

MODELO DE EXAMEN

Eva María Blázquez Agudo
M^a Gema Quintero Lima

PARTE TEÓRICA (30% de la calificación final)

RESPONDA A LAS CUESTIONES SIGUIENTES:

- A) Políticas de empleo y Seguridad Social: jubilación, desempleo y fomento del empleo. (4 puntos)
- B) Principio de contributividad y sus manifestaciones en el Sistema de la Seguridad Social. (4 puntos)
- C) Criterios de inclusión en el nivel no contributivo del Sistema de la Seguridad Social. (2 puntos)

PARTE TEÓRICO-PRÁCTICA (40% de la calificación final)

CUESTION PRIMERA

La nómina de diciembre de 2015 de Irene Fernández, responsable de producción del centro de Barcelona presenta el siguiente desglose:

Salario base: 1200 euros
Plus de responsabilidad: 200 euros
Plus de disponibilidad: 150 euros
Plus de transporte: 350 euros
Paga extraordinaria de navidad: 1400 euros
Cheques-comida: 190 euros
Ayuda de guardería: 90 euros
Reembolso de gastos de viaje (3 días) al centro de Madrid: 550 euros (250 euros de billete de avión, 200 euros de hotel, 100 euros de manutención).

La empresa ha realizado la cotización correspondiente al mes de diciembre respecto de Irene con una base de cotización de 1550 euros.

Para la campaña de navidad, durante los días 23 y 24 de diciembre de 2015, BELLA PROFUMIO ha contratado a través de una ETT a cuatro vendedoras para los centros de Madrid, Barcelona, Oviedo y Sevilla, a las que se ha remunerado sus 17 horas de trabajo, a 9 euros la hora, sin documentar en nómina y sin cotizar.

Conteste a las siguientes cuestiones:

- A) ¿Es correcta la determinación de la base de cotización de Irene?
- B) Calcule la cuota que debería haber ingresado la empresa, atendiendo a que Irene es ingeniera industrial, vinculada a BELLA PROFUMIO mediante un contrato indefinido
- C) En el supuesto de que se haya incurrido en infracotización, ¿qué consecuencias jurídicas tendría para la empresa?
- D) ¿Qué consecuencias puede tener para BELLA PROFUMIO la falta de documentación y de cotización de las vendedoras de la campaña de Navidad.

CUESTION SEGUNDA.

Ante una serie de catastróficas desdichas, en el Departamento de Recursos Humanos de BELLA PROFUMIO, se ha planteado la duda de qué tratamiento dar a las siguientes situaciones:

1º Uno de los conductores de la flota de camiones encargados de la distribución de los productos de baño, acostumbrado a hacer transportes de largas distancias, ha sufrido una flebitis durante sus vacaciones.

2º.- La empresa CONSULTANDO & AUDITANDO está realizando una auditoría en BELLA PROFUMIO. En la empresa auditora ha habido un brote de meningitis que afecta a dos de los auditores. Como consecuencia, la mitad de los trabajadores del departamento contable de BELLA PROFUMIO, en el que habían estado los auditores, también se contagian.

3º.- La supervisora de ventas internacionales de BELLA PROFUMIO, que se encuentra en el quinto mes de gestación de su primer hijo, sufre acoso sexual por parte del Director de marketing, su superior, lo que provoca en la trabajadora un cuadro de estrés, ansiedad, e hipertensión. Tal es así, que sufre un aborto, que le obliga a permanecer seis meses sin trabajar

4º.- Uno de los auxiliares administrativos de BELLA PROFUMIO, que vive en Ciempozuelos, sufre un accidente a las 7.50 de la mañana de camino al centro de trabajo de Villalba, después de dejar a su hija en la guardería, sita en Pinto. Su mujer, que es profesora de secundaria sufre una afonía permanente como consecuencia de unos pólipos en las cuerdas vocales.

5º. La directora financiera de BELLA PROFUMIO, viaja a Buenos Aires para llevar a cabo una fusión con una empresa del sector. Se produce un accidente aéreo, en el que fallecen 30 pasajeros, dos tripulantes de cabina, y un auxiliar de vuelo. La directora sobrevive pero, como consecuencia de la tensión, fallece de un infarto en el hotel de Buenos Aires en el que se aloja.

6º.- Uno de los contables de BELLA PROFUMIO ha sufrido una hernia discal como consecuencia de ayudar a cargar una partida urgente de loción desmaquilladora, en un día de acumulación de tareas en el almacén.

7º.- Una de las empleadas de limpieza ha sufrido una rotura de menisco tras resbalar en una zona encerada, y después de que se produjera un shock anafiláctico como consecuencia de una reacción a la anestesia parcial suministrada durante la operación, sufre una parálisis parcial del hemisferio izquierdo durante seis meses.

8º.- Dos de los trabajadores del Departamento de embalaje tras haber ingerido alcohol con el almuerzo, en la media hora de descanso, se enzarzan en una pelea, y resultan heridos. También hieren a uno de sus compañeros que, al separarlos, recibe un golpe, cae al suelo, y se fractura el radio.

De un modo más concreto, señálese:

- A) ¿Qué tipo de contingencia se trata en cada caso? Indique qué eventuales prestaciones se derivarían.
- B) ¿Cuáles son los elementos del accidente *in itinere*?

- C) ¿De qué modo afecta la existencia de dolo a la consideración de una situación como constitutiva de accidente de trabajo?
- D) ¿En qué repercute para BELLA PROFUMIO la calificación como contingencia profesional de las situaciones anteriores?

PARTE PRÁCTICA (30% de la calificación final)

Carlos trabaja como conductor- montador en una pequeña empresa dedicada a la comercialización de muebles. El 8 de noviembre de 2013, sufre un accidente, al subir un mueble por la escalera, dañándose su rodilla derecha. Carlos es atendido en la Mutua SOLYMAR, con la que su empresa tiene concertada la cobertura de las contingencias profesionales, e igualmente la IT por contingencias comunes. La Mutua aceptó el carácter profesional del siniestro, cursando parte de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo con el diagnóstico de “úlceras condrales en condilo medial, cuerpos libres de saco cuadrípital”. Por tal motivo, es operado en febrero de 2006.

La historia médica de Carlos, tiene un antecedente previo, en otro accidente de trabajo, de 20 de noviembre de 2009, en el que se le detectó un esguince en la rodilla derecha, por movimiento forzado con dolor en compartimiento interno en la rodilla derecha, dándosele por la Mutua SOLYMAR, el tratamiento de reposo, preceptuándole que camine con muletas, prescribiéndole medicación y rodillera. Con fecha 1 de marzo de 2010 se le dio de alta por mejoría, reincorporándose a la empresa.

Tras el oportuno tratamiento quirúrgico y rehabilitador la Mutua citada, en fecha 8 de junio de 2014, extendió parte de alta, ya que entendía que existía mejoría que permitía la incorporación al trabajo habitual, lo que no se ajustaba a la realidad, toda vez que Carlos seguía presentando una patología que le impedía una deambulación y bipedestación mínimamente prolongada e independiente. Además, tenía una importante limitación en todos los arcos de movilidad de la rodilla unido a una inflamación con dolor en el tobillo derecho. Todo ello le impedía realizar flexiones continuadas con la articulación, subir y bajar escaleras y sobre todo cargar peso, todas ellas funciones inherentes a la categoría profesional de montador.

Al día siguiente de recibir el alta de los servicios médicos de la Mutua, Carlos acude a su médico de cabecera, que le da la baja con fecha 9 de junio, por contingencias comunes, si bien, la patología que presenta el trabajador era la misma por la que se le había dado de alta por la Mutua. Carlos permanece en esa situación, hasta que, por Resolución del INSS de 3 de diciembre de 2014, se le declara en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, con reserva de puesto de trabajo.

El 31 de julio de 2015, Carlos recibe una comunicación de la empresa donde le informan de la decisión empresarial de resolver el contrato de trabajo por despido por causas objetivas.

La retribución mensual de Carlos era de.

- Salario Base: 650 euros.
- Antigüedad: 30 euros.
- Mejora voluntaria: 200 euros.
- Plus de transporte: 30 euros.
- Dietas (cantidad fija que cobraba todos los meses): 100 euros.

Asimismo, percibía tres pagas de 680 euros cada una de ellas. En el mes de octubre de 2013 había percibido 140 euros de horas extras, en septiembre 2013, 225 euros en concepto de horas extras y en julio 2013 180 euros, cantidades todas ellas que le fueron abonadas fuera de nómina.

A LA VISTA DE LOS HECHOS AQUÍ ESPECIFICADOS, ANALÍCENSE LAS CUESTIONES QUE SE PLANTEAN DETERMINANDO QUE MEDIDAS DEBERÍA ADOPTAR EL TRABAJADOR Y CALCULE LA PRESTACIÓN DE IT A LA QUE TENDRÍA DERECHO CARLOS.