



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE
INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. (BOE de 24 de marzo).

**CUARTO EJERCICIO. SEGUNDA PARTE.
PRIMER IDIOMA FRANCÉS.**

Se solicita la traducción al idioma español del siguiente texto:

La Recommandation pour la bonne conception des plans de retraite à cotisations définies a été adoptée par le Conseil de l'OCDE le 23 février 2022 sur proposition du Comité des assurances et des pensions privées (CAPP). La Recommandation a pour objet d'aider les Adhérents à concevoir des plans de retraite professionnels et personnels dans le cadre desquels le revenu à la retraite est fonction des cotisations versées, de la rentabilité des investissements et des modalités de versement de l'épargne au moment de la retraite (plans de retraite à cotisations définies). Elle a aussi pour but d'améliorer la solidité des systèmes de retraite et de susciter la confiance en veillant à ce que les plans de retraite tiennent compte au mieux des intérêts des personnes.

La Feuille de route de l'OCDE pour la bonne conception des plans de retraite à cotisations définies

Le Groupe de travail sur les pensions privées (GTPP), un organe subsidiaire du CAPP, a élaboré et approuvé la Feuille de route de l'OCDE pour la bonne conception des plans de retraite à cotisations définies en 2012. Ces types de plan de retraite font de plus en plus partie intégrante du système global de retraite de la plupart des pays, voire, dans certains pays, ils en sont la principale. Par conséquent, l'adéquation globale du niveau des retraites dépend des revenus de retraite versés au titre de ces plans. La Feuille de route fut donc élaborée pour orienter sur la manière d'assurer qu'ils soient conçus avec attention.

Un grand nombre d'États, de secteurs d'activité et de prestataires de produits de retraite se sont servis de cette Feuille de route pendant des années pour orienter leurs décisions, et elle est devenue de ce fait une norme importante dans l'univers des retraites et des pensions. Le Secrétariat a également utilisé



la Feuille de route à plusieurs reprises afin d'apporter un soutien aux pays pour améliorer la conception des plans de retraite à cotisations définies, à travers des projets d'assistance technique et des examens des systèmes de retraite.

L'OCDE a décidé de réviser la Feuille de route pour y intégrer tous les travaux menés à bien les années précédentes et maintenir sa pertinence compte tenu des réalités caractérisant l'environnement actuel et de l'expérience accumulée dans les pays de l'OCDE. Les dix principes concernant l'amélioration de la conception des plans de retraite à cotisations définies qui figurent dans la Feuille de route ont été soit modifiés, soit révisés pour tenir compte des travaux complémentaires que le Secrétariat et le GTPP ont réalisés depuis que les principes initiaux ont été adoptés en 2012.

Le Secrétariat a soumis au GTPP, à l'occasion de sa réunion de juin 2019, une proposition de réflexion sur la manière de mettre à jour et d'améliorer la Feuille de route. Le GTPP a été consulté sur plusieurs versions lors de ses réunions et aussi dans le cadre d'une consultation écrite. Une consultation publique a eu lieu entre le 3 mars et le 14 avril 2021. Les participants comprennent des actuaires, des entreprises de comptabilité et de conseil, des gestionnaires d'actifs, des compagnies d'assurance, des représentants du secteur des fonds de pension, des universitaires et des représentants de syndicats. La quatrième et dernière version du projet de Feuille de route révisée a été approuvée par le GTPP le 15 juin 2021.



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE
INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. (BOE de 24 de marzo).

**CUARTO EJERCICIO. SEGUNDA PARTE.
PRIMER IDIOMA INGLÉS.**

Se solicita la traducción al idioma español del siguiente texto:

The Recommendation for the Good Design of Defined Contribution Pension Plans was adopted by the OECD Council on 23 February 2022 on the proposal of the Insurance and Private Pensions Committee (IPPC). The Recommendation aims to assist Adherents in designing both occupational and personal pension plans in which retirement income depends on contributions paid, investment returns, and the way assets are paid out over retirement (defined contribution pension plans). It also aims at improving the robustness of retirement systems and building trust by ensuring people's best interest is taken into account.

The OECD Roadmap for the Good Design of Defined Contribution Pension Plan

The Working Party on Private Pensions (WPPP), a subsidiary body of the IPPC, developed and approved in 2012 the OECD Roadmap for the good design of defined contribution pension plans. These type of retirement plans are increasingly an integral part of most countries' overall pension system, and in some countries, they are the main component of their pension system. Therefore, overall retirement income adequacy depends on the retirement income stemming from these plans. The Roadmap was thus developed to provide guidance on ensuring that they were designed carefully.

Many governments, industry and pension providers have used the Roadmap over the years to guide policy, and, as a result, it has become an important standard in the world of retirement and pensions. The secretariat has also used the Roadmap to provide support to countries in order to improve the design of DC pension plans in several instances, via technical assistance projects and pension reviews.



The WPPP decided to revise the Roadmap to incorporate all the work conducted over the years since and to maintain its relevance given current contextual realities and the cumulated experience observed in OECD jurisdictions. The ten principles on improving the design of defined contribution pension plans have been either amended or revised to reflect additional work that the Secretariat and the WPPP have carried out since the initial guidelines were agreed upon back in 2012.

The Secretariat submitted to the WPPP at the June 2019 meeting a proposal to discuss how to update and improve the Roadmap. The WPPP was consulted on several drafts at its meetings and through a written consultation. A public consultation took place between 3 March and 14 April 2021. Respondents included actuaries, accounting and consultancies, asset managers, insurance companies, pension fund industry representatives, academics, and union representatives. The fourth and final version of the draft revised Roadmap was approved by the WPPP on 15 June 2021.



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE
INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. (BOE de 24 de marzo).

**CUARTO EJERCICIO. SEGUNDA PARTE.
SEGUNDO IDIOMA FRANCÉS.**

Se solicita la traducción al idioma español del siguiente texto:

Le CESE a accueilli favorablement la proposition de directive de la Commission européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, estimant que cette initiative constituait une étape indispensable vers l'adoption de critères clairs et bien définis, régissant la qualification des relations de travail et l'utilisation d'algorithmes lors du recrutement et de l'emploi de travailleurs de plateforme.

Le CESE a déclaré qu'il était justifié de recourir à un instrument juridique contraignant, à savoir une directive, pour réglementer le travail via une plateforme, étant donné que l'extrême diversité des conditions de travail et de la législation dans les États membres se traduit souvent par un mauvais traitement des travailleurs de plateforme et par un effritement des normes nationales et européennes en matière de protection des travailleurs. L'avis a été adopté lors de sa session plénière de mars par 149 voix pour, 80 voix contre et 17 abstentions.

La rapporteure de l'avis, Cinzia del Rio, a expliqué: Nous observons des exemples clairs de discrimination et d'inégalité de traitement des travailleurs de plateforme dans l'ensemble de l'UE. La situation dans les États membres est extrêmement diverse: il s'agit d'une jungle réglementaire dont il convient de sortir. La proposition de directive vise à fournir un cadre réglementaire flexible, susceptible d'être adapté au niveau national et qui tienne compte des disparités dans les conditions de travail des travailleurs.

La question de loin la plus importante est la qualification juridique de la relation de travail et sa distinction sans équivoque du véritable travail indépendant. À cette fin, il convient d'identifier clairement l'employeur légalement responsable, tant pour garantir le prélèvement correct des impôts et des cotisations sociales que pour permettre la mise en place de la négociation collective. De l'avis du CESE, toutefois, le texte de la proposition de la Commission est trop imprécis



et vague sur cette question, comme sur un certain nombre d'autres points, notamment en ce qui concerne les droits à l'information et à la consultation dont jouissent les travailleurs aussi bien que les représentants syndicaux.

Ces incertitudes juridiques peuvent, dans certaines situations, favoriser l'émergence et la prolifération de formes de travail non déclaré et de situations déplorables d'exploitation et de concurrence entre les travailleurs eux-mêmes, lesquels sont susceptibles de tomber sous le coup de pratiques de soustraction délictueuses, a expliqué le CESE.

Le groupe des employeurs du CESE a soumis un contravis qui a obtenu plus de 30 % des suffrages exprimés et a été publié en annexe à l'avis adopté. Le groupe des employeurs s'est opposé à l'utilisation d'une directive pour réglementer le travail via une plateforme, craignant qu'une telle législation contraignante n'apporte des solutions «indifférenciées». Cette démarche pourrait faire obstacle à l'innovation et aux investissements dans la création et le développement de plateformes numériques dans l'Union européenne.

Les employeurs ne sont pas non plus d'accord avec l'introduction d'une définition juridique qui, au niveau de l'Union, déterminerait, parmi les travailleurs des plateformes, qui est un salarié et qui est un indépendant, car elle ne pourrait pas respecter les différents modèles qu'appliquent les États membres ni suivre le rythme des évolutions rapides qui sont à l'œuvre sur les marchés du travail.



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE
INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. (BOE de 24 de marzo).

**CUARTO EJERCICIO. SEGUNDA PARTE.
SEGUNDO IDIOMA INGLÉS.**

Se solicita la traducción al idioma español del siguiente texto:

The EESC has welcomed the European Commission's proposal for a directive on improving working conditions in platform work, hailing the initiative as a much needed step towards setting clear and well-defined criteria for classifying employment relations and for governing the use of algorithms when recruiting and employing platform workers.

The EESC said that the use of a binding legal instrument, a directive, to regulate platform work was justified, as the extreme diversity of working conditions and legislation in each Member State often results in the poor treatment of platform workers and in a crumbling of national and EU labour protection standards. The opinion was adopted at its plenary session in March, with 149 votes in favour, 80 against and 17 abstentions.

The rapporteur for the opinion, Cinzia del Rio, said: We see clear examples of discrimination and unequal treatment of platform workers across the EU. The situation in Member States is extremely diverse – it's a regulatory jungle which needs to be disentangled. The proposed directive aims to provide a flexible regulatory framework, which can be adapted at the national level and which would take into account disparities in people's working conditions.

By far the most important issue is the legal classification of the employment relationship and its clear distinction from genuine self-employment. To this end, it is necessary to clearly identify the legally responsible employer, both to ensure proper payment of taxes and social contributions and to enable collective bargaining. In the EESC's view, however, the text of the Commission's proposal is too generic and vague on this issue, as well as on a number of other points, such as the rights of both workers and union representatives to information and consultation.



These legal uncertainties may in some situations favour the emergence and proliferation of undeclared forms of work and deplorable situations of exploitation and competition between the workers themselves, who might be under illegal subcontracting practices, said the EESC.

The EESC's Employers Group submitted a counter opinion, which obtained more than 30% of the votes cast and was published as an Appendix to the adopted opinion. The Employers' Group opposed the use of a directive to regulate platform work, fearing such binding legislation would represent a "one-size-fits-all" solution. This may become a barrier for innovation and investment in the setting-up and development of digital platforms in the EU.

They also disagree with the introduction of a legal EU definition of who is a worker and who is self-employed on platforms as it would be unable to respect the different models used in different countries or keep up with dynamic developments in labour markets.



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE
INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. (BOE de 24 de marzo).

**CUARTO EJERCICIO. SEGUNDA PARTE.
TERCER IDIOMA ALEMÁN.**

Se solicita la traducción al idioma español del siguiente texto:

Eine vorausschauende und umfassende europäische Einwanderungspolitik, die auf Solidarität beruht, ist eines der Hauptziele der Europäischen Union. Mit der Einwanderungspolitik soll ein ausgewogenes Konzept für den Umgang mit regulärer und irregulärer Einwanderung festgelegt werden.

Die organisierte Zivilgesellschaft spielt eine Schlüsselrolle, weil sie der europäischen Einwanderungspolitik eine soziale Dimension verleiht und einen Mehrwert bietet. Die Zivilgesellschaft trägt ferner durch ihre Unterstützung von Flüchtlingen und Migranten zu einer humaneren Migrationssteuerung und zur erfolgreichen Integration von Zuwanderern bei. Die Integration von Neuankömmlingen kann nur direkt vor Ort stattfinden, so z. B. am Arbeitsplatz, in den Schulen und Organisationen.

Migrationsfragen werden von der Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft (SOC) oder der Fachgruppe Außenbeziehungen (REX) behandelt. Eine Thematische Studiengruppe Einwanderung und Integration (IMI) mit 21 Mitgliedern ist der Fachgruppe SOC angegliedert und organisiert Veranstaltungen mit dem Schwerpunkt Rolle der Zivilgesellschaft bei der Migrationssteuerung und der Integration von Migranten.

Die Fachgruppe SOC führt ferner das Sekretariat des Europäischen Migrationsforums (EMF), das der EWSA gemeinsam mit der Europäischen Kommission organisiert. Das EMF ist eine Plattform für den Dialog zwischen der Zivilgesellschaft und den EU-Institutionen zu Fragen der Migration, des Asyls und der Integration von Drittstaatsangehörigen. Zum EMF kommen mindestens einmal jährlich Vertreter von Organisationen der Zivilgesellschaft, von lokalen und regionalen Gebietskörperschaften, der Mitgliedstaaten und der EU-Institutionen zusammen.



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE
INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. (BOE de 24 de marzo).

**CUARTO EJERCICIO. PRIMERA PARTE.
ACCESO LIBRE.**

I. Como consecuencia de actividad planificada en materia de régimen económico de la Seguridad Social, y tras la apertura de la pertinente Orden de Servicio, el día 28 de diciembre de 2021 se envió por correo citación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la empresa TRISQUEIRA, S.L para la entrega de la documentación necesaria en relación con la actuación a desarrollar. Dicha citación fue recibida por la empresa, tal y como consta en el acuse de recibo de Correos, el día 4 de enero de 2022 a las 12:52 horas.

Se citaba a la empresa de referencia para su comparecencia en sede de la Inspección de Trabajo, ante el Inspector actuante, para la aportación de toda la documentación con trascendencia en la actuación inspectora, para el día 26 de febrero de 2022.

La empresa TRISQUEIRA, S.L se dedica al comercio al por mayor de artículos de ferretería y dispone de un total de 17 trabajadores en plantilla. La empresa tiene dos centros de trabajo, uno ubicado en Murcia y otro ubicado en la localidad de Móstoles (Madrid).

El día 26 de febrero de 2022 comparece ante el Inspector actuante, representando a la empresa TRISQUEIRA, S.L, Don Ezequiel Martí, perteneciente al despacho profesional E&M LAWYERS. El sr. Martí, tal y como acredita, ostenta poderes de representación de la sociedad.

Se entrega por parte del compareciente la totalidad de la documentación solicitada.

Ello, no obstante, a preguntas del Inspector actuante, el sr. Martí se muestra dubitativo, indicando que, al no pertenecer a la empresa TRISQUEIRA, S.L, sino únicamente al despacho profesional que la representa legalmente, no conoce con exactitud la respuesta a las preguntas que se le formulan.

El Inspector actuante deja constancia de esta circunstancia en la diligencia de la comparecencia extendida al efecto.



Ante esta situación, el funcionario actuante decide girar visita de inspección al centro de trabajo de la empresa TRISQUEIRA, S.L, en Móstoles, el día 7 de marzo de 2022, siendo recibido por Don José Ramón Trisquer, quien desarrolla las funciones de dirección y gerencia de la sociedad. El Sr. Trisquer posee el 40% de las participaciones de la mercantil.

D. José Ramón Trisquer figura de alta en el Régimen de Autónomos desde el mes de octubre de 2012.

En el centro de trabajo también se encuentra, detrás del mostrador del centro de trabajo y ataviada con una camiseta con el logotipo de la empresa, la señora Doña María Ángeles Trisquer, prima carnal de D. José Ramón Trisquer. En el momento de la visita de inspección, se comprueba por el funcionario actuante que la Sra. Trisquer está firmando un albarán que certifica la entrega de diversa mercancía.

La señora Doña María Ángeles Trisquer posee el 15% de las participaciones de la sociedad.

Se señala al funcionario actuante por Doña María Ángeles Trisquer que, desde que hace un año que se separó de su marido, está conviviendo con el Sr. Trisquer y además trabaja en la empresa, llevando *los temas del papeleo*, yendo de manera habitual a prestar servicios al centro de trabajo por las tardes desde hace seis meses. Tal y como señala, compatibiliza dicha actividad con un negocio propio de elaboración y venta de churros y porras que tiene desde hace cinco años y que desarrolla por las mañanas.

La Sra. María Ángeles Trisquer figura de alta en el Régimen de Autónomos desde el mes de febrero de 2017.

Se mantiene entrevista por el Inspector actuante con los trabajadores presentes en el centro de trabajo. De conformidad con las manifestaciones vertidas, comprobaciones efectuadas, documentación aportada, y tras la consulta de la base de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, se dan por comprobados los siguientes hechos:

1. Trabajador: D. Alonso García, quien reside en la localidad de Leganés.

Puesto de trabajo: Limpieza. Se dedica a la limpieza de las instalaciones.

Tipo de contrato: Indefinido a tiempo completo. 1782 horas anuales.

Sus conceptos retributivos habituales que se reflejan en nómina son:

- Salario base: 1.300 euros al mes.
- Plus de transporte: 100 euros/mes.
- Plus de penosidad/toxicidad: 100 euros/mes.



El trabajador percibe dos pagas extraordinarias al año, pagaderas en los meses de junio y diciembre, cuyo importe coincide con el salario base.

Además, en el mes de marzo de 2022, y debido a un pequeño incendio que se formó en el almacén del centro de trabajo, que requirió la realización con urgencia de labores de limpieza de la zona y retirada de escombros, para así poder dar salida a la mercancía almacenada, el sr. García ha realizado 8 horas, fuera de su jornada laboral, que la empresa le ha abonado a razón de 25 euros por hora (200 euros en total).

La empresa ha reflejado el abono de esos 200 euros en la nómina bajo el concepto de "Plus por mayor actividad", incluyendo el importe íntegro en la base de cotización.

2. Trabajador: D. Pedro Martínez, quien reside en la localidad de Móstoles.

Puesto de trabajo: Secretario/Administrativo. El trabajador, para la realización de su trabajo, en ocasiones, necesita realizar desplazamientos fuera de su centro durante la jornada laboral. Tipo de contrato: Indefinido a tiempo completo. 1782 horas anuales.

El sr. Martínez ha sido trasladado con carácter permanente en el mes de enero de 2022 por la empresa, desde el centro de trabajo de Murcia al de Móstoles. Empresa y trabajador han convenido en el pago de una cantidad de 10.000 euros por el traslado, para así poder compensar los gastos derivados del propio traslado tanto del trabajador como de su familia y demás molestias ocasionadas por el cambio. El convenio colectivo de aplicación fija una indemnización de 4.500 euros por traslado.

Sus conceptos retributivos habituales que se reflejan en nómina son:

- Salario base: 2.400 euros al mes.
- Parte proporcional de pagas extras (empresa y trabajador han acordado el prorrateo de las pagas extraordinarias): 400 euros/mes.
- Plus dedicación: 100 euros/mes.

Además, en el mes de marzo de 2022, ha percibido:

- Gastos de locomoción: 125 euros (a razón de 0,25 euros por kilómetro realizado en cada desplazamiento durante su jornada laboral). El trabajador utiliza su vehículo particular.

La empresa ha excluido la totalidad de los gastos de locomoción de la base de cotización.

Así mismo, en el mes de marzo de 2022, el trabajador ha percibido en nómina la cantidad de 5.000 euros en concepto de "Bonus", al haber alcanzado la empresa los objetivos que estaban marcados en cuanto a facturación correspondientes al año 2021. A este respecto, en el contrato de trabajo suscrito con el trabajador se



establece que, en el caso de que la empresa alcance los objetivos previamente establecidos en cada año natural, el trabajador percibirá 5.000 euros, que se abonarán en el mes de marzo del año inmediatamente posterior. La empresa ha cotizado la totalidad de la cantidad económica correspondiente al "Bonus" en el mes de marzo de 2022.

CUESTIONES A RESOLVER:

Se deberán responder las siguientes preguntas de manera razonada y con referencia a la normativa de aplicación. En ningún caso, se pide la redacción de actas de infracción y/o de liquidación.

1. En relación con los periodos de prescripción de infracciones y caducidad de actuaciones inspectoras, indique desde qué fecha podrá la Inspección de Trabajo exigir deudas por cuotas a la Seguridad Social a la empresa (mes y año), así como qué día habrán de quedar finalizadas las actuaciones inspectoras para que no opere la caducidad de las actuaciones.

2. Respecto a D. José Ramón Trisquer y Doña María Ángeles Trisquer, señale y razone y justifique jurídicamente en qué régimen de la Seguridad Social deben quedar encuadrados por su prestación de servicios en la empresa TRISQUEIRA, S.L.

3. Por lo que se refiere a los trabajadores D. Alonso García y D. Pedro Martínez, calcule para cada uno de ellos la base de cotización, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, correspondientes al mes de marzo de 2022.

Para cada concepto, se deberá argumentar y razonar el motivo de su inclusión/exclusión total o parcial de la correspondiente base de cotización.

4. ¿Identifica alguna infracción de la empresa en materia de Seguridad Social? De ser así, indique cuál es, los preceptos infringidos, así como las posibles medidas a adoptar por parte de la Inspección de Trabajo.

II. En fecha 3 de mayo de 2022, la Inspectora de Trabajo actuante acude al polígono Industrial Santa Isabel, en el término municipal de Mejorada del Campo (Madrid).

En cumplimiento de orden de servicio nº: 2587/2022, se efectúa visita inspectora a las instalaciones de la empresa **MERCAFRIO, S.L.**, con el objeto de investigar un accidente de trabajo.

La actuante se identifica a la llegada al centro de trabajo, que es un almacén de productos congelados, solicitando la presencia del encargado y si hay, de algún delegado de prevención para que le acompañe durante la visita, pero no se encuentra ni el encargado y los trabajadores refieren que no hay delegado de prevención.



Tras la visita y la identificación de todos los trabajadores presentes en el centro de trabajo, análisis de la documentación solicitada en diligencia y declaraciones de los trabajadores, se emite el siguiente informe:

La empresa **MERCAFRÍO S.L**, contrató con **EMPLEADOS ETT SA** la puesta a disposición de un único trabajador, D. Wilson Ferigra en fecha 10.11.21 para realizar labores de “carga y descarga de camiones paletizados con transpaleta manual o eléctrica así como containers y camiones a granel con ayuda de cintas transportadoras. Manipulación, paletización y clasificación de bultos ya sean de entrada o de salida” según consta en el contrato aportado por la empresa **MERCAFRÍO S.L**.

El accidente ocurrió de la siguiente manera: El accidente se produjo cuando en el transcurso de la faena el operario trasladaba cajas de entre 15-20 Kg de peso desde el interior de un camión hasta la superficie de la cinta transportadora portátil que las desplazaba hasta el exterior.

Las cajas manipuladas contenían langostinos congelados, y el camión era del tipo refrigerado lo que provocaba que el suelo de la cabina estuviese humedecido por la condensación de agua durante las operaciones de descarga. En un momento determinado perdió el equilibrio, se resbaló y al caer apoya su mano derecha por debajo de cinta transportadora que estaba en funcionamiento. Los laterales de dicha cinta quedaban desprotegidos, siendo accesibles. Su mano queda atrapada y es arrastrada por el primer rodillo del extremo de la cinta transportadora obligándole a retorcer su brazo.

Analizada la evaluación de riesgos laborales que había sido elaborada con anterioridad al accidente, tanto la del puesto de trabajo (peón de explotación) como la de la zona donde se encontraba la cinta (muelle de carga) se concluye lo siguiente:

- En ambas evaluaciones se detecta accesibilidad a los rodillos de la cinta por los trabajadores, identificando el riesgo de atrapamiento por o entre objetos. Como medida preventiva se establece adecuar y homologar la cinta de tal manera que no existan partes accesibles y existan dispositivos de parada de emergencia.

La empresa responsable procedió a sustituir la cinta transportadora en la que se produjo el accidente tras el mismo.

En materia de formación preventiva, el accidentado no había recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales

El trabajador no llevaba ni calzado de seguridad antideslizante ni guantes.

CUESTIONES A RESOLVER:

4. Señalar qué infracción/es ha cometido la empresa MERCAFRÍO S.L en materia de seguridad y salud laboral. Se deberá explicar brevemente la/s infracción/es cometida/s, la norma sustantiva vulnerada y el precepto tipificador e indicar qué medidas derivadas de la actuación inspectora procederían.



5. Señalar qué infracción/es ha cometido la empresa EMPLEADOS ETT S.A en materia de seguridad y salud laboral. Se deberá explicar brevemente la/s infracción/es cometidas, la norma sustantiva vulnerada y el precepto tipificador e indicar qué medidas derivadas de la actuación inspectora procederían.

III. Durante la visita se observa prestando servicios a diez trabajadores que declaran prestar servicios para la empresa **MERCAFRÍO S.L.**, además del trabajador accidentado.

Una vez consultada su situación, se constata los siguiente:

De los diez trabajadores, hay cuatro trabajadores que no se encuentran dados de alta en la empresa:

- ALBERTO CHIROY ZIL, nacional GUATEMALA, con N° pasaporte A16278165
- GHEORGHE COSTACHESCU, nacional de RUMANÍA con NIE: Y5068438B
- MANUEL MURCIA, nacional HONDURAS, con N° pasaporte F34135123
- JULIAN MEJIA LONDOÑO, nacional COLOMBIA, con N° pasaporte AP365467

La empresa no garantiza unas condiciones mínimas de salubridad e higiene en cuanto a la dotación de aseos y vestuarios en el centro de trabajo para su utilización por parte de los trabajadores, teniendo en cuenta el tipo de actividad que se desarrolla en el centro de trabajo.

Los trabajadores de Guatemala, Honduras, una vez consultada su situación administrativa se constata que carecen de autorización de residencia y trabajo.

El trabajador de Colombia, sí dispone de autorización de residencia pero no de trabajo.

CUESTIONES A RESOLVER:

6. Señalar qué infracción/es ha cometido la empresa en materia de seguridad y salud laboral. Se deberá explicar brevemente la infracción cometida, la norma sustantiva vulnerada y el precepto tipificador.

7. Respecto de los trabajadores que no estaban dados de alta, ¿qué infracciones se han cometido? Indicar en cada caso la norma vulnerada y el precepto tipificador y qué medidas derivadas de la actuación inspectora procederían.

IV.- La Inspectora actuante prosigue su visita al polígono industrial, efectuando una visita a una obra de edificación de una nave en la que se están realizando trabajos de colocación de un elemento prefabricado de hormigón.

La obra la promueve la empresa **PROMOTORA, S.L.** y la ejecuta la empresa contratista **LA CONTRATA, S.L.**



Existe Plan de Seguridad y Salud aprobado y designación de Coordinador de Seguridad y Salud por la promotora.

En el Plan de Seguridad y Salud aprobado consta que los trabajos de movimiento de prefabricados pesados y en los trabajos con riesgo de caída en altura estará presente el recurso preventivo. Además, para estos últimos se dispondrá de, entre otros EPI's, un arnés y línea de vida.

Consta que el Coordinador de Seguridad y Salud ha realizado reuniones y visitas de seguimiento para verificar que la planificación y medios, tanto humanos como materiales previstos eran adecuados visitando la obra aproximadamente una vez al mes, según consta en las actas de coordinación.

Se comprueba que la operación se realiza con un equipo de elevación adecuado y está presente el recurso preventivo.

Identificado el recurso preventivo, se trata de D. Sergio García, quien afirma no pertenecer al servicio de prevención propio de la empresa pero que “dispone de la formación prevista en el Convenio Colectivo de la Construcción y unos quince años de experiencia en obra”.

Durante la visita, se observa que trabajadores de la empresa subcontratista de primer nivel **HORMIGONES, S.L.** operan sin arnés de amarre en una zona de trabajo próxima al borde de un forjado, y que la línea de vida estaba desmontada para facilitar la operación de izado de un elemento prefabricado. Al advertirse del hecho, el recurso preventivo afirma que no ha detenido los trabajos ya que es imposible realizarlos de otra manera, el riesgo de caída de altura no es muy elevado (aproximadamente de 1,80 metros) y ha dado instrucciones de restablecer la línea de vida y que los trabajadores hayan de tener puesto el arnés que tenían a su disposición y estar amarrados a dicha línea de vida, en cuanto concluya este trabajo puntual que desarrollan.

CUESTIONES A RESOLVER:

8. Describa las transgresiones de la normativa de prevención de riesgos laborales, indicando qué normativa concreta se incumple, sujetos responsables y tipificación de los incumplimientos y qué medidas derivadas procedería adoptar.

9. ¿Sería correcta la visita efectuada a esta obra de construcción por propia iniciativa de la Inspectora? Justifique la respuesta.

V. Una empresa comunica por escrito al Comité de Empresa su decisión de trasladar el centro de trabajo a otro emplazamiento y llevar definitivamente allí a los 25 trabajadores que componen la plantilla.

De acuerdo con la información contenida en la comunicación, el nuevo centro de trabajo se encuentra en la misma localidad, a una distancia de 8 km del actual centro. La



empresa añade que esta decisión no exigirá a ninguno de los trabajadores un cambio de residencia ni implicará ninguna modificación en su categoría profesional o funciones. El análisis de la empresa llega a la conclusión de que la medida en ningún caso supondrá un incremento en el tiempo de desplazamiento de los trabajadores ni en su jornada laboral.

A efectos de cumplir con sus obligaciones empresariales de información y consulta, la empresa facilita al Comité de Empresa todos los datos y la información que justifica la decisión empresarial, y además se mantienen una serie de reuniones con el fin de intercambiar sus opiniones en relación con el cambio de ubicación del centro de trabajo. La empresa comunica que el traslado de centro se hará efectivo en el plazo de dos meses.

El Comité de Empresa presenta una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contra esta decisión empresarial, ya que considera que en la documentación aportada no se justifica suficientemente la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, más allá del ahorro de costes que supondrá el nuevo centro.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social actuante visita la empresa y mantiene una reunión con responsables de la Dirección y con el Comité de Empresa. La Dirección admite la buena situación económica que atraviesa la empresa, pero considera necesario el traslado de centro de trabajo debido al importante ahorro de costes que reportará.

El Inspector actuante verifica que el Convenio Colectivo aplicable no contiene ninguna disposición específica al respecto.

CUESTIONES A RESOLVER:

10. ¿Ha actuado correctamente la empresa?

Se solicita fundamente jurídicamente la respuesta, no admitiéndose respuestas ambivalentes.

VI. Se solicita a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un informe en relación con un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (E.R.T.E.) correspondiente a una solicitud presentada por la empresa PESQUERA SAN JOSÉ S.A. para la suspensión de las relaciones laborales de la totalidad de su plantilla (once trabajadores), durante un período de 90 días, por causa de fuerza mayor.



La empresa se dedica a la actividad pesquera, desarrollada por medio del barco pesquero “San José II”, propiedad de la empresa.

Las causas alegadas consisten en la reparación que debe realizar anualmente en el motor principal y en el casco del buque. De acuerdo con la documentación que acompaña a su solicitud, los trabajos de reparación en el astillero se han planificado para comenzar dentro de un mes y se prevé que se prolonguen durante 90 días, aproximadamente.

La suspensión afectaría a los once trabajadores que emplea la empresa, con las siguientes categorías profesionales: un patrón, un contraataca, un mecánico, siete marineros y un administrativo.

El Inspector actuante verifica que los once trabajadores afectados se corresponden con los once trabajadores dados de alta en la Seguridad Social por la empresa. Diez de ellos se encuentran enrolados en la embarcación.

CUESTIONES A RESOLVER:

11. Explicar y fundamentar jurídicamente si se considera que concurre la causa que motiva la solicitud.

VII. Un restaurante italiano contrata a un trabajador con fecha 01.02.2022 como camarero. No se formaliza contrato escrito por ser la relación de carácter indefinido. La prestación de servicios es a tiempo completo (40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo), sin concretar, ya que existe distribución irregular de la jornada.

Se informa al trabajador de que semanalmente se cuelga el horario de toda la plantilla en el vestuario, aunque se le advierte que, tanto el día de descanso semanal como el propio horario, pueden verse alterados en cualquier momento “por necesidades del servicio”, sin que exista un preaviso mínimo.

Por otra parte, el trabajador, que no ha firmado ningún contrato solicita un documento escrito en que conste, al menos, la cuantía de su salario. La solicitud no es atendida y la relación con el encargado es cada vez más tensa.

Finalmente, con fecha 25 de febrero, se comunica al trabajador la extinción de la relación laboral por no haber superado el período de prueba.

El trabajador, no conforme con la situación y tras consultar con un amigo, interpone demanda judicial ante la jurisdicción social con fecha 15 de marzo.



CUESTIONES A RESOLVER:

12. Detectar y fundamentar jurídicamente, en su caso, si existen incumplimientos en materia de:

- Forma del contrato.
- Periodo de prueba.

Indicar el plazo de reclamación frente a la decisión empresarial de extinción del contrato.



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE
INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. (BOE de 24 de marzo).

**CUARTO EJERCICIO. PRIMERA PARTE.
PROMOCIÓN INTERNA LETRA E1.**

I. En fecha 3 de mayo de 2022, la Inspectora de Trabajo actuante acude al polígono Industrial Santa Isabel, en el término municipal de Mejorada del Campo (Madrid).

En cumplimiento de orden de servicio nº: 2587/2022, se efectúa visita inspectora a las instalaciones de la empresa **MERCAFRIO, S.L.**, con el objeto de investigar un accidente de trabajo.

La actuante se identifica a la llegada al centro de trabajo, que es un almacén de productos congelados, solicitando la presencia del encargado y si hay, de algún delegado de prevención para que le acompañe durante la visita, pero no se encuentra ni el encargado y los trabajadores refieren que no hay delegado de prevención.

Tras la visita y la identificación de todos los trabajadores presentes en el centro de trabajo, análisis de la documentación solicitada en diligencia y declaraciones de los trabajadores, se emite el siguiente informe:

La empresa **MERCAFRIÓ S.L.**, contrató con **EMPLEADOS ETT SA** la puesta a disposición de un único trabajador, D. Wilson Ferigra en fecha 10.11.21 para realizar labores de "carga y descarga de camiones paletizados con transpaleta manual o eléctrica así como containers y camiones a granel con ayuda de cintas transportadoras. Manipulación, paletización y clasificación de bultos ya sean de entrada o de salida" según consta en el contrato aportado por la empresa **MERCAFRIÓ S.L.**

El accidente ocurrió de la siguiente manera: El accidente se produjo cuando en el transcurso de la faena el operario trasladaba cajas de entre 15-20 Kg de peso desde el interior de un camión hasta la superficie de la cinta transportadora portátil que las desplazaba hasta el exterior.

Las cajas manipuladas contenían langostinos congelados, y el camión era del tipo refrigerado lo que provocaba que el suelo de la cabina estuviese humedecido por la condensación de agua durante las operaciones de descarga. En un momento determinado perdió el equilibrio, se resbaló y al caer apoya su mano derecha por debajo de cinta transportadora que estaba en funcionamiento. Los laterales de dicha cinta



quedaban desprotegidos, siendo accesibles. Su mano queda atrapada y es arrastrada por el primer rodillo del extremo de la cinta transportadora obligándole a retorcer su brazo.

Analizada la evaluación de riesgos laborales que había sido elaborada con anterioridad al accidente, tanto la del puesto de trabajo (peón de explotación) como la de la zona donde se encontraba la cinta (muelle de carga) se concluye lo siguiente:

- En ambas evaluaciones se detecta accesibilidad a los rodillos de la cinta por los trabajadores, identificando el riesgo de atrapamiento por o entre objetos. Como medida preventiva se establece adecuar y homologar la cinta de tal manera que no existan partes accesibles y existan dispositivos de parada de emergencia.

La empresa responsable procedió a sustituir la cinta transportadora en la que se produjo el accidente tras el mismo.

En materia de formación preventiva, el accidentado no había recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales

El trabajador no llevaba ni calzado de seguridad antideslizante ni guantes.

CUESTIONES A RESOLVER:

1. Señalar qué infracción/es ha cometido la empresa MERCAFRÍO S.L en materia de seguridad y salud laboral. Se deberá explicar brevemente la/s infracción/es cometida/s, la norma sustantiva vulnerada y el precepto tipificador e indicar qué medidas derivadas de la actuación inspectora procederían.

2. Señalar qué infracción/es ha cometido la empresa EMPLEADOS ETT S.A en materia de seguridad y salud laboral. Se deberá explicar brevemente la/s infracción/es cometidas, la norma sustantiva vulnerada y el precepto tipificador e indicar qué medidas derivadas de la actuación inspectora procederían.

II. Durante la visita se observa prestando servicios a diez trabajadores que declaran prestar servicios para la empresa **MERCAFRÍO S.L.**, además del trabajador accidentado.

Se mantiene entrevista con todos ellos, informando que la empresa no garantiza unas condiciones mínimas de salubridad e higiene en cuanto a la dotación de aseos y vestuarios en el centro de trabajo para su utilización por parte de los trabajadores, teniendo en cuenta el tipo de actividad que se desarrolla en el centro de trabajo.

Se solicita a los trabajadores que muestren a la Inspectora actuante las instalaciones proporcionadas por la empresa para su uso como aseos y vestuarios, comprobando que se encuentran en un estado de completa suciedad y deterioro.



CUESTIONES A RESOLVER:

3. Señalar qué infracción/es ha cometido la empresa en materia de seguridad y salud laboral. Se deberá explicar brevemente la infracción cometida, la norma sustantiva vulnerada y el precepto tipificador.

III. Al finalizar la visita a la empresa **MERCAFRÍO S.L.** se observa en la nave contigua que se están realizando trabajos de retirada de amianto, por lo que decide entrar a comprobar dicha actividad.

Los trabajos de retirada de amianto, se están realizando por la empresa **DESAMANTADOS, S.L.** en la obra situada en la localidad de Torredolones (Madrid). El trabajo a desarrollar es la retirada de fibrocemento de conformidad con el Plan de Trabajo específico 01/M-xx-xxx-M.

El contenido de fibrocemento es no friable y la cantidad a retirar es de 350 m² y un peso de 1,75 Tn. El número de trabajadores asignados a esta ejecución es de seis (6). El/la Inspector/a ha tenido que dirigirse a la Policía Local de Torredolones con el fin de que le indiquen el lugar exacto donde se efectúan los trabajos ya que, en la comunicación efectuada por la empresa sobre el inicio de los trabajos no se incluye una dirección exacta de situación del emplazamiento.

Personado/a en el lugar de la ejecución del plan de trabajo observa a los trabajadores utilizando los siguientes equipos de protección individual: calzado de seguridad, guantes y mascarillas quirúrgicas.

Llevar puesto, como ropa de trabajo, el uniforme de la empresa, a saber, pantalón y camiseta con el logo de la empresa serigrafiado.

CUESTIONES A RESOLVER:

4. Describa las transgresiones de la normativa de prevención de riesgos laborales, indicando qué normativa concreta se incumple.

Indique las medidas derivadas que procedería adoptar, indicando sujetos responsables y tipificación de los incumplimientos.

IV. La Inspectora actuante prosigue su visita al polígono industrial, efectuando una visita a una obra de edificación de una nave en la que se están realizando trabajos de colocación de un elemento prefabricado de hormigón.

La obra la promueve la empresa **PROMOTORA, S.L.** y la ejecuta la empresa contratista **LA CONTRATA, S.L.**

Existe Plan de Seguridad y Salud aprobado y designación de Coordinador de Seguridad y Salud por la promotora.

En el Plan de Seguridad y Salud aprobado consta que los trabajos de movimiento de prefabricados pesados y en los trabajos con riesgo de caída en altura estará presente el



recurso preventivo. Además, para estos últimos se dispondrá de, entre otros EPI's, un arnés y línea de vida.

Consta que el Coordinador de Seguridad y Salud ha realizado reuniones y visitas de seguimiento para verificar que la planificación y medios, tanto humanos como materiales previstos eran adecuados visitando la obra aproximadamente una vez al mes, según consta en las actas de coordinación.

Se comprueba que la operación se realiza con un equipo de elevación adecuado y está presente el recurso preventivo.

Identificado el recurso preventivo, se trata de D. Sergio García, quien afirma no pertenecer al servicio de prevención propio de la empresa pero que “dispone de la formación prevista en el Convenio Colectivo de la Construcción y unos quince años de experiencia en obra”.

Durante la visita, se observa que trabajadores de la empresa subcontratista de primer nivel **HORMIGONES, S.L.** operan sin arnés de amarre en una zona de trabajo próxima al borde de un forjado, y que la línea de vida estaba desmontada para facilitar la operación de izado de un elemento prefabricado. Al advertirse del hecho, el recurso preventivo afirma que no ha detenido los trabajos ya que es imposible realizarlos de otra manera, el riesgo de caída de altura no es muy elevado (aproximadamente de 1,80 metros) y ha dado instrucciones de restablecer la línea de vida y que los trabajadores hayan de tener puesto el arnés que tenían a su disposición y estar amarrados a dicha línea de vida, en cuanto concluya este trabajo puntual que desarrollan.

CUESTIONES A RESOLVER:

5. Describa las transgresiones de la normativa de prevención de riesgos laborales, indicando qué normativa concreta se incumple, sujetos responsables y tipificación de los incumplimientos y qué medidas derivadas procedería adoptar.

6. ¿Sería correcta la visita efectuada a esta obra de construcción por propia iniciativa de la Inspectora? Justifique la respuesta.

V. Una empresa comunica por escrito al Comité de Empresa su decisión de trasladar el centro de trabajo a otro emplazamiento y llevar definitivamente allí a los 25 trabajadores que componen la plantilla.

De acuerdo con la información contenida en la comunicación, el nuevo centro de trabajo se encuentra en la misma localidad, a una distancia de 8 km del actual centro. La empresa añade que esta decisión no exigirá a ninguno de los trabajadores un cambio de residencia ni implicará ninguna modificación en su categoría profesional o funciones. El análisis de la empresa llega a la conclusión de que la medida en ningún caso



supondrá un incremento en el tiempo de desplazamiento de los trabajadores ni en su jornada laboral.

A efectos de cumplir con sus obligaciones empresariales de información y consulta, la empresa facilita al Comité de Empresa todos los datos y la información que justifica la decisión empresarial, y además se mantienen una serie de reuniones con el fin de intercambiar sus opiniones en relación con el cambio de ubicación del centro de trabajo. La empresa comunica que el traslado de centro se hará efectivo en el plazo de dos meses.

El Comité de Empresa presenta una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contra esta decisión empresarial, ya que considera que en la documentación aportada no se justifica suficientemente la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, más allá del ahorro de costes que supondrá el nuevo centro.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social actuante visita la empresa y mantiene una reunión con responsables de la Dirección y con el Comité de Empresa. La Dirección admite la buena situación económica que atraviesa la empresa, pero considera necesario el traslado de centro de trabajo debido al importante ahorro de costes que reportará.

El Inspector actuante verifica que el Convenio Colectivo aplicable no contiene ninguna disposición específica al respecto.

CUESTIONES A RESOLVER:

7. ¿Ha actuado correctamente la empresa?

Se solicita fundamente jurídicamente la respuesta, no admitiéndose respuestas ambivalentes.

VI. Se solicita a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un informe en relación con un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (E.R.T.E.) correspondiente a una solicitud presentada por la empresa PESQUERA SAN JOSÉ S.A. para la suspensión de las relaciones laborales de la totalidad de su plantilla (once trabajadores), durante un período de 90 días, por causa de fuerza mayor.

La empresa se dedica a la actividad pesquera, desarrollada por medio del barco pesquero "San José II", propiedad de la empresa.



Las causas alegadas consisten en la reparación que debe realizar anualmente en el motor principal y en el casco del buque. De acuerdo con la documentación que acompaña a su solicitud, los trabajos de reparación en el astillero se han planificado para comenzar dentro de un mes y se prevé que se prolonguen durante 90 días, aproximadamente. Se adjunta un certificado de la empresa contratada para ejecutar la reparación, en el que se detallan los trabajos que van a realizarse y una duración estimada de 60 días. Se explica también que el barco permanece amarrado en el muelle, estando prevista su subida al varadero e inicio de la reparación dentro de un mes.

La suspensión afectaría a los once trabajadores que emplea la empresa, con las siguientes categorías profesionales: un patrón, un contraamaestre, un mecánico, siete marineros y un administrativo.

El Inspector actuante verifica que los once trabajadores afectados se corresponden con los once trabajadores dados de alta en la Seguridad Social por la empresa. Diez de ellos se encuentran enrolados en la embarcación. El gerente de la empresa explica que la solicitud de suspensión afecta también al administrativo que presta servicios en la sede de la empresa, ya que durante ese período descenderá el volumen de su actividad de gestión administrativa.

CUESTIONES A RESOLVER:

8. Explicar y fundamentar jurídicamente si se considera que concurre la causa que motiva la solicitud.

VII. El Inspector actuante requiere a una empresa para que presente su Plan de Igualdad. En su comparecencia, el representante de la empresa aporta un Plan de Igualdad, con fecha de entrada en vigor el 1 de julio de 2019. El Plan no señala ningún plazo de vigencia ni plazos para su revisión y está basado en un análisis de datos a 31 de diciembre de 2018 y diagnóstico de situación con el siguiente contenido:

- 1.- Acceso al empleo
- 2.- Permanencia en el empleo
- 3.- Clasificación profesional
- 4.- Promoción y Formación
- 5.- Retribución
- 6.- Ordenación tiempo trabajo
- 7.- Prevención acoso



El representante de la empresa señala que el Plan precisa una revisión. Por ello, actualmente se encuentran en una fase de negociación de un nuevo diagnóstico de situación, dado que cuando se realizó éste, no se incluyó la información necesaria vinculada con el registro salarial y la auditoría retributiva. Además, la plantilla se ha incrementado notablemente desde entonces, puesto que cuando se computó el 31 de diciembre de 2018 era de 315 trabajadores y actualmente es de 749 trabajadores.

Se requiere a la empresa para que aporte, en una nueva comparecencia, las actas que acrediten la actual composición de la comisión negociadora y las reuniones mantenidas en la fase de negociación en la que se encuentran. Llegada la fecha fijada, el representante de la empresa comparece y aporta copia de un mensaje de correo electrónico enviado al Comité de Empresa, con posterioridad a su primera comparecencia ante el Inspector, en el que se convoca a una próxima reunión de la comisión negociadora para la revisión del Plan de Igualdad y se adjuntan datos de la plantilla actual, así como el resultado de una auditoría retributiva.

CUESTIONES A RESOLVER:

9. Señalar si se produce algún incumplimiento en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres y los planes de igualdad, fundamentar jurídicamente la respuesta.

VIII. Una Inspectora de Trabajo y Seguridad Social recibe una orden de servicio con origen en una denuncia de un trabajador rumano contra la empresa TRANSPORTES JUSTINO S.L., establecida en España y dedicada al transporte de mercancías por carretera.

El trabajador rumano denuncia que la empresa publicó una oferta de empleo en un sitio de internet rumano (www.employment.ro) para un puesto de conductor, en el que se indicaba que el salario garantizado a percibir serían 2.300 € al mes. Añade que, tras mantener una conversación telefónica con dos agentes de la empresa, también rumanos, aceptó la oferta y acordó incorporarse al puesto en la fecha indicada. El trabajador viajó desde Rumanía hasta España, firmó el contrato de trabajo y trabajó para la empresa desde el 1 de octubre hasta el 24 de noviembre de 2021. Sin embargo, denuncia que la empresa no le entregó una copia del contrato, tampoco le comunicó formalmente la finalización de su relación laboral y sólo le abonó 1.200 € como retribución del mes de octubre, sin pagarle nada por su trabajo en el mes de noviembre. Al verse sin recursos económicos, decidió regresar a Rumanía, donde reside actualmente.



La Inspectora visita la sede de la empresa y mantiene una entrevista con la responsable de Recursos Humanos. Se comprueba que la empresa firmó con el trabajador un contrato de trabajo por circunstancias de la producción, de 6 meses de duración, a tiempo completo, para el puesto de conductor. En el contrato se indica que el trabajador percibiría una retribución total de 1.200 euros brutos mensuales. El contrato señala sobre el pago de salarios que:

“se realizará por transferencia a la cuenta bancaria abierta en España por el trabajador y a su nombre. El trabajador está obligado a entregar en la empresa la documentación requerida para la determinación de su salario. La transferencia bancaria correspondiente al pago de los salarios mensuales se realizará por la empresa como máximo el día 25 del mes siguiente.”

La responsable de Recursos Humanos explica que la empresa finalizó su relación laboral con el trabajador, el día 24 de noviembre, por no superar el periodo de prueba. El contrato de trabajo establecía un período de prueba de 60 días. A este respecto, se comprueba que el Convenio Colectivo del sector señala que:

“para los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba podrá tener una duración máxima de dos meses. El desistimiento deberá comunicarse por escrito, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.”

La empresa aporta copia de los recibos de salarios correspondientes al trabajador. El recibo del mes de noviembre, fechado el 24 de noviembre, aparece sin la firma del trabajador y en él se le comunica la extinción del contrato por no superar el periodo de prueba, así como la cantidad correspondiente al salario devengado en el mes y la liquidación correspondiente. El pago de la retribución (1.200 €) correspondiente al mes de octubre se hizo mediante transferencia bancaria. En cuanto al mes de noviembre, se manifiesta que se contactó con el trabajador para entregarle el documento personalmente, ya que debía firmarlo, pero no se presentó, por lo que no se le abonó el importe que aparece en el recibo. No obstante, la responsable de RR.HH. expresa la voluntad de la empresa de pagar el salario pendiente, en cuanto puedan disponer de los datos de contacto del trabajador en Rumanía o éste se ponga en contacto con la empresa.

En cuanto a la oferta de trabajo publicada en el sitio web rumano, la responsable de RR.HH. indica que se hizo a través de un intermediario, quien no recogió la información correctamente. Los 2.300 € que señalaba la oferta como salario no era un importe garantizado, sino que se refería a una cantidad máxima bruta que podría llegar a percibirse y que incluiría también las dietas devengadas por los desplazamientos del trabajador. Añade que, en todo caso, el trabajador conocía las retribuciones reales que



iba a percibir, ya que en el contrato de trabajo que firmó en España se concretaba su salario y la normativa aplicable.

CUESTIONES A RESOLVER:

10. Explique si la empresa sería responsable de algún incumplimiento de la normativa laboral en relación con el pago de salarios al trabajador.

Explique si la empresa sería responsable de algún incumplimiento laboral en relación con la oferta de empleo publicitada o las condiciones salariales recogidas en el contrato de trabajo.

En caso de considerar cometida alguna infracción, indique cuál sería ésta (normativa infringida y precepto tipificador).

IX. Ante la inminente jubilación del Sr. Blanco, fundador y propietario de la empresa XXX, que se dedica a la producción, envasado y empaquetado de aceite, se convoca a la totalidad de la plantilla, 35 trabajadores, a una reunión informativa, en que se da traslado de lo siguiente:

No se va a extinguir la empresa, ya que los dos hijos van a hacerse cargo del negocio. Sin embargo, cada uno de ellos quiere asumir una parte de la actividad, por lo que se creará la empresa YYY, con una plantilla de 15 trabajadores, que se limitará a la producción de aceite; y la empresa ZZZ, con 20 trabajadores llevará a cabo las tareas de embotellar y empaquetar el producto.

El Sr. Blanco y sus hijos presentan la relación de trabajadores que formarían parte de cada una de las empresas, sin que éstos hayan podido optar voluntariamente, ya que se ha pretendido equilibrar las plantillas a nivel de edad, conocimientos, etc.

Se asegura que se mantendrá la antigüedad, aunque, como los CNAEs y los convenios aplicables serán distintos, van a existir algunas diferencias entre ambas plantillas, principalmente en materia de salario y de jornada.

Los trabajadores de la empresa YYY son los que van a resultar perjudicados, por lo que plantean abrir una negociación. Sin embargo, esta propuesta es rechazada inmediatamente por la empresa. Al parecer, el único delegado de personal de la empresa, que pasará a formar parte de ZZZ había sido informado previamente de toda la situación. Por este motivo, la empresa considera que ha cumplido con los requisitos del artículo 44 del ET, en materia de sucesión de empresas.



Como consecuencia, la reunión informativa termina de manera muy tensa y con una convocatoria de huelga, de carácter indefinido, que se iniciará al día siguiente, por parte de los trabajadores que van a pasar a YYY.

Al día siguiente, los trabajadores presentan una denuncia de guardia en la Inspección de Trabajo en la que informan que la empresa ha sustituido a trabajadores huelguistas con personal de ETTs.

Cuando el Inspector visita el centro de trabajo la empresa alega los siguientes hechos:

- *La huelga es ilegal, al no haberse respetado el procedimiento y plazos para su convocatoria.*
- *Se encuentran en una semana muy crítica, ya que si no se elabora el aceite se va a echar a perder el producto. Por ese motivo se ha contratado a trabajadores temporales que, sin embargo, no sustituyen a los huelguistas. Según la empresa, las tareas de los trabajadores en huelga se llevan a cabo por personal propio y los trabajadores de ETT sustituyen a estos segundos.*

CUESTIONES A RESOLVER:

11. ¿La convocatoria de huelga por parte de los trabajadores se ajusta a la legalidad? Razonar jurídicamente la respuesta.

12. ¿Es correcta la utilización de trabajadores de ETT? De no ser así, ¿cuál sería la infracción cometida por la empresa?, ¿existe también infracción de la ETT y en qué términos?



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE
INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. (BOE de 24 de marzo).

**CUARTO EJERCICIO. PRIMERA PARTE.
PROMOCIÓN INTERNA LETRA E2.**

I. Como consecuencia de actividad planificada en materia de régimen económico de la Seguridad Social, y tras la apertura de la pertinente Orden de Servicio, el día 28 de diciembre de 2021 se envió por correo citación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la empresa TRISQUEIRA, S.L para la entrega de la documentación necesaria en relación con la actuación a desarrollar. Dicha citación fue recibida por la empresa, tal y como consta en el acuse de recibo de Correos, el día 4 de enero de 2022 a las 12:52 horas.

Se citaba a la empresa de referencia para su comparecencia en sede de la Inspección de Trabajo, ante el Inspector actuante, para la aportación de toda la documentación con trascendencia en la actuación inspectora, para el día 26 de febrero de 2022.

La empresa TRISQUEIRA, S.L se dedica al comercio al por mayor de artículos de ferretería y dispone de un total de 17 trabajadores en plantilla. La empresa tiene dos centros de trabajo, uno ubicado en Murcia y otro ubicado en la localidad de Móstoles (Madrid).

El día 26 de febrero de 2022 comparece ante el Inspector actuante, representando a la empresa TRISQUEIRA, S.L, Don Ezequiel Martí, perteneciente al despacho profesional E&M LAWYERS. El sr. Martí, tal y como acredita, ostenta poderes de representación de la sociedad.

Se entrega por parte del compareciente la totalidad de la documentación solicitada. Ello, no obstante, a preguntas del Inspector actuante, el sr. Martí se muestra dubitativo, indicando que, al no pertenecer a la empresa TRISQUEIRA, S.L, sino únicamente al despacho profesional que la representa legalmente, no conoce con exactitud la respuesta a las preguntas que se le formulan.

El Inspector actuante deja constancia de esta circunstancia en la diligencia de la comparecencia extendida al efecto.



Ante esta situación, el funcionario actuante decide girar visita de inspección al centro de trabajo de la empresa TRISQUEIRA, S.L, en Móstoles, el día 7 de marzo de 2022, siendo recibido por Don José Ramón Trisquer, quien desarrolla las funciones de dirección y gerencia de la sociedad. El Sr. Trisquer posee el 40% de las participaciones de la mercantil.

D. José Ramón Trisquer figura de alta en el Régimen de Autónomos desde el mes de octubre de 2012.

En el centro de trabajo también se encuentra, detrás del mostrador del centro de trabajo y ataviada con una camiseta con el logotipo de la empresa, la señora Doña María Ángeles Trisquer, prima carnal de D. José Ramón Trisquer. En el momento de la visita de inspección, se comprueba por el funcionario actuante que la Sra. Trisquer está firmando un albarán que certifica la entrega de diversa mercancía.

La señora Doña María Ángeles Trisquer posee el 15% de las participaciones de la sociedad.

Se señala al funcionario actuante por Doña María Ángeles Trisquer que, desde que hace un año que se separó de su marido, está conviviendo con el Sr. Trisquer y además trabaja en la empresa, llevando los temas del papeleo, yendo de manera habitual a prestar servicios al centro de trabajo por las tardes desde hace seis meses. Tal y como señala, compatibiliza dicha actividad con un negocio propio de elaboración y venta de churros y porras que tiene desde hace cinco años y que desarrolla por las mañanas.

La Sra. María Ángeles Trisquer figura de alta en el Régimen de Autónomos desde el mes de febrero de 2017.

Se mantiene entrevista por el Inspector actuante con los trabajadores presentes en el centro de trabajo. De conformidad con las manifestaciones vertidas, comprobaciones efectuadas, documentación aportada, y tras la consulta de la base de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, se dan por comprobados los siguientes hechos:

1. Trabajadora: Doña Laura Pérez, quien reside en Madrid capital.

De alta en la empresa desde el 12 de enero de 2020. Tiene suscrito un contrato indefinido a tiempo completo. 1782 horas anuales.

Puesto de trabajo: Comercial. Sus funciones consisten en la búsqueda de nuevos clientes, teniendo asignada la zona de Madrid capital, siendo este ámbito geográfico el lugar en el que presta servicios.

Sus conceptos retributivos habituales que se reflejan en nómina son:

- Salario base: 1.500 euros/mes
- Plus transporte: 50 euros/mes.



La trabajadora percibe dos pagas extraordinarias al año, pagaderas en los meses de junio y diciembre, cuyo importe coincide con el salario base.

Además, en el mes de marzo de 2022, ha percibido:

- Gastos de manutención: 200 euros (a razón de 20 euros por comida efectuada en desplazamiento durante su jornada laboral).
- Gastos de locomoción: 125 euros (a razón de 0,25 euros por kilómetro realizado en cada desplazamiento durante su jornada laboral). La trabajadora utiliza su vehículo particular.

La empresa ha excluido la totalidad de los gastos de manutención y la totalidad de los gastos de locomoción de la base de cotización.

Igualmente, en el mes de marzo de 2022 ha percibido la cantidad de 1.000 euros en concepto de comisión, por los clientes captados durante el primer trimestre del año. En este caso, la empresa sí ha incluido el importe íntegro de la comisión en la base de cotización de marzo.

2. Trabajador: D. Alonso García, quien reside en la localidad de Leganés.

Puesto de trabajo: Limpieza. Se dedica a la limpieza de las instalaciones.

Tipo de contrato: Indefinido a tiempo completo. 1782 horas anuales.

Sus conceptos retributivos habituales que se reflejan en nómina son:

- Salario base: 1.300 euros al mes.
- Plus de transporte: 100 euros/mes.
- Plus de penosidad/toxicidad: 100 euros/mes.

El trabajador percibe dos pagas extraordinarias al año, pagaderas en los meses de junio y diciembre, cuyo importe coincide con el salario base.

Además, en el mes de marzo de 2022, y debido a un pequeño incendio que se formó en el almacén del centro de trabajo, que requirió la realización con urgencia de labores de limpieza de la zona y retirada de escombros, para así poder dar salida a la mercancía almacenada, el sr. García ha realizado 8 horas, fuera de su jornada laboral, que la empresa le ha abonado a razón de 25 euros por hora (200 euros en total).

La empresa ha reflejado el abono de esos 200 euros en la nómina bajo el concepto de "Plus por mayor actividad", incluyendo el importe íntegro en la base de cotización.

3. Trabajador: D. Pedro Martínez, quien reside en la localidad de Móstoles.

Puesto de trabajo: Secretario/Administrativo.



Tipo de contrato: Indefinido a tiempo completo. 1782 horas anuales.

El sr. Martínez ha sido trasladado con carácter permanente en el mes de enero de 2022 por la empresa, desde el centro de trabajo de Murcia al de Móstoles. Empresa y trabajador han convenido en el pago de una cantidad de 10.000 euros por el traslado, para así poder compensar los gastos derivados del propio traslado tanto del trabajador como de su familia y demás molestias ocasionadas por el cambio. El convenio colectivo de aplicación fija una indemnización de 4.500 euros por traslado.

Sus conceptos retributivos habituales que se reflejan en nómina son:

- Salario base: 2.400 euros al mes
- Parte proporcional de pagas extras (empresa y trabajador han acordado el prorrateo de las pagas extraordinarias): 400 euros/mes.
- Plus dedicación: 100 euros/mes.

Así mismo, en el mes de marzo de 2022, el trabajador ha percibido en nómina la cantidad de 5.000 euros en concepto de “Bonus”, al haber alcanzado la empresa los objetivos que estaban marcados en cuanto a facturación correspondientes al año 2021.

A este respecto, en el contrato de trabajo suscrito con el trabajador se establece que, en el caso de que la empresa alcance los objetivos previamente establecidos en cada año natural, el trabajador percibirá 5.000 euros, que se abonarán en el mes de marzo del año inmediatamente posterior. La empresa ha cotizado la totalidad de la cantidad económica correspondiente al “Bonus” en el mes de marzo de 2022.

Por último, se comprueba que la empresa ha abonado en el mes de marzo de 2022 a aquellos trabajadores que tengan algún hijo a su cargo menor de 18 años la cantidad de 1.400 euros, con independencia del número de hijos, bajo la denominación de “Familia”, dentro de una política interna de promoción de la natalidad. La empresa ha excluido esta cantidad de la base de cotización de los trabajadores perceptores, puesto que, tal y como señala D. José Ramón Trisquer, constituyen “mejoras de la Seguridad Social”.

A este respecto, el trabajador D. Pedro Martínez tiene un hijo de 16 años, mientras que la trabajadora Doña Laura Pérez tiene dos hijos de 2 y 8 años.

4. Trabajadora Irene Díaz, quien reside en Toledo.

Puesto de trabajo: auxiliar administrativa, grupo cotización 7. Sus labores se limitan a la gestión administrativa de documentación, desde la oficina que tiene habilitada en el centro de trabajo.

Tipo de contrato: Indefinido a tiempo completo. 1.782 horas anuales. La fecha de su alta en la empresa se produjo el 24 de febrero de 2021.

Se ha procedido a su despido por parte de la empresa el día 23 de febrero de 2022.



Percibe las siguientes retribuciones mensuales con carácter habitual:

Salario base:	1.100 euros.
Plus vinculación a la empresa:	150 euros.
Plus transporte:	50 euros.

Tiene derecho a dos pagas extraordinarias por el importe del salario más el plus de vinculación a la empresa.

Además, percibe a la extinción del contrato de trabajo, una indemnización por despido equivalente a 40 días de salario por año de servicio.

CUESTIONES A RESOLVER:

Se deberán responder las siguientes preguntas de manera razonada y con referencia a la normativa de aplicación.

En ningún caso, se pide la redacción de actas de infracción y/o de liquidación.

1. En relación con los periodos de prescripción de infracciones y caducidad de actuaciones inspectoras, indique desde qué fecha podrá la Inspección de Trabajo exigir deudas por cuotas a la Seguridad Social a la empresa (mes y año), así como qué día habrán de quedar finalizadas las actuaciones inspectoras para que no opere la caducidad de las actuaciones.

2. Respecto a D. José Ramón Trisquer y Doña María Ángeles Trisquer, señale y razone en qué régimen de la Seguridad Social deben quedar encuadrados por su prestación de servicios en la empresa TRISQUEIRA, S.L.

3. Por lo que se refiere a los trabajadores Doña Laura Pérez, D. Alonso García y D. Pedro Martínez, calcule para cada uno de ellos la base de cotización, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, correspondientes al mes de marzo de 2022.

Para cada concepto, se deberá argumentar y razonar el motivo de su inclusión/exclusión total o parcial de la correspondiente base de cotización.

4. Calcular la base de cotización, tanto por contingencias comunes como profesionales, de la trabajadora Irene Díaz en el mes de enero de 2022.

5. ¿Identifica alguna infracción de la empresa en materia de Seguridad Social? De ser así, indique cuál es, los preceptos infringidos, así como las posibles medidas a adoptar por parte de la Inspección de Trabajo.



II. Una empresa comunica por escrito al Comité de Empresa su decisión de trasladar el centro de trabajo a otro emplazamiento y llevar definitivamente allí a los 25 trabajadores que componen la plantilla.

De acuerdo con la información contenida en la comunicación, el nuevo centro de trabajo se encuentra en la misma localidad, a una distancia de 8 km del actual centro. La empresa añade que esta decisión no exigirá a ninguno de los trabajadores un cambio de residencia ni implicará ninguna modificación en su categoría profesional o funciones. El análisis de la empresa llega a la conclusión de que la medida en ningún caso supondrá un incremento en el tiempo de desplazamiento de los trabajadores ni en su jornada laboral.

A efectos de cumplir con sus obligaciones empresariales de información y consulta, la empresa facilita al Comité de Empresa todos los datos y la información que justifica la decisión empresarial, y además se mantienen una serie de reuniones con el fin de intercambiar sus opiniones en relación con el cambio de ubicación del centro de trabajo. La empresa comunica que el traslado de centro se hará efectivo en el plazo de dos meses.

El Comité de Empresa presenta una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contra esta decisión empresarial, ya que considera que en la documentación aportada no se justifica suficientemente la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, más allá del ahorro de costes que supondrá el nuevo centro.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social actuante visita la empresa y mantiene una reunión con responsables de la Dirección y con el Comité de Empresa. La Dirección admite la buena situación económica que atraviesa la empresa, pero considera necesario el traslado de centro de trabajo debido al importante ahorro de costes que reportará.

El Inspector actuante verifica que el Convenio Colectivo aplicable no contiene ninguna disposición específica al respecto.

CUESTIONES A RESOLVER:

6. ¿Ha actuado correctamente la empresa?

Se solicita fundamente jurídicamente la respuesta, no admitiéndose respuestas ambivalentes.



III. Se solicita a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un informe en relación con un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (E.R.T.E.) correspondiente a una solicitud presentada por la empresa PESQUERA SAN JOSÉ S.A. para la suspensión de las relaciones laborales de la totalidad de su plantilla (once trabajadores), durante un período de 90 días, por causa de fuerza mayor.

La empresa se dedica a la actividad pesquera, desarrollada por medio del barco pesquero “San José II”, propiedad de la empresa.

Las causas alegadas consisten en la reparación que debe realizar anualmente en el motor principal y en el casco del buque. De acuerdo con la documentación que acompaña a su solicitud, los trabajos de reparación en el astillero se han planificado para comenzar dentro de un mes y se prevé que se prolonguen durante 90 días, aproximadamente. Se adjunta un certificado de la empresa contratada para ejecutar la reparación, en el que se detallan los trabajos que van a realizarse y una duración estimada de 60 días. Se explica también que el barco permanece amarrado en el muelle, estando prevista su subida al varadero e inicio de la reparación dentro de un mes.

La suspensión afectaría a los once trabajadores que emplea la empresa, con las siguientes categorías profesionales: un patrón, un contraamaestre, un mecánico, siete marineros y un administrativo.

El Inspector actuante verifica que los once trabajadores afectados se corresponden con los once trabajadores dados de alta en la Seguridad Social por la empresa. Diez de ellos se encuentran enrolados en la embarcación. El gerente de la empresa explica que la solicitud de suspensión afecta también al administrativo que presta servicios en la sede de la empresa, ya que durante ese período descenderá el volumen de su actividad de gestión administrativa.

CUESTIONES A RESOLVER:

7. Explicar y fundamentar jurídicamente si se considera que concurre la causa que motiva la solicitud.

IV. Un restaurante italiano contrata a un trabajador con fecha 01.02.2022 como camarero. No se formaliza contrato escrito por ser la relación de carácter indefinido. La prestación de servicios es a tiempo completo (40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo), sin concretar, ya que existe distribución irregular de la jornada.

Se informa al trabajador de que semanalmente se cuelga el horario de toda la plantilla en el vestuario, aunque se le advierte que, tanto el día de descanso semanal como el



propio horario, pueden verse alterados en cualquier momento “por necesidades del servicio”, sin que exista un preaviso mínimo.

Por otra parte, el trabajador, que no ha firmado ningún contrato solicita un documento escrito en que conste, al menos, la cuantía de su salario. La solicitud no es atendida y la relación con el encargado es cada vez más tensa.

Finalmente, con fecha 25 de febrero, se comunica al trabajador la extinción de la relación laboral por no haber superado el período de prueba.

El trabajador, no conforme con la situación y tras consultar con un amigo, interpone demanda judicial ante la jurisdicción social con fecha 15 de marzo.

CUESTIONES A RESOLVER:

8. Detectar y fundamentar jurídicamente, en su caso, si existen incumplimientos en materia de:

- Forma del contrato.
- Periodo de prueba.

Indicar el plazo de reclamación frente a la decisión empresarial de extinción del contrato.

V. Una Inspectora de Trabajo y Seguridad Social recibe una orden de servicio con origen en una denuncia de un trabajador rumano contra la empresa TRANSPORTES JUSTINO S.L., establecida en España y dedicada al transporte de mercancías por carretera.

El trabajador rumano denuncia que la empresa publicó una oferta de empleo en un sitio de internet rumano (www.employment.ro) para un puesto de conductor, en el que se indicaba que el salario garantizado a percibir serían 2.300 € al mes. Añade que, tras mantener una conversación telefónica con dos agentes de la empresa, también rumanos, aceptó la oferta y acordó incorporarse al puesto en la fecha indicada. El trabajador viajó desde Rumanía hasta España, firmó el contrato de trabajo y trabajó para la empresa desde el 1 de octubre hasta el 24 de noviembre de 2021. Sin embargo, denuncia que la empresa no le entregó una copia del contrato, tampoco le comunicó formalmente la finalización de su relación laboral y sólo le abonó 1.200 € como retribución del mes de octubre, sin pagarle nada por su trabajo en el mes de noviembre. Al verse sin recursos económicos, decidió regresar a Rumanía, donde reside actualmente.



La Inspectora visita la sede de la empresa y mantiene una entrevista con la responsable de Recursos Humanos. Se comprueba que la empresa firmó con el trabajador un contrato de trabajo por circunstancias de la producción, de 6 meses de duración, a tiempo completo, para el puesto de conductor. En el contrato se indica que el trabajador percibiría una retribución total de 1.200 euros brutos mensuales. El contrato señala sobre el pago de salarios que:

“se realizará por transferencia a la cuenta bancaria abierta en España por el trabajador y a su nombre. El trabajador está obligado a entregar en la empresa la documentación requerida para la determinación de su salario. La transferencia bancaria correspondiente al pago de los salarios mensuales se realizará por la empresa como máximo el día 25 del mes siguiente.”

La responsable de Recursos Humanos explica que la empresa finalizó su relación laboral con el trabajador, el día 24 de noviembre, por no superar el periodo de prueba. El contrato de trabajo establecía un período de prueba de 60 días. A este respecto, se comprueba que el Convenio Colectivo del sector señala que:

“para los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba podrá tener una duración máxima de dos meses. El desistimiento deberá comunicarse por escrito, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.”

La empresa aporta copia de los recibos de salarios correspondientes al trabajador. El recibo del mes de noviembre, fechado el 24 de noviembre, aparece sin la firma del trabajador y en él se le comunica la extinción del contrato por no superar el periodo de prueba, así como la cantidad correspondiente al salario devengado en el mes y la liquidación correspondiente. El pago de la retribución (1.200 €) correspondiente al mes de octubre se hizo mediante transferencia bancaria. En cuanto al mes de noviembre, se manifiesta que se contactó con el trabajador para entregarle el documento personalmente, ya que debía firmarlo, pero no se presentó, por lo que no se le abonó el importe que aparece en el recibo. No obstante, la responsable de RR.HH. expresa la voluntad de la empresa de pagar el salario pendiente, en cuanto puedan disponer de los datos de contacto del trabajador en Rumanía o éste se ponga en contacto con la empresa.

En cuanto a la oferta de trabajo publicada en el sitio web rumano, la responsable de RR.HH. indica que se hizo a través de un intermediario, quien no recogió la información correctamente. Los 2.300 € que señalaba la oferta como salario no era un importe garantizado, sino que se refería a una cantidad máxima bruta que podría llegar a percibirse y que incluiría también las dietas devengadas por los desplazamientos del trabajador. Añade que, en todo caso, el trabajador conocía las retribuciones reales que



iba a percibir, ya que en el contrato de trabajo que firmó en España se concretaba su salario y la normativa aplicable.

CUESTIONES A RESOLVER:

9. Explique si la empresa sería responsable de algún incumplimiento de la normativa laboral en relación con el pago de salarios al trabajador.

Explique si la empresa sería responsable de algún incumplimiento laboral en relación con la oferta de empleo publicitada o las condiciones salariales recogidas en el contrato de trabajo.

En caso de considerar cometida alguna infracción, indique cuál sería ésta (normativa infringida y precepto tipificador).

VI. Ante la inminente jubilación del Sr. Blanco, fundador y propietario de la empresa XXX, que se dedica a la producción, envasado y empaquetado de aceite, se convoca a la totalidad de la plantilla, 35 trabajadores, a una reunión informativa, en que se da traslado de lo siguiente:

No se va a extinguir la empresa, ya que los dos hijos van a hacerse cargo del negocio. Sin embargo, cada uno de ellos quiere asumir una parte de la actividad, por lo que se creará la empresa YYY, con una plantilla de 15 trabajadores, que se limitará a la producción de aceite; y la empresa ZZZ, con 20 trabajadores llevará a cabo las tareas de embotellar y empaquetar el producto.

El Sr. Blanco y sus hijos presentan la relación de trabajadores que formarían parte de cada una de las empresas, sin que éstos hayan podido optar voluntariamente, ya que se ha pretendido equilibrar las plantillas a nivel de edad, conocimientos, etc.

Se asegura que se mantendrá la antigüedad, aunque, como los CNAEs y los convenios aplicables serán distintos, van a existir algunas diferencias entre ambas plantillas, principalmente en materia de salario y de jornada.

Los trabajadores de la empresa YYY son los que van a resultar perjudicados, por lo que plantean abrir una negociación. Sin embargo, esta propuesta es rechazada inmediatamente por la empresa. Al parecer, el único delegado de personal de la empresa, que pasará a formar parte de ZZZ había sido informado previamente de toda la situación. Por este motivo, la empresa considera que ha cumplido con los requisitos del artículo 44 del ET, en materia de sucesión de empresas.



Como consecuencia, la reunión informativa termina de manera muy tensa y con una convocatoria de huelga, de carácter indefinido, que se iniciará al día siguiente, por parte de los trabajadores que van a pasar a YYY.

Al día siguiente, los trabajadores presentan una denuncia de guardia en la Inspección de Trabajo en la que informan que la empresa ha sustituido a trabajadores huelguistas con personal de ETTs.

Cuando el Inspector visita el centro de trabajo la empresa alega los siguientes hechos:

- *La huelga es ilegal, al no haberse respetado el procedimiento y plazos para su convocatoria.*
- *Se encuentran en una semana muy crítica, ya que si no se elabora el aceite se va a echar a perder el producto. Por ese motivo se ha contratado a trabajadores temporales que, sin embargo, no sustituyen a los huelguistas. Según la empresa, las tareas de los trabajadores en huelga se llevan a cabo por personal propio y los trabajadores de ETT sustituyen a estos segundos.*

CUESTIONES A RESOLVER:

10. ¿La convocatoria de huelga por parte de los trabajadores se ajusta a la legalidad? Razonar jurídicamente la respuesta.

11. ¿Es correcta la utilización de trabajadores de ETT? De no ser así, ¿cuál sería la infracción cometida por la empresa?

12. ¿Existe también infracción de la ETT y en qué términos?