresa? ¿Cuáles son las masas que habitualmente se utilizan en un balance de situación?

10. ¿Qué es la red EURES?

SOLUCIÓN A LAS CUESTIONES CORTAS

1. Círculos de Calidad. Se trata de una forma de organización de origen japonés en la cual, la atribución de responsabilidad y mayor autonomía al trabajador, es básica.

2. Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, deroga el Real Decreto-Ley 16/2001 de 27 de diciembre, la ley referenciada recoge en su artículo 3 la posibilidad de que a partir de los 61 años los trabajadores puedan acceder a la jubilación anticipada. Se exige para ello la concurrencia de los siguientes requisitos:

- Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo al menos durante los 6 meses anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación .
- Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 30 años, sin que a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias .
- Que el cese en el trabajo no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador, la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma .

3. Una subida de los impuestos que pagan las familias provoca una disminución en la renta familiar disponible de la economía, lo que dará lugar a una disminución en la demanda de consumo, que hará caer la producción y el empleo. Estos efectos provocarán, a su vez, una nueva disminución en la renta familiar disponible, lo que dará lugar a un proceso de amplificación de los efectos directos en la medida (proceso multiplicador), agravando sus consecuencias.

Sin embargo, cuando este incremento en la recaudación impositiva se destina a financiar un aumento del gasto público, los efectos negativos del incremento de los impuestos se ven compensados en la medida en que aumenta la demanda total de la economía (pública o privada, según aumente el gasto público en bienes y servicios o el de transferencias), lo que provocará un incremento en la producción y el empleo, así como un nuevo proceso multiplicador, en el que el aumento en la producción y el empleo determina un aumento en la Renta familiar disponible, que hará que vuelva a aumentar la demanda de consumo...

4. El Real Decreto Ley 5/2002 reforma el artículo 33.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, eliminando esta posibilidad. (**Nota:** *Se tendrán en cuenta los pactos entre el Gobierno y los Agentes sociales, en materia de salarios de tramitación (octubre/2002), que modificarán esa y otras materias del RD Ley 5/2002.*)

5. El Salario Mínimo Interprofesional se establece como una de las garantías a los trabajadores en el artículo 27 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho artículo establece, que el Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios al consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la Renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

(En estos casos en los que la retribución es de carácter variable y se calcula exclusivamente a partir de comisiones, suelen surgir dudas acerca de si existe o no relación laboral, ya que se podría confundir el contrato laboral con el de intermediación del de agencia mercantil. Pero la jurisdicción ha aclarado que el hecho que la remuneración del intermediario se haga depender por completo de comisiones no es suficiente por si misma para descartar la naturaleza laboral del servicio prestado; siempre y cuando se

aseguren al trabajador en todo caso un salario mínimo, el SMI o el que fije el convenio colectivo para su categoría profesional).

6. Los trámites a realizar serán:

– Para obtener la personalidad jurídica de la sociedad:

a) Solicitar y obtener **certificación negativa del nombre**, acreditando que el nombre que hemos elegido para la misma no se corresponde con el de otra sociedad ya existente.

b) **Inscripción en el Registro Mercantil** correspondiente de la Escritura Pública de Constitución. Los **empresarios individuales no están obligados** a inscribirse en el Registro Mercantil, si bien pueden hacerlo si lo consideran oportuno.

– Por otra parte, deben llevar a cabo la **legalización de libros**. Según sostiene el Código de Comercio, deben legalizarse obligatoriamente los libros siguientes:

- Libro de Inventarios y Cuentas Anuales.
- Libro Diario.
- Actas de las Juntas y de los órganos Colegiados de la Sociedad.
- Registro de socios o acciones nominativas.
- Registro de contratos entre el socio único y la sociedad.
- Igualmente, podrán ser legalizados los libros auxiliares y cualesquiera otros que se lleven por los empresarios en el ámbito de su actividad.

7. Se entiende por accidente de trabajo, según el artículo 115 LGSS, toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que efectúe por cuenta ajena .

Se exigen en este concepto la concurrencia de tres requisitos:

- Que el trabajo se efectúe por cuenta ajena.
- La existencia de una lesión corporal, interna o externa, es decir una daño en la persona del trabajador producido por un agente lesivo.
- Un nexo causal entre el trabajo realizado y el agente y el daño causado.

8. Los requisitos necesarios para que una solicitud de empleo sea atendida, son los siguientes:

- Tener 16 años cumplidos.
- Ser español o miembro de la Unión Europea (o espacio Económico Europeo), o trabajador no comunitario en posesión de permiso de trabajo y/o residencia en vigor.
- No estar imposibilitado para el trabajo.
- Además, acompañar a la solicitud los siguientes documentos:
 - Documento Nacional de Identidad, Tarjeta de Identidad o Pasaporte en vigor, si es español o miembro de la Unión Europea (o Espacio Económico Europeo).
 - Permiso de trabajo/residencia en vigor, si no es trabajador comunitario.
 - Cartilla/tarjeta de la Seguridad Social, si ha trabajado anteriormente en España.
 - Justificante de titulación profesional o académica, si posee alguna.
 - Certificado de minusvalía, en su caso.

9. El Patrimonio de una Empresa está formado por el conjunto de bienes, derechos y obligaciones, que ésta posee.

Para facilitar la composición y orden de un balance de situación, disponemos de las Masas Patrimoniales, que agrupan elementos patrimoniales con características comunes.

Masas patrimoniales del activo

Dentro de la masa patrimonial del activo, pueden a su vez establecerse otras agrupaciones de elementos patrimoniales con características homogéneas.

Según la **función** que desempeñan los elementos de activo en la empresa, podemos distinguir entre:

- **Activo fijo:** conjunto de elementos que permanecen en la empresa durante un tiempo prolongado. Se trata de elementos adquiridos para ser utilizados, ya sean tangibles (construcciones) o intangibles (patente), e inversiones financieras, cuando la empresa no piensa desprenderse de ellas. A estos elementos se les denomina también inmovilizado.

– **Activo circulante:** elementos que sufren cambios de manera continuada por la propia actividad empresarial, como los activos que se adquieren para su posterior venta (mercaderías) o transformación (materias primas), los derechos de cobro por las ventas a crédito o el dinero en efectivo. Para diferenciarlos se toma de referencia el ciclo de explotación (tiempo en el que la empresa completa su capacidad productiva: compra-fabricación-venta y cobro), si bien a efectos prácticos se utiliza el período anual (1 de enero a 31 de diciembre).

Según la **liquidez** de los elementos de activo, es decir, según la capacidad de convertirse en disponible (dinero), distinguimos entre:

- **Inmovilizado:** son, como ya hemos indicado, las inversiones permanentes de la empresa.
- **Existencias:** cuya conversión en liquidez se produce por la venta.
- **Realizable:** son los elementos que se pueden transformar en dinero en un corto plazo de tiempo teniendo en cuenta la actividad normal de la empresa, como los derechos de cobro de clientes.
- **Disponible:** representa los medios líquidos, es decir, el dinero en efectivo de que dispone la empresa (caja, bancos, etc...).

Masas patrimoniales del pasivo

En el pasivo exigible pueden establecerse otras masas patrimoniales atendiendo al criterio de exigibilidad, es decir, en función de la capacidad que tienen los elementos de pasivo de ser exigidos en un momento determinado:

– **Pasivo exigible a corto plazo o fondos ajenos a corto plazo** son aquellas deudas que la empresa debe reintegrar en el plazo de un año, es decir, cuyo vencimiento es igual o inferior al año. Puede denominarse también pasivo circulante.

Destacan entre ellas las deudas con los proveedores, o los acreedores comerciales, que se derivan de la compra de bienes y servicios necesarios para desarrollar la actividad principal de la empresa.

– **Pasivo exigible a largo plazo o fondos ajenos a largo plazo** son aquellas deudas que la empresa debe reintegrar en el plazo superior al año.

Entre estas deudas cabe mencionar los préstamos con entidades financieras y las deudas con otros acreedores, en todos los casos con vencimiento superior a un año.

Este tipo de financiación, junto con los recursos propios, se utiliza para financiar la estructura fija, o activo fijo, de la empresa.

Masas patrimoniales del neto

Dentro del pasivo no exigible o neto patrimonial no es habitual hablar de masas patrimoniales, ya que el neto constituye una masa patrimonial en sí misma, sin embargo, si puede hablarse de distintos tipos de recursos propios:

– **Aportaciones de los propietarios:** están constituidas por la aportación inicial del empresario o de los socios, en su caso, y también por los desembolsos que estos agentes puedan realizar con posterioridad a la constitución de la empresa.

– **Los beneficios no repartidos por la empresa:** constituyen la autofinanciación, es decir, los recursos generados por la propia empresa al obtener ésta beneficios que permanecen en la misma sin que se repartan a los socios. A los beneficios retenidos se les conoce contablemente con el nombre de reservas.

– **Los beneficios o, en su caso, pérdidas, del ejercicio actual:** también forman parte de los recursos propios. Si no se reparten en forma de dividendos a los propietarios, pasarán a forma parte de los beneficios retenidos, es decir, de las reservas.

10. Los Servicios Públicos de Empleo del Espacio Económico Europeo han establecido una red de cooperación para facilitar la libre circulación de trabajadores.

Con este motivo se ha creado la Red de Servicios Europeos de Empleo (EURES) atendida por Euroconsejeros y Corresponsales.

EURES es la red europea de servicios para la búsqueda de empleo que facilita la movilidad y colocación de los trabajadores, pudiendo acceder a las ofertas de empleo que se presenten en cualquiera de los países que la componen.

La Red EURES incluye como **socios:**

- Los servicios públicos de empleo.
- Los sindicatos.
- Y las organizaciones patronales.

La Red está coordinada por la Comisión de las Comunidades Europeas.

Las **funciones** de EURES son:

- Informar, guiar y asesorar a los trabajadores potencialmente móviles sobre ofertas de empleo y condiciones de vida y de trabajo en el área económica europea.
- Asistir a los empresarios que contratan trabajadores de otros países.
- Asesorar y guiar de forma específica a los trabajadores y a los empresarios en las regiones transfronterizas.

EJERCICIOS OBLIGATORIOS

1. Una trabajadora con contrato indefinido y una antigüedad de 2 años en la empresa estuvo en situación de incapacidad temporal debido a un accidente no laboral desde el día 6 de mayo de 2002 hasta el 28 de mayo de 2002. La base de cotización por contingencias comunes de enero, febrero y marzo de 2002 ha sido de 1.225 euros y en abril de 1400 euros y la de contingencias profesionales de 1290 euros de enero a marzo y de 1500 en abril. Con estos datos calcule el subsidio económico que como mínimo le corresponderá a la trabajadora los días de la baja y quién tendrá la obligación de abonárselo.

2. Una empresa tiene un volumen de ventas de 20.000 unidades a un precio de 12 euros unidad. Los costes fijos ascienden a 12.000 euros y los costes variables correspondientes a este volumen de ventas ascienden a 36.000 euros. Calcular el punto muerto o umbral de rentabilidad en unidades físicas y en euros.

3. Nos encontramos ante un sujeto, obrero de la construcción, que ha sufrido una caída desde una andamio a mediana altura. Al incorporarse e intentar apoyar el pie izquierdo siente un intenso dolor en el tobillo. ¿Qué síntomas nos harán pensar que el accidentado sufre una fractura? ¿Qué conducta se debe seguir en este caso, en el supuesto de que no se disponga de un servicio de socorro en el lugar del accidente?

4. Una empresa con una plantilla de 122 trabajadores sufre las presiones de una fuerte competidora que ha provocado la caída de las ventas en un 75%. Como

consecuencia de la crisis económica que se desencadena en la empresa, se decide renovar por completo sus instalaciones y maquinaria, además de despedir a 11 trabajadores a finales del mes de junio. ¿Cómo puede calificarse el despido de los 11 trabajadores? ¿Qué indemnización les corresponde?

SOLUCIONES A LOS EJERCICIOS OBLIGATORIOS

1. Base Reguladora: Base de cotización de contingencias comunes del mes anterior al hecho causante/ nº días cotizados dicho mes (en el caso de retribución mensual, se toma como referencia 30 días independientemente del mes).

La prestación por IT, derivada de accidente no laboral es:

Del día 4º al 20º ambos incluidos, el 60% de la base reguladora.

A partir del 21º, el 75% de la base reguladora.

Al ser la baja derivada, de accidente no laboral, los días comprendidos entre el 4º y el 15º, ambos inclusive, corren a cargo del empresario, el resto a cargo de la entidad gestora o Mutua. Cabe también, que las empresas asuman directamente el pago a su cargo, de las prestaciones económicas por IT derivada tanto de enfermedad común, como de accidente no laboral, mediante la llamada colaboración de las empresas con las entidades gestoras.

Base reguladora = Base de cotización de Contingencias Comunes del mes de abril/ 30 días.

Base Reguladora = 1400 Euros/30 días = 46,67 Euros

Días 6, 7 y 8 de mayo (1º al 3º) = 0 Euros

Días 9 al 20 de mayo (4º al 15º) = 46,67 × 60% × 12 días = **336,02 Euros** que le deberá abonar la Empresa

Días 21 al 28 de mayo (16º al 23º) = (46,67 × 60% × 5 días) + (46,67 × 75% × 3 días) = **245,02 Euros** que le deberá abonar la Seguridad Social.

2. Umbral de rentabilidad (unidades) =
$$\frac{CF}{P - CV} = \frac{12.000}{12 - (36.000/20.000)} = \frac{12.000}{12 - 1,8} =$$

1.176,47 unidades.

$$\text{Umbral de rentabilidad (euros)} = \frac{CF}{P - Cv} = \frac{12.000}{12 - (36.000/20.000)} = \frac{12.000}{12 - 1,8} = 14.117,64$$

euros

Otra forma de resolución:

CF = 12.000 Euros (donde CF es Costes Fijos)

CV/unidad = 36.000/20.000 = 1,8 Euros (donde CV es Costes Variables)

Precio = 12 Euros

Beneficio = Ingresos Totales – Costes Totales

Beneficio = $P \times Q - (CF + CV \times Q)$

Donde P = precio y Q = cantidad.

$P \times Q = CF + CV \times Q + B$ si B = 0 entonces $P \times Q = CF + CV \times Q$

$P \times Q - CV \times Q = CF$ de donde sacando factor común Q tenemos:

$$Q (P - CV) = CF$$

Por lo que:

$$Q = CF/(P - CV) \text{ siendo } (P - CV) \text{ el margen de cobertura}$$

Multiplicamos los dos miembros por el precio unitario (P):

$$P \cdot Q = \frac{P \cdot CF}{P - CV}$$

$$\downarrow$$

$$I = \frac{P \cdot CF}{P - CV}$$

Dividimos el numerador I (= ingresos) y el denominador por P:

$$I = \frac{CF}{1 - (CV/P)} = \frac{12.000}{1 - (1,8/12)} = 14.117,65 \text{ euros}$$

Otra forma de resolución:

Dado que los costes variables representan un 15% de las ventas ya que:

$$36.000 \div 240.000 = 0,15 = 15\%$$

La Empresa ha de absorber, en el punto muerto las Costes Fijos (12.000 Euros) con un 85% de las ventas. Se puede hacer la siguiente proporción:

$$85/100 = 12.000/\text{Ingresos}$$
$$\text{Ingresos} = (12.000 \times 100)/85 = 14.117,65 \text{ Euros}$$

Una cuarta forma de resolución:

$$\text{Ingresos} = \text{CF} + \text{CV totales}$$
$$\text{CV totales} = 15\% \text{ de los ingresos por ventas}$$
$$\text{Ingresos} = 12.000 + (0,15 \times \text{Ingresos}), \text{ lo que es lo mismo que:}$$
$$I = 12.000 + (15 \times I/100). \text{ Si multiplicamos por } 100 \text{ a ambos lados de la igualdad, tenemos que:}$$

$$100 \times \text{Ingresos} = 1.200.000 + 15 \times \text{Ingresos}$$

Pasamos a un lado de la igualdad los Ingresos y nos queda:

$$85 \times I = 1.200.000$$

de donde

$$I = 1.200.000/85 = 14.117,65 \text{ Euros}$$

(I = Ingresos)

- Cualquiera que sea la forma de resolver el ejercicio, el resultado siempre ha de ser equivalente.

3.

- Los síntomas que nos pueden hacer sospechar de la existencia de una fractura son:
 - El sujeto ha sentido un chasquido en el tobillo.
 - Tiene dolor en la zona lesionada y sobre todo si se ejerce presión.
 - Impotencia funcional: el miembro no realiza las funciones que normalmente hace. En este caso: flexionar, extender e iniciar la marcha.
 - Hinchazón en la zona.
 - Puede aparecer deformación del miembro si se le compara con el miembro sano.
 - Color amoratado (equimosis) por la hemorragia que se produce.

- Conducta a seguir:
 - Inmovilización con férulas de tal manera que el tobillo quede sujeto en posición funcional.
 - Traslado adecuado a un centro sanitario: en camilla, en silla de ruedas...

4. El despido de los 11 trabajadores si es procedente es un **despido por causas objetivas**, por necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas y técnicas, recogido en los **arts. 49.1.i) y 52 del TRET**.

No se trata de un despido colectivo, porque no se despide al 10% de los trabajadores en una empresa con una plantilla de entre 100 y 299 trabajadores.

Por consiguiente, los 11 trabajadores, al recibir su carta de despido, deben tener a su disposición una **indemnización de 20 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, **con un máximo de 12 mensualidades**.

Si el despido se declarara improcedente y los trabajadores tuvieran un **contrato para el fomento de la contratación indefinida**, tendrían derecho a ser readmitidos o a recibir una indemnización que sería de **33 días de salario por año de servicio** prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un **máximo de 24 mensualidades**.

PRIMER CASO PRÁCTICO

Pedro López, de 46 años de edad, pastelero de profesión, después de haber estado en desempleo durante más de un año es contratado por la empresa P&P Pan y pasteles, SL con un contrato de interinidad. Está casado y su mujer no puede trabajar a causa de una grave enfermedad, que le obliga a seguir un tratamiento riguroso y prolongado. Contra la opinión de su mujer, Pedro entró a trabajar en esta panadería aceptando un sueldo inferior al que había recibido en otros empleos anteriores, aduciendo frente a ella que la situación laboral estaba demasiado complicada como para rechazar ningún trabajo. Al principio, el empleo resultó pesado y desagradable, pues Pedro tuvo que soportar a un jefe que cambiaba de humor a cada momento y trabajar en un cuartucho oscuro y poco ventilada. Además el trabajo era también muy rutinario. Aunque en la entrevista de trabajo se le dijo que podría desarrollar todas sus habilidades como pastelero, Pedro se dedicaba solamente a hacer el pan mientras el resto de sus compañeros cocinaban pasteles y bollería a pesar de que carecían de la preparación suficiente para ello.

Cuando Pedro se ofreció a ayudar a esos compañeros en la elaboración de los pasteles, su jefe le recordó que esa no era la función para la que había sido contratado y le dijo que de momento, se preocupara exclusivamente de hacer el pan que se le pedía. A la finalización del primer contrato, Pedro firmó un contrato indefinido, que mantenía las mismas condiciones de trabajo que el primero.

Al principio, Pedro se alegró mucho y decía estar contento con la suerte que tenía por poder trabajar, pero pasado algún tiempo, empezó a reconocer la insatisfacción que sentía por su trabajo.

Su sueldo aumentó con la antigüedad adquirida, pero sus funciones y la relación con su jefe siguieron siendo las mismas. Por fin el tratamiento que recibía su mujer surtió efecto y consiguió superar su grave enfermedad, incorporándose de nuevo al mundo laboral. Meses después, y a pesar de no haber recibido ninguna otra oferta, Pedro comunica al empresario su decisión de extinguir la relación laboral, para buscar un nuevo empleo que le resultara más atractivo.

1. Aplicando la teoría de Maslow, describese cómo evoluciona la motivación de Pedro respecto al trabajo:

La jerarquía de las necesidades de Maslow, establece en cinco las necesidades del ser humano.

Según sus teorías, no se satisfarán, ni se sentirá la necesidad de satisfacer las necesidades de orden superior, hasta que no estén plenamente satisfechas las de orden inferior.

De inferior a superior las necesidades son:

- **Fisiológicas: o necesidades básicas**, primarias, fundamentales para la vida. Por ejemplo, el hambre, la sed, la vivienda y cualquier otra de carácter primariamente orgánico.
- **De seguridad**: esto es, de autoprotección contra cualquier tipo de daño físico. Es la necesidad de estabilidad tanto económica como emocional.
- **Sociales**: Es la necesidad que siente el individuo, de afecto, de pertenencia a algún grupo o colectividad, de las relaciones íntimas, de la amistad, del amor

– **De estima:** De estima o reconocimiento por los demás, y también de autoestima, esto es de autovaloración con uno mismo, con lo que se hace y con la propia forma de actuar.

– **De autorrealización.** Es la necesidad cúspide, únicamente sentida cuando el resto se ha visto satisfechas. Es el deseo de autodesarrollo personal, que sólo se consigue con la aflicción adecuada de nuestras potencialidades intelectuales y físicas.

a) Pedro trata de satisfacer sus necesidades fisiológicas cuando acepta este trabajo. Tiene una necesidad básica de obtención de ingresos para la supervivencia propia y de su familia y por ello acepta un trabajo que únicamente le aporta dicho salario (ni seguridad, ni relaciones sociales, ni desarrollo personal).

Según la teoría de Maslow, una vez satisfechas las necesidades de nivel inferior, el trabajador se plantea las necesidades correspondientes al siguiente nivel. Pero en este caso al no estar satisfechas las necesidades fisiológicas, Pedro no se planteará la satisfacción de ulteriores necesidades.

b) De seguridad. Y por ello Pedro buscará estabilidad laboral. Esta necesidad se verá satisfecha con la transformación del contrato temporal en indefinido, dando lugar al surgimiento de las necesidades sociales, que según Maslow constituyen el primer escalón dentro de las necesidades superiores.

c) Conseguida la seguridad, aparecen en Pedro las necesidades de orden superior, comenzando por las necesidades sociales que se ven satisfechas al verse integrado en un grupo con el que estrecha relaciones, ofreciendo su colaboración.

d) En este trabajo Pedro no tiene la posibilidad de satisfacer las necesidades de estima y de reconocimiento social. Los cambios de humor del jefe y sus malas relaciones con él le impiden que pueda sentirse reconocido socialmente.

e) Según Maslow al no poder ver cumplidas estas expectativas, el trabajador no seguirá avanzando hacia la cúspide de la pirámide de jerarquía, y la necesidad de autorrealización no se planteará.

En conclusión, la diferenciación entre necesidades inferiores y superiores resulta particularmente relevante en el caso concreto de la motivación laboral, puesto que una vez obtenido un empleo las inferiores suelen resultar satisfechas y, por tanto, dejan de ser

determinantes para el trabajador, podría decirse que las necesidades inferiores sólo motivan aquel tipo de conductas o acciones que van encaminadas a la obtención de un empleo o la entrada en una empresa, en tanto que la calidad del trabajo desempeñado o la permanencia en el puesto estarán más directamente relacionadas con el deseo de satisfacer las necesidades llamadas superiores.

2. Con el paso de los meses, la actitud de Pedro hacia el trabajo cambió, su jefe le reprendía que buscaba cualquier ocasión para desatender su trabajo y charlar con sus compañeros. ¿Qué tipo de motivación social según el modelo de McClelland se volvió preponderante para Pedro después de ese cambio de actitud hacia el trabajo?

La teoría de la motivación social de McClelland sostiene que nuestra relación con los demás (incluidas las relaciones que se dan en nuestro entorno de trabajo), están siempre guiadas por alguno de los tres siguientes motivos, que serán más o menos importantes para cada persona en función de sus experiencias en el ambiente físico y social:

Motivación de afiliación, que se manifiesta por una necesidad de entablar relaciones interpersonales amistosas y estrechas.

Motivación de poder es decir, de influir sobre el comportamiento de los que nos rodean, para que hagan lo que nosotros deseamos.

Motivación de logro, deseo de sobresalir, tener éxito y superar a los demás y a uno mismo.

En el caso propuesto, la motivación predominante es la de afiliación.

3. Analizar la situación laboral de Pedro en relación a los llamados motivadores del entorno y los motivadores de contenido y explicar las razones que llevaron a Pedro a abandonar el trabajo.

Para explicarlo vamos a recurrir a la teoría bifactorial de **Herzberg**: higiene-motivación.

A través de la realización de encuestas a los propios trabajadores, Herzberg descubrió que las necesidades que tenían que ver con la satisfacción en el trabajo (y, por tanto, con la motivación laboral), no eran las mismas que las que determinaban la insatisfacción laboral de la mayoría de los trabajadores encuestados, de donde dedujo que: **satisfacción no es lo contrario de insatisfacción**.

A través de estos estudios Herzberg estableció una serie de factores, que según estuvieran asociados con la satisfacción o insatisfacción en el trabajo, clasificó en dos grandes grupos:

Factores higiénicos: relacionados con las necesidades inferiores.

Cuando se dan en sentido negativo provocan alta insatisfacción laboral.

Cuando se dan en sentido positivo, únicamente producen una moderada satisfacción.

Se trata de cuestiones relacionadas con la actividad laboral, pero que no forman parte de la actividad mismo: **factores extrínsecos**.

Entre ellos, vamos a encontrar:

Política de Empresa y administración y dirección: El jefe no cumple los pactos verbales e infrautilizar la cualificación de Pedro.

Relaciones con los superiores. La relación con el jefe está sujeta a sus cambios de humos. No fundamenta su negativa a que Pedro realice las funciones para las que está profesionalmente cualificado.

Condiciones laborales: Pedro trabaja en un cuarto oscuro y poco ventilado.

Relaciones con los compañeros, estatus y seguridad: Pedro ha conseguido la estabilidad en el empleo, pero este hecho, aún cuando elimina la inseguridad, no provoca satisfacción, según esta teoría. Carecemos de datos para calificar las relaciones con los compañeros. Respecto del estatus, no hay posibilidad de promoción profesional.

Factores motivadores:

- Cuando se dan en sentido negativo producen una insatisfacción moderada.
- se dan en sentido positivo provocan una satisfacción elevada.
- Se trata de factores intrínsecos al contenido del trabajo.

Entre ellos encontramos:

Rendimiento y éxito: El rendimiento ha comenzado a disminuir (de hecho es la causa argumentada para el despido).

Reconocimiento. No tiene.

El trabajo mismo. Monótono y aburrido.

Responsabilidades. Ninguna que se corresponda con su cualificación profesional.

Progreso: Se le deniega.

Crecimiento. No existen posibilidades.

4. Con los datos del supuesto:

a) ¿A la empresa P&P, SL le correspondería alguna bonificación al transformar el contrato de Pedro en indefinido, suponiendo la fecha de celebración del contrato fuera el día de hoy?

Sí le correspondería.

b) En caso afirmativo, ¿cuál o cuáles?

Le corresponde la bonificación a la cuota empresarial por contingencias comunes por contratar de forma indefinida a un mayor de 45 años y menor de 55.

c) ¿Qué porcentajes corresponderían?

Durante el primer año de la contratación un 50%, el resto de la vigencia del contrato, el 45%.

5. Si en lugar de ser Pedro quien decide extinguir la relación laboral, lo hubiera decidido el empresario, alegando como causa la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado:

a) ¿Le correspondería a Pedro alguna indemnización? En caso afirmativo, indíquese el criterio de cálculo.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado es causa de despido disciplinario, por incumplimiento contractual, prevista como tal en el **art. 54.2.e del TRET de 1995**.

Si el despido disciplinario es procedente, no da lugar a que el trabajador tenga derecho a percibir indemnización alguna (art. 55.7 del TRET).

b) ¿Tendría Pedro derecho a percibir prestación por desempleo?

Sí tendría derecho si cumple los requisitos previstos en el artículo 207 y 208 de la LGSS de 1994, modificados por el Decreto Ley 5/2002 de 24 de mayo de Medidas Urgentes para la Reforma del sistema de protección por Desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Según el **artículo 207**: Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones :

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo las personas comprendidas en el **artículo 205** deberán reunir los **requisitos siguientes**:

- Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que reglamentariamente se determinen.
- Tener cubierto el período mínimo de cotización a que se refiere el apartado 1 del artículo 210 de la presente Ley (360 días), dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada.
- No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para cursar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período requerido para ello, o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa.

Según el **artículo 208**: Situación legal de desempleo

- Se encontrará en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes **supuestos**:
 - Cuando se extinga su relación laboral .
 - Por despido.

6. Si al extinguirse la relación laboral, por voluntad del empresario, como hemos visto en el apartado anterior, Pedro se encontrara en situación de IT y tuviera derecho a percibir la prestación por desempleo:

¿Qué repercusiones tendría sobre la prestación de IT y desempleo el hecho de que la extinción se haya producido estando el trabajador en IT?

Para resolver esta cuestión vamos a examinar el **artículo 222 Desempleo. Maternidad e incapacidad temporal** de la **LGSS en su redacción dada por la Ley 24/2001 de 27 de diciembre (art. 34.10)**.

Dicho artículo establece lo siguiente:

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal y durante la misma se extinga su contrato seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por laguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208 y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo.

En todo caso, se descontará del periodo de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de extinción del contrato de trabajo.

La entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el **párrafo b) del apartado 1 del artículo 206**, asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el período que se descuente como consumido .

SEGUNDO CASO PRÁCTICO

1. Dado el siguiente balance de una empresa (en euros):

Acreedores a corto plazo: 354,90

Acreedores a largo plazo: 1.300

Amortización acumulada del inmovilizado: 520

Capital Social: 900

Deudas a largo plazo: 500
Reservas: 225,50
Inmovilizado material: 2.700
Caja y Bancos: 524,02
Clientes: 263,88
Existencias: 312,50

Se le pide: A, B, C, D, E y F:

- A) Calcule el valor contable (valor teórico) y nominal de cada acción, sabiendo que el número de acciones es de 45.
- B) Se hace una ampliación de capital emitiendo 15 acciones nuevas a un valor de emisión de 22,50 euros/acción (el valor de mercado de las acciones antiguas el de 30 euros/acción y el de cada derecho de suscripción es de 0,70 euros), calcule el importe del capital y de las reservas después de la ampliación.
- C) Calcule el valor contable (valor teórico) de cada acción, después de la ampliación.
- D) Calcule el valor teórico de cada derecho de suscripción.
- E) El Sr. Martín es titular de 9 acciones antiguas y desea acudir a la ampliación de capital suscribiendo 4 acciones nuevas. ¿Cuántas acciones nuevas podrá suscribir de acuerdo con las antiguas que ya posee? ¿Cuánto tendrá que pagar por la adquisición de las 4 acciones nuevas?
- F) El Sr. García no posee acciones antiguas y desea acudir a la ampliación de capital suscribiendo 5 acciones nuevas. ¿Cuánto tendrá que pagar?

A) Valor contable de una acción: $(\text{Capital social} + \text{Reservas}) / \text{N}^\circ \text{ de acciones en circulación} = (900 + 225,50) / 45 = 25,01 \text{ euros por acción.}$

Valor nominal de una acción = $(\text{Capital social}) / \text{N}^\circ \text{ acciones en circulación} = (900) / 45 = 20 \text{ euros por acción.}$

B) Incremento del capital = $\text{N}^\circ \text{ de acciones emitidas} \times \text{Valor nominal de una acción}$

Incremento del capital = $15 \text{ acciones} \times 20 = 300 \text{ euros}$

Incremento de las reservas = $\text{N}^\circ \text{ acciones emitidas} \times (\text{Valor emisión de una acción} - \text{Valor nominal de una acción}) =$

Incremento de las reservas = $15 \text{ acciones} \times (22,5 - 20) = 37,5 \text{ euros}$

Capital después de la ampliación = $900 + 300 = 1200 \text{ euros}$

Reservas después de la ampliación = $225,5 + 37,5 = 263 \text{ euros}$

C) Cálculo del Valor teórico (valor contable) de cada acción, después de la ampliación.

Valor contable (teórico) = $(1200 + 263)/(45 + 15) = 24,38$ euros/acción.

D) Valor teórico de cada derecho de suscripción:

Valor contable de cada acción antes de la ampliación – Valor contable de cada acción después de la ampliación.

Valor teórico de cada derecho de suscripción = $25,01 - 24,38 = 0,63$ euros/derecho.

E) Proporción de la emisión:

45 acciones antiguas/15 acciones nuevas = 3 acciones antiguas por cada acción nueva.

Se emite 1 acción nueva por cada 3 acciones antiguas.

Nº derechos de suscripción que necesita:

4 acciones nuevas × 3 derechos por acción = 12 derechos

Nº derechos de suscripción que posee = Nº acciones antiguas = 9 derechos

Nº derechos de suscripción que tiene que comprar = $12 - 9 = 3$ derechos

Pago = $(3 \text{ derechos} \times 0,7 \text{ euros}) + (4 \text{ acciones nuevas} \times 22,5) = 92,2$ euros

F) Nº de derechos de suscripción que necesita = 5 acciones nuevas × 3 derechos por acción = 15 derechos.

Pago = $(15 \text{ derechos} \times 0,7 \text{ euros}) + (5 \text{ acciones nuevas} \times 22,5) = 123$ euros

2. Se constituye en la Comunidad de Madrid una cooperativa de trabajo con 24 socios cuyo objeto será la fabricación de dos productos:

- Guantes para manipular piezas calientes que no expongan al usuario a temperaturas superiores a los 50°.
- Equipos de protección respiratoria filtrantes que protejan contra los aerosoles sólidos y líquidos.

El diseño y las características de ambos productos han corrido a cargo de uno de los socios.

Los socios deciden contratar de manera indefinida a personas minusválidas psíquicas para realizar determinados trabajos.

- 2.1. ¿Cómo responderían los socios frente a las deudas sociales?
- 2.2. ¿Cuál será el número máximo de la posible aportación de cada socio al capital social?
- 2.3. ¿Cuál será el número máximo de horas/año de trabajo realizado por trabajadores asalariados y en que supuestos no será de aplicación dicho límite?
- 2.4. ¿A qué subvenciones (no bonificaciones) tendrá derecho la cooperativa por cada contrato realizado con minusválidos? ¿Cuáles serán los trámites y condiciones necesarias para acceder a ellas?

2.1. La Ley 4/1999 de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid, en el artículo 5º dice:

Art. 5.2: La responsabilidad de los socios por las deudas sociales ***quedará limitada al importe nominal de las aportaciones al capital social*** .

Art. 5.3: Si los Estatutos lo prevén, podrá exigirse una responsabilidad adicional del socio para el caso de insolvencia de la cooperativa o una responsabilidad ilimitada por las deudas sociales. En estos casos la responsabilidad entre los socios será mancomunada, salvo previsión en contra de los Estatutos .

2.2. El artículo 49.3 señala:

El importe total de las aportaciones de cada socio ***no podrá exceder del 45% del capital social en las cooperativas de primer grado***.

2.3. El artículo 106 dice:

El número de horas/año realizadas por trabajadores asalariados ***no deberá exceder del 30% del total de horas/ año realizadas por los socios trabajadores***.

Si las características o necesidades objetivas de la actividad empresarial obligarán a superar estos porcentajes deberá solicitarse motivadamente autorización de la Consejería competente, que habrá de resolver en el plazo de 15 días.

En caso de silencio, pasado dicho plazo se entenderá concedida la autorización.

No obstante, el mencionado **límite no será de aplicación a los supuestos siguientes**:

- Cuando se trate de trabajadores que sustituyan a socios en situación legal o estatutaria de suspensión o que desatiendan la oferta de ingresar como socios.
- Cuando la cooperativa de trabajo deba subrogarse en los derechos y obligaciones laborales del anterior titular de una empresa a la que aquélla sucede.
- Cuando se trate de prestaciones laborales en centros de trabajo subordinados o accesorios, según la legislación cooperativa estatal.
- Cuando se trate de trabajadores contratados en práctica, para la formación o en aplicación de medidas de fomento de la contratación de minusválidos.
- Cuando se trate de trabajadores contratados para cubrir necesidades cíclicas derivadas de actividades de temporada cuya duración no exceda de 6 meses al año.

2.4. El Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de Fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, en su artículo 7º establece:

Las empresas que contraten por **tiempo indefinido y a jornada completa** trabajadores minusválidos tendrán derecho a una subvención de 650.000 pesetas (3.906,58 euros).

Los beneficios aquí previstos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que da derecho a los mismos.

En el art. 8 se establecen los **trámites y condiciones exigidas** para solicitar la subvención:

Las empresas deberán solicitar los trabajadores minusválidos a la correspondiente Oficina de Empleo, con la descripción detallada de los puestos a cubrir, características técnicas de los mismos, así como la capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto. La presentación del contrato, en modelo oficial y por cuadruplicado, acompañado de la solicitud de alta en la Seguridad Social y del certificado de minusvalía expedido por el Organismo competente, surtirá el efecto de solicitud de subvenciones y bonificaciones.

Si se trata de empresas de nueva creación, deberá acompañar proyecto y memoria de la empresa a crear en los que constará expresamente las características del proceso productivo y la plantilla de la empresa, determinando el porcentaje de la misma que será cubierto por minusválidos que no podrá exceder del 51%, porcentaje máximo que no se tendrá en cuenta si la plantilla va a estar integrada únicamente por el trabajador minusválido que se contrata.

El INEM solicitará, además, los siguientes informes:

- De los equipos multiprofesionales, sobre la adecuación del puesto de trabajo a la minusvalía de los trabajadores que teniendo tal condición, se encuentren inscritos en la Oficina de Empleo.
- De la autoridad laboral competente sobre la viabilidad económica y técnica del Proyecto, recabando cuantos documentos e informes considere oportuno.

Para las empresas que no sean de nueva creación sólo se requerirá el informe del equipo multiprofesional.

Artículo 12:

Se podrán solicitar subvenciones con cargo al INEM que serán compatibles con los beneficios anteriormente citados destinados a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado.

La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de trabajo.

Así en la **Orden de 13 de abril de 1994**, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento de empleo de los trabajadores minusválidos que establece el Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo, en su artículo 1º otorga una **ayuda de 150.000 pesetas (901,52 euros) para dicha adaptación o adquisición de medios de protección** previa presentación de factura que acredite la adaptación o dotación de medios de protección y el informe favorable de la Inspección de Trabajo. Asimismo debe acreditarse estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social y las cooperativas de trabajo asociado habrán de estar de alta en el Impuesto de Actividades Económicas y tener asignado un Código Cuenta de Cotización.

TERCER CASO PRÁCTICO

Arcillas del Centro SA es una importante empresa dedicada a la fabricación de ladrillos y tejas, cuenta con 501 trabajadores y está ubicada en una zona donde en un radio de 600 metros hay otras dos empresas que se dedican al mismo tipo de producción.

En temas de prevención tiene muchas deficiencias ya que todavía no tienen constituido el Comité de Seguridad y Salud, ni tampoco un Servicio de Prevención Concertado.

Recientemente esta empresa fue visitada por el Inspector de Trabajo y propuso determinadas sanciones por los siguientes motivos:

- a) Incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.
- b) No haber realizado la evaluación de riesgos.
- c) No disponer de una organización de los recursos preventivos.
- d) No realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Después de esta visita, se van a solventar algunos de estos problemas, así:

1. ¿Será obligatorio constituir el Comité de Seguridad y Salud de Arcillas del Centro S.A? ¿Por qué? ¿Quién formaría parte del mismo? ¿Cómo se establecerían las normas de funcionamiento?

Sería obligado por la **Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 38.2** que se constituye ya que la empresa cuenta con más de 50 trabajadores.

Formarían parte de él los cuatro Delegados de Prevención que previamente habrían sido elegidos por los 17 miembros del Comité de Empresa, entre ellos mismos.

O, si el Convenio Colectivo aplicable en la Empresa lo contempla, se podría elegir a otros trabajadores, siempre que sean elegidos por los miembros del Comité de Empresa.

También formarían parte cuatro miembros nombrados por el empresario, pudiendo ser el mismo empresario uno de ellos.

Aunque en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud también participarán, con voz pero sin voto, los otros miembros del Comité de Empresa y los responsables técnicos de la Prevención en la empresa que no sean miembros del Comité de Seguridad y Salud. Y, así mismo, podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan y otros técnicos en prevención, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud elaboraría un Reglamento en el que se adoptarían sus propias normas de funcionamiento.

Se reunirá trimestralmente y además, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

2. ¿Qué modalidades de Servicio de Prevención se podrían constituir, dadas las características de la Empresa? Describa cada una de ellas y explique con qué recursos se deberían dotar.

Servicios de prevención propio

Puesto que cuenta con más de 500 trabajadores.

Tendría que constituir una unidad organizativa específica dentro de la Empresa y sus integrantes se dedicarían de forma exclusiva en su actividad en la Empresa a dicho servicio.

Deberían contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la Empresa. Los medios humanos deberán ser prevencionistas de nivel superior, que posean, al menos, dos de las especialidades o disciplinas preventivas de entre las siguientes: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, que deberán actuar de forma coordinada.

También tendría que contar con prevencionistas de niveles básico e intermedio para realizar las funciones que tienen encomendadas los expertos de estos niveles.

La actividad sanitaria, que pudiera existir, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica.

Servicios de prevención ajeno

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos, siendo necesario consultar a los representantes de los trabajadores con carácter previo a la adopción de la decisión.

Las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse.

Dichas entidades deberán disponer como mínimo, de los medios siguientes:

Previsiones de nivel superior, al menos, uno por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada.

Previsionistas de los niveles básicos e intermedio.

Instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

La actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica.

Servicios de prevención mancomunados

Podrían constituirse Servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo (cerámica) que desarrollen sus actividades en la misma zona.

La decisión de mancomunarse no se podrá adoptar sin una consulta previa a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas.

Dichos servicios tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyen y habrán de contar con los mismos medios y se les aplicarán las mismas normas que a los servicios propios.

3. ¿Cómo deberían articularse los canales de información y los sistemas de participación para hacer efectivos los derechos de información y consulta de los trabajadores/as en los temas relacionados con la salud laboral?

Los Delegados de Prevención y el Comité de Salud y Seguridad son los instrumentos de participación de los trabajadores en la Empresa en materia de prevención y son los competentes para hacer efectivos los derechos que marcan las Directivas europeas y la normativa española, entre los que destacan:

- Derecho de Inspección de los lugares de trabajo.
- Derecho a obtener del empresario la información pertinente sobre los riesgos laborales.
- Realizar demandas y formular propuestas en materia de salud laboral.
- Derecho a ser consultados sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral y sobre la introducción de nuevas tecnologías.
- Derecho de participación en la constitución y gestión de los servicios de salud laboral.
- Derecho de interrumpir un trabajo peligroso sin temor a represalias.

Los Delegados de Prevención que deben ser consultados por el empresario sobre todo lo relacionado con la salud y seguridad.

Ejercen además una labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y promueven la cooperación de los trabajadores en su ejecución.

Para desarrollar estas funciones tienen los siguientes derechos:

- Realizar visitas a los lugares de trabajo por iniciativa propia y estar presentes en todas las evaluaciones o inspecciones que se realicen en el centro de trabajo, pudiendo formular observaciones o sugerencias.
- Tener acceso a toda la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo y salud, con las limitaciones propias de la confidencialidad de los datos médicos individuales.

- Recibir información en materia preventiva para el adecuado ejercicio de sus funciones, siendo considerado el tiempo de formación como tiempo de trabajo.
- Recoger las informaciones, consultas o quejas de los trabajadores y trasladarlas al empresario recabando la adopción de medidas de prevención o protección.

4. El Sr. Rodríguez Costas, casado y con tres hijos menores, ha venido prestando sus servicios para esta desde el 14 de marzo de 1995. Su categoría profesional ha sido de Técnico y su retribución mensual (régimen retributivo mensual) era de 2.500 euros/mes, más tres pagas extras anuales de igual cuantía. Su base de cotización, tanto por contingencias comunes como profesionales ha sido desde enero del presente año de 2.574,90 euros.

La empresa inició en enero un expediente de regulación de empleo, que le ha sido autorizado o aprobado y en cuya aplicación el Sr. Rodríguez será despedido el próximo día 31 del presente mes de Julio. Por tal motivo dicho señor desea conocer qué tipo de prestación por desempleo le podrá corresponder y durante cuánto tiempo.

Calcule las cantidades netas, (tras practicarle las deducciones y retenciones que le correspondan), que, en concepto de dicha prestación por desempleo tendrá derecho a percibir mensualmente y durante cuánto tiempo podrá estar percibiéndolas (la retención en concepto de I.R.P.F. que le corresponde es del 17%).

1. Cálculos previos:

Base Reguladora:

Promedio de la base de cotización por desempleo de los últimos 6 meses:

$2574,90 \text{ euros} \times 6 = 15.449,40 \text{ euros}$, que al dividir también por 6 nos da 2574,90 euros.

Porcentajes aplicables:

Seis primeros meses: 70% de la Base Reguladora = 1.802,43 euros

Días restantes: 60% de la Base Reguladora = 1.544,94 euros

2. Cálculo de la prestación correspondiente a los seis primeros meses (180 días):

2.1. Aplicando el 70% a la base reguladora de 2574,90 euros, nos da 1.802,43 euros.

2.2. Ajuste al límite máximo establecido en función de la situación familiar del beneficiario:

El límite máximo mensual establecido para un beneficiario con tres hijos a su cargo es del 220% del salario mínimo interprofesional, incrementado con su correspondiente prorrata de las dos pagas extraordinarias. Dicho límite, calculado con el SMI fijado para 2002, asciende a:

SMI mensual 442,20 euros

Prorrata de dos pagas extraordinarias

$$442,20 \times 2 = 884,4$$

$$884,4/12 = 73,70 \text{ euros}$$

$$\text{Total: } 442,20 + 73,70 = 515,90 \text{ euros}$$

220% de 515,90 euros = 1.134,98 euros. Éste será el importe bruto que corresponderá al beneficiario durante los seis primeros meses.

2.3. Cálculo del importe neto:

El importe neto resultará de deducir a dicha cantidad el 65% de la cuota del 4,7% que corresponde pagar a la Seguridad Social a todos los trabajadores del régimen general en concepto de cotización por contingencias comunes dado que el otro 35% lo abona el INEM en concepto de prestación accesorio.

Importe íntegro de la retención: 4,7% de 1.134,98 euros = 53,34 euros.

El 65% de 53,34 euros = 34,67 euros que el INEM habrá de deducir al beneficiario.

Igualmente habrá de retenerle el 17% en concepto de IRPF:

$$1134,98 \times 17\% = 192,95 \text{ euros.}$$

2.4. Importe neto:

Prestación 1.134,98 euros

Deducciones:

– Seguridad Social 34,67 euros

-- IRPF 192,95 euros

Importe neto mensual $1.134,98 - 227,62 = 907,36$ euros

En aplicación del Real Decreto 625/85 en el primer pago se descontará el importe equivalente a 10 días de prestación, que se regularizará en el último pago.

3. Cálculo de la prestación correspondiente a los restantes meses o días hasta agotar el periodo de devengo de la prestación:

3.1. En el presente caso, en que el trabajador acredita más de 2160 días (6 años) cotizados, la **duración** de la prestación podrá alcanzar hasta **720 días** (2 años).

3.2. Aplicando el 60% a la Base Reguladora de 2.574,90 euros, nos da 1.544,94 euros.

Al superar también el límite máximo de 1.134,98 euros correspondiente al beneficiario con dos o más hijos a cargo el importe bruto a percibir habrá de reducirse también a ese límite o tope máximo.

3.3. Al coincidir este último importe con el que le corresponde percibir en los seis primeros meses, las deducciones en concepto de cotización a la Seguridad Social y las retenciones en concepto de IRPF coincidirán también con las que se le venían aplicando.

En consecuencia, seguirá percibiendo la prestación en la misma cuantía de 907,36 euros.

EDITA Y DISTRIBUYE: