PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Resolución de 27 de diciembre de 2022, 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 30 de diciembre)

CUARTO EJERCICIO. PRIMERA PARTE.
PROMOCIÓN INTERNA LETRA E1

APARTADO I. Al Inspector actuante se le asigna por la Jefatura la orden de servicio 28/000010/24, motivada por denuncia del trabajador D. Ali ALAMI (NIE X******81) contra la empresa CONFECCIONES PETIMETRE, S.A. (CIF A1111114), cuya actividad es la fabricación de productos textiles para uso industrial y tiene su sede en el Polígono Industrial Amanecer, en la localidad de Humanes de Madrid, provincia de Madrid.

En el escrito de denuncia, el denunciante relata que *"El 18.11.22 sufrió un atrapamiento de su mano derecha con una máquina. Tras el suceso, el administrador único de la empresa le dijo que fuera a urgencias de la mutua a curarse, que le atenderían rápido, pero que no dijera que se había hecho la herida en la empresa. Así lo hizo y acudió al servicio de urgencias del Hospital de la Mutua, donde indicó que se había caído sobre unos cristales cuando iba corriendo por la calle para ir al trabajo". El suceso, le provocó una baja durante quince días".*

ACTUACIÓN PREVIA:

Antes de realizar visita de inspección el Inspector mantiene conversación telefónica con el denunciante, quien le explica que:

a) A diario realizaban las labores de limpieza de la máquina donde ocurrió el accidente una vez que el proceso productivo del día anterior había concluido y antes de comenzar el correspondiente a ese día. Normalmente, sucedía entre las 7:00 y las 7:30 horas.
b) El proceso de limpieza consistía en la retirada de la polilla de algodón que desprende el proceso productivo y, para ello, utilizan un compresor de aire y retiran con un cepillo la polilla en el suelo.
c) Antes de comenzar los trabajos de limpieza se aseguran del parado de la máquina (botón bloqueo), si bien el día del suceso cuando estaba limpiando la parte inferior de la máquina con un cepillo se activó la máquina y se produjo el atrapamiento. El trabajador asegura que cuando estaba limpiando la máquina estaba parada.
d) Finalmente, le indica que ha presentado hace unas semanas la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social porque se lo pensó mejor.

VISITA DE INSPECCIÓN:

En fecha 24.01.24, el Inspector actuante, realiza visita a la citada empresa, al objeto de investigar el suceso denunciado.

Para acceder al centro de trabajo, el Inspector se identifica en el control de acceso a la empresa.

El control de acceso es una caseta de poliuretano. A preguntas del Inspector actuante la persona auxiliar de control de accesos le informa que se llama Pedro Gómez Sánchez, que trabaja para la empresa de servicios **OJO AVIZOR, S.L.U** y que el sistema de calefacción lleva todo el invierno sin funcionar. Se observa que esta persona está muy abrigada y parece que tiene bastante frío. El Inspector actuante comprueba consultando su teléfono móvil que la temperatura exterior en la localidad es aproximadamente de 4ºC.

El auxiliar de control de acceso permite la entrada del Inspector al centro de trabajo.

El Inspector realiza la visita acompañado por D. Nicolás Núñez Petit, administrador de la empresa CONFECCIONES PETIMETRE, S.A. y comprueba lo siguiente:

En la zona de producción del centro de trabajo existen diversas máquinas de color verde con aspecto de ser muy antiguas. El administrador explica al Inspector que el accidente se produjo cuando "Ali" metió un cepillo de barrer en la parte inferior de una máquina (bobinadora de hilado textil) y al sacar el cepillo se clavó unas púas en la mano. El administrador manifiesta que la máquina estaba parada. La máquina está en la línea de fabricación de diversos textiles y el trabajador se enganchó con los elementos móviles del equipo que carece de resguardo o dispositivo que impidiera el acceso al mismo.

Se le pregunta por la periodicidad de las tareas de limpieza y el administrador responde que la limpieza de la parte inferior de la máquina se realiza muy habitualmente porque el proceso de fabricación "suelta" pelusa.

Durante la visita se mantiene conversación con varios trabajadores sobre el suceso, pero no aportan información relevante. Todos ellos conocen que el accidente se produjo en la citada máquina, si bien no explican cómo ocurrió dado el tiempo transcurrido.

Se finaliza la visita haciendo entrega de citación requiriendo la presentación de diversa documentación en la oficina de la Inspección, entre la cual solicita la elaboración de un informe por el servicio de prevención sobre el accidente de trabajo ocurrido, informe debidamente firmado por la empresa, así como libro de instrucciones y evaluación de riesgos del equipo de trabajo que interviene en el accidente (bobinadora de hilado textil).

Antes de salir de las instalaciones de la empresa, en la zona exterior el Inspector observa cómo un trabajador de CONFECCIONES PETIMETRE, S.A. está subido a la cubierta de un almacén de unos 200 m². La altura desde el suelo a la cubierta será aproximadamente de unos 3 metros y el trabajador circula por ella libremente sin ningún tipo de equipo de protección individual contra el riesgo de caída de altura. Tampoco hay medidas de protección colectiva contra este riesgo.

El Inspector solicita al trabajador que descienda para hablar con él.

Una vez que el trabajador ha descendido, el Inspector comprueba que el material de la cubierta es de fibrocemento y algunas partes de la misma están muy degradadas con roturas en el interior y en los laterales.

Pregunta al trabajador por la antigüedad de la cubierta y le manifiesta que es la cubierta original de la fábrica. El trabajador cree que ese almacén se construyó a principios de los años 70 (hecho posteriormente confirmado por el administrador de la empresa).

Finalmente, este trabajador le cuenta que estaba sobre la cubierta porque estaba comprobando el estado de una bajante. Hace unos días llovió y hubo un atasco, además de bastantes goteras.

Al salir del centro de trabajo, también entrega una citación al auxiliar de control de entrada de la empresa OJO AVIZOR, S.L.U. para que comparezca el representante de la empresa en las oficinas de las Inspección Provincial de Madrid.

El 20.02.24, el administrador único de la empresa CONFECCIONES PETIMETRE, S.A. comparece en las oficinas de la Inspección Provincial de Madrid.

Aporta el informe sobre el accidente, el contrato del trabajador accidentado, su alta en el Régimen General de la Seguridad Social -previa al suceso- y el parte de médico de baja de incapacidad por contingencias comunes de 18/11/22 y el parte de alta de 5/12/22.

En el informe sobre el accidente, elaborado en fecha 10/02/2024, consta como causa del mismo que “Los órganos de accionamiento de la bobinadora están situados en lugar fácilmente accesible de forma que el trabajador al acercarse demasiado a la máquina para barrer por debajo de la misma involuntariamente accionó con su espalda el interruptor de encendido, con lo que la máquina se puso en funcionamiento inmediatamente, el trabajador debió apoyar su mano sobre el costado de la máquina, donde se encuentran los dispositivos de transmisión a los husos para el enrollado de las bobinas, momento que dicho mecanismo le atrapó la mano. El trabajador al retirar la mano bruscamente se hizo los cortes que constituyen la lesión”.

En el mismo informe se hace constar que la máquina no dispone de marcado CE ni ha sido evaluada para su adaptación y conformidad al Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Tampoco dispone de mecanismo de aspiración de limpieza. Entre las medidas que el propio informe determina para evitar accidentes similares en el futuro se encuentra subsanar estas deficiencias.

El administrador también aporta una serie de fotografías de la máquina donde se produjo el accidente y la evaluación de riesgos laborales del centro de trabajo visitado, realizada por el Servicio de Prevención Ajeno EL PEQUEÑO PETIRROJO, S.L. el 9 de mayo de 2018.

A propósito del “libro de instrucciones de la máquina”, el administrador informa que esta máquina lleva instalada en la empresa más de 40 años, y en consecuencia no tiene libro de instrucciones. No obstante, le explica al Inspector que como pudo comprobar en su visita, la maquina está señalizada con pegatinas o etiquetas advirtiendo del peligro de atrapamiento, y carteles que informan de que antes de realizar cualquier actuación con la máquina, se corte la corriente. El administrador entrega 4 fotografías de la máquina donde se aprecia la colocación de dichas pegatinas de advertencia.

Con relación al “marcado CE de la máquina o, en su defecto, la evaluación de riesgos específica de la máquina”, le dice que según se señala en el informe no dispone de marcado CE, ni evaluación de riesgos específica y que ha contratado con el servicio de prevención la realización de dicha evaluación y determinación de medidas que deben implantarse sobre el equipo para ajustarse a la normativa vigente y poder contratar su instalación con una empresa especializada.

Asimismo, le indica que el Servicio de Prevención ha identificado algunos riesgos derivados de su utilización:

- Todos los equipos deben disponer de relés, pulsador doble con contacto auxiliar u otro sistema de seguridad de modo que, si se produce un fallo de alimentación y ésta retorna, no se produzca una puesta en marcha intempestiva,
- Los órganos de accionamiento deberán estar situados fuera de las zonas peligrosas y
- Se instalará dispositivo para que la puesta en marcha de la maquina solamente se pueda efectuar mediante una acción voluntaria.

El administrador reconoce que estas medidas preventivas reflejadas en la evaluación de riesgos realizada en 2018 no fueron implantadas.

En relación con otros hechos comprobados por el Inspector durante la visita y respecto de los cuales formuló una solicitud de información en la citación de comparecencia, resulta que sobre la cubierta del almacén la empresa no ha realizado programa alguno de seguimiento y control del estado de conservación.

El administrador desconoce la vida útil de la cubierta al no disponer de información sobre la fecha exacta de su fabricación, ni el tipo de fibras que lo componen. No obstante, sí puede confirmar que la cubierta se instaló a principios de los años 70 lo que supone que contiene fibras de amianto.

Otras observaciones:

1. CONFECCIONES PETIMETRE, S.A.: No dispone de representación legal de los trabajadores, ni delegados de prevención.
2. OJO AVIZOR, S.L.U.: Dispone de representación legal de los trabajadores y de delegado de prevención.
3. Ambas empresas han concertado la gestión de las contingencias profesionales de su plantilla con la misma mutua.
4. El trabajador accidentado no sufre secuelas derivadas del atrapamiento que supongan una limitación de su aptitud psicofísica y, por ello, no ha presentado solicitud de recargo de prestaciones ante el INSS.
5. El administrador único de la empresa OJO AVIZOR, S.L.U. reconoce que la temperatura en la caseta del control de acceso durante este invierno ha sido inferior a los 17ºC.

CUESTIONES A RESOLVER

Respecto a la empresa **CONFECCIONES PETIMETRE, S.A,** el aspirante deberá contestar a las siguientes cuestiones:

1) **Indicar los incumplimientos en que ha podido incurrir la empresa CONFECCIONES PETIMETRE, S.A, y qué medidas debería adoptar el Inspector actuante.**

   Se deberá señalar el incumplimiento, la medida derivada, y en caso de que proceda extender acta de infracción, se deberá indicar la norma sustantiva incumplida, los preceptos tipificadores, graduación y sanción. NO SE REDACTARÁ EL ACTA DE INFRACCIÓN.

   Explicar brevemente el desarrollo del procedimiento sancionador en caso de extender acta de infracción y la autoridad competente para resolver.

Se solicita razonar y justificar la respuesta.

En cuanto a la empresa **OJO AVIZOR, S.L.U,** se deberá indicar:

2) **En qué incumplimientos ha podido incurrir la empresa, y qué medidas debería adoptar el Inspector actuante.**

   Se deberá señalar el incumplimiento, la medida derivada, y en caso de proceder a extender algún acta de infracción, se deberá indicar la norma sustantiva incumplida, los preceptos tipificadores, graduación, sanción y autoridad competente para resolver. NO SE REDACTARÁ EL ACTA DE INFRACCIÓN.

APARTADO II. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social planifica visitas de inspección en el sector de la construcción con el fin de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en las obras de construcción.

En cumplimiento de esta campaña, a la Inspectora actuante se le encomiendan órdenes de servicio. Por ello, efectúa visita a una obra de rehabilitación en una empresa dedicada a la fabricación de productos químicos. Durante la visita se mantiene entrevista, entre otros, con el responsable de mantenimiento de la empresa QUIM, S.L., con el encargado de OBRAS S.L., con el recurso preventivo de OBRAS S.L., con el encargado de COBERT S.L., y con los trabajadores de COBERT S.L.

La empresa QUIM S.L., como promotora, había contratado con la empresa OBRAS S.L. la rehabilitación de una de sus naves, dado el aumento del volumen de producción que llevaba acumulando durante los últimos meses.

A su vez, OBRAS S.L. había subcontratado con la empresa COBERT S.L. los trabajos de renovación de la cubierta de la nave.

Durante la visita de inspección, la Inspectora actuante vio a dos trabajadores de COBERT S.L. transitando por la cubierta a unos 8 metros de altura. La Inspectora pidió al encargado que bajaran de la cubierta, para entrevistarlos. Los trabajadores explican a la Inspectora que tenían que transportar las placas de la cubierta vieja ya extraídas y apiladas en la cubierta hasta el extremo de la cubierta donde se encontraba la plataforma, para posteriormente bajarlas a tierra.

Para hacerlo tenían que transitar sobre la cubierta, tanto por la zona donde ya había cubierta nueva, como por la zona con cubierta vieja.

Los trabajadores explicaron que tenían que fijar el arnés de seguridad a la viga de la cumbrera, ya que la línea de vida no se encontraba instalada, pero desde la cumbrera no podían llegar a la zona donde se encontraban las placas apiladas, motivo por el cual tuvieron que desatar el arnés para poder llegar.

La Inspectora preguntó al encargado de OBRAS S.L. por el recurso preventivo. El encargado respondió que debía de encontrarse en el interior de la nave.

La Inspectora constató en la visita que la línea de vida no estaba instalada, y que el recurso preventivo de OBRAS S.L. permitió la realización de los trabajos mencionados anteriormente.

El Plan de seguridad y salud de la obra (debidamente aprobado y al que se ha adherido COBERT S.L.), detecta el riesgo de caída de altura, indicando por un lado que, en caso de riesgo grave de caída de altura es necesaria la presencia del recurso preventivo, y por otro lado que: "En trabajos en altura uso obligatorio de medidas adecuadas de protección: líneas de vida, arnés de sujeción... Uso obligatorio de arneses de seguridad atados a puntos fuertes o a líneas de vida adecuadamente montadas, en trabajos a más de 2 m de altura cuando no pueden montar algún tipo de protecciones colectivas", fijando como medidas, entre otras: "La tareas que requieran acceder a zonas con desnivel superior a 2 m., deberán realizarse obligatoriamente utilizando los equipos de protección colectiva (redes, barandillas,...) adecuadas o en su defecto equipos de protección anti caída: arnés de protección anti caída anclado a punto seguro, con garantía de resistencia y dispositivo retráctil, doble cuerda una para fijar el descendedor y la segunda de anclaje de seguridad fijadas en la parte superior sólidamente a la edificación, líneas de vida fijadas sólidamente a la edificación con tacos de acero y mosquetón anclado a las mismas. Se deberá establecer un protocolo de seguridad con presencia de recurso preventivo para tareas con caída de más de 2 m. de altura, de manera que se mantengan y supervisen las condiciones correctas de seguridad durante todo el tiempo que exista el riesgo."

CUESTIONES A RESOLVER:

3) **Identificar el o los incumplimientos que han podido cometerse, explicando brevemente la/s infracción/es cometida, la/s norma/s sustantiva/s vulnerada/s y el/los precepto/s tipificador/es.**

   Indicar qué medidas derivadas de la actuación inspectora procederían al respecto, y quiénes serían los sujetos responsables.

4) **Explicar qué documentación podría solicitar a la empresa promotora QUIM S.L. en relación con la obra de rehabilitación y qué obligaciones tiene respecto de los trabajadores que se encuentran realizando los trabajos en la cubierta.**

APARTADO III. Se asigna una orden de servicio al Inspector destinado en la provincia de Madrid, en la que se incluye una denuncia que contiene los datos de identificación del denunciante, incluida categoría profesional y de la empresa denunciada (localización, actividad, plantilla, etc.) y el siguiente texto:

"Soy trabajador de la empresa AAA, SL desde el 15/9/2020 y denuncio que en 2023 he disfrutado de mis vacaciones anuales durante el mes de septiembre completo, pero la empresa solo me ha pagado en ese mes el salario de 1.245,50 euros y creo que tengo derecho a un salario superior durante las vacaciones".

ACTUACIÓN PREVIA:

El Inspector, antes de iniciar la actuación inspectora mediante la visita de inspección, consulta las bases de datos de la ITSS y comprueba los datos de identificación son correctos y que el convenio colectivo de aplicación en el sector al que pertenece la empresa de la Comunidad de Madrid **no determina la retribución correspondiente a vacaciones y nada se dice sobre los conceptos retributivos que deben tomarse en cuenta ni tampoco se verifica exclusión alguna**, pero contiene los siguientes preceptos relativos a la materia denunciada que se reflejan en el Anexo.

VISITA DE INSPECCIÓN:

El Inspector realiza visita de inspección en la empresa denunciada y mantiene entrevista con el Jefe de Personal de la misma, a quien solicita que le muestre el contrato de trabajo del trabajador, el calendario de vacaciones de 2023 de la empresa y los recibos de justificativos del pago de salarios correspondientes al periodo de un año, el comprendido entre el 1/10/2022 y el 30/09/2023. Así lo hace y el Inspector los examina en la empresa.

El Inspector pregunta al Jefe de Personal la razón de que en vacaciones el trabajador no perciba ningún complemento salarial de los que ha percibido el resto del año, contestando éste que el convenio no determina cuál es la retribución de las vacaciones y el Estatuto de los Trabajadores solo dice que serán retribuidas, por lo que cree que es correcto abonar solo el salario base igual que hizo con las pagas extraordinarias.

Mediante este examen documental comprueba que en los doce meses examinados el trabajador ha percibido:

- 12 pagas de 1.245,50 euros (1 cada mes)
- 2 pagas extraordinarias de 1.245,50 euros.
- 0 ,00 euros por antigüedad.
- En 8 de los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido la cantidad de 148,20 euros por el concepto de nocturnidad (10 horas mensuales en cada uno de los 8 meses).
- En 2 de los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido 172,90 euros como retribución de horas extraordinarias calificadas como de "fuerza mayor".
- En los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido 90 euros mensuales en concepto de plus extrasalarial.
- En los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido 30 euros mensuales en concepto de complemento de calidad.

- En los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido 77,27 euros mensuales en concepto de dieta íntegra.

ANEXO

Art 21º.- SALARIO BASE: *El salario base retribuye el trabajo de los respectivos grupos y niveles profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo. En la Tabla económica anexa al convenio se determina que el salario base para el Grupo II, nivel IV al que corresponde el denunciante es de* ***1.245,50*** *euros/mes y* ***17.437,03*** *euros/año dividido en 14 pagas.*

Art 22º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD. *Los trabajadores y trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por trienio.*

Art 23º.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES*. Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de julio y diciembre o bien, por acuerdo individual, prorrateadas por meses. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más la antigüedad.*

Art 24º.- PLUS DE NOCTURNIDAD. *Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán como retribución específica el valor de la hora ordinaria incrementada en un cincuenta por ciento.*

Art 25º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. *Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:*

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
b) Horas extraordinarias por fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas: realización.
c) Horas extraordinarias estructurales, necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La retribución o compensación de las horas extraordinarias se realizará por pacto individual entre la Dirección de la empresa y la persona trabajadora. En caso de retribución, las horas extraordinarias realizadas serán retribuidas con un incremento del setenta y cinco por ciento respecto del valor de las horas ordinarias. En caso de pactarse la compensación, las horas extraordinarias realizadas se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el setenta y cinco por ciento.

Art. 26.- COMPLEMENTO DE CALIDAD. *Se entiende por complemento de calidad de trabajo, aquel que la persona trabajadora percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo y siempre que se realice de forma efectiva la función en virtud del cual se estableció.*

Art. 27.- PLUS EXTRASALARIAL. *Con independencia del salario pactado en este Convenio, la persona trabajadora será indemnizada de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los gastos de transporte con un plus único extrasalarial que para el año 2023 se fija en 90 euros mensuales de promedio, correspondientes a 4,1 euros diarios, que será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento hacia el ejercicio de la actividad y retorno al domicilio.*

Art 28º.- JORNADA LABORAL. *Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas.*

Art 29º.- DIETAS.

1. Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la localidad en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en el punto 3 de la Tabla Económica aneja a este Convenio.

2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernoctación.

En la citada tabla se determina como importe de la Dieta íntegra 77,27 euros.

Art 31º.- VACACIONES. *Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales divisibles en dos períodos de 15 días. Dentro del mes de enero se confeccionará el calendario de vacaciones del año. Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador/a.*

CUESTIONES A RESOLVER:

5) ¿Es correcta o no la retribución de las vacaciones aplicada por la empresa? Fundamente su respuesta.

6) En caso de estimarla incorrecta, finalizada la actividad comprobatoria inspectora, ¿qué medidas derivadas de su actuación debería adoptar? En su caso, ¿qué infracción estima que se ha cometido?

APARTADO IV. A una Inspectora destinado en la Inspección Provincial de Bilbao se le asigna una orden de servicio en la que se incluye una denuncia que contiene los datos de identificación del denunciante, incluida categoría profesional y de la empresa denunciada (localización, actividad, plantilla, etc.) y el siguiente texto:

"Soy trabajador de la empresa AAA, SL desde el 01/01/2023 y denuncio que la empresa para la que trabajo no concede a los trabajadores los descansos diarios y semanales a que tenemos derecho".

ACTUACIÓN PREVIA:

La Inspectora, antes de iniciar la actuación inspectora mediante la visita de inspección, consulta las bases de datos de la ITSS y comprueba los datos de identificación son correctos, que la empresa tiene cinco trabajadores, todos ellos vinculados con contrato indefinido que han prestado servicios ininterrumpidamente durante el año 2023 y que el convenio colectivo provincial de aplicación en el sector al que pertenece la empresa (Comercio de alimentación (mayor y menor)), contiene los preceptos relativos a la materia denunciada que se reflejan en el Anexo.

VISITA DE INSPECCIÓN:

La Inspectora realiza visita de inspección en la empresa denunciada y mantiene entrevista con el Sr García, que se identifica como encargado de la misma, a quien solicita que le muestre el horario de apertura al público del establecimiento, la relación de trabajadores que prestan o han prestado servicios en el año 2023, el calendario laboral y cuadro horario de los mismos y el registro diario de jornada del año 2023 completo.

Se le entrega dicha documentación y la Inspectora comprueba lo siguiente:

- ✓ El horario de apertura al público del establecimiento es de lunes a viernes de 9:00 a 14:30 y de 16:00 a 20:30 y los sábados de 9:00 a 15:00 horas.

- ✓ Los trabajadores 1 y 2 realizan una jornada semanal de 40 horas, prestando servicios, según se acredita mediante el cuadro horario y el registro diario de jornada, durante todo el año, excepto el mes de vacaciones con horario de 8:30 a 15:00 horas, de lunes a viernes y los sábados de 8:30 a 16:00 horas.

- ✓ Los trabajadores 3 y 4 realizan una jornada semanal de 40 horas, prestando servicios, según se acredita mediante el cuadro horario y el registro diario de jornada, durante todo el año, excepto el mes de vacaciones con horario de lunes a viernes de 11:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 21:00 horas.

- ✓ El trabajador 5 (el encargado) realiza una jornada semanal de 42 horas, prestando servicios, según se acredita mediante el cuadro horario y el registro diario de jornada, durante todo el año, excepto el mes de vacaciones con horario de lunes a viernes de 10:30 a 14:30 y de 18:00 a 21:00 horas. Los sábados trabaja de 9:30 a 15:00 y de 17:00 a 18:30 horas. Para este trabajador se produce la acumulación de las horas trabajadas en los sábados por la tarde (cerrado al público) en períodos de cuatro semanas, descansando un día adicional, lunes o sábado, a su elección en dicho período, de forma que en cómputo mensual su jornada es de 40 horas semanales.

ANEXO

Artículo 25: Jornada*. Se establecerá una jornada anual de 1800 horas. En cómputo semanal será de 40 horas.*

Las empresas podrán establecer una jornada máxima de nueve horas, sin sobrepasar el límite semanal. Asimismo, la jornada diaria que no exceda de cuatro horas se

realizará, de forma continuada. Entre jornadas partidas mediaran dos horas de descanso como mínimo.

El descanso semanal queda establecido en dos días alternos a la semana, siendo uno de ellos el domingo. No pudiendo coincidir el otro día de descanso con ningún festivo. Si el descanso semanal coincidiera en festivo, esté se descansará en la siguiente semana.

No obstante, lo anterior, las empresas que no abran en sábado por la tarde, los trabajadores/as de éstas, disfrutarán de día y medio de descanso ininterrumpido que comprenderá la tarde del sábado y el domingo sin sobrepasar las 40 horas semanales.

CUESTIONES A RESOLVER:

7) ¿Es correcto o no el sistema de horarios y descansos establecido en la empresa? Razone su respuesta.

8) En caso de estimarla incorrecta, finalizada la actividad comprobatoria inspectora, ¿qué medidas derivadas de su actuación debería adoptar? ¿En su caso, qué infracción estima que se ha cometido?

PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Resolución de 27 de diciembre de 2022, 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 30 de diciembre)

CUARTO EJERCICIO. PRIMERA PARTE.
TURNO LIBRE

APARTADO I. El Inspector actuante realiza una serie de visitas el día 24 de enero de 2024 a distintas empresas, en el Polígono Industrial Amanecer, en la localidad de Humanes de Madrid, provincia de Madrid.

La visita se origina por una denuncia que interpone el trabajador Manuel L.J ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y que da lugar a la apertura de la Orden de Servicio 28/000022/24, en relación a un accidente que sufrió el 26 de octubre de 2023, mientras prestaba servicios como operario de aparcamiento por cuenta ajena en la empresa VAN S.L.

Para acceder al centro de trabajo, el Inspector se identifica en el control de acceso a la empresa.

El control de acceso es una caseta de poliuretano. La persona auxiliar de control de accesos le indica que trabaja para la empresa de servicios OJO AVIZOR, S.L.U. y que el sistema de calefacción lleva todo el invierno sin funcionar. Se observa que esta persona está muy abrigada y parece que tiene bastante frío. El Inspector observa que su teléfono marca una temperatura exterior de 4ºC.

En el escrito de denuncia consta lo siguiente: "*sobre las 11:30 horas, un coche golpeó la barrera de la entrada al parking, dando marcha atrás. Como consecuencia del golpe, la barrera se desencajó del eje, yo fui a encajarla con unos tornillos y al acercarse un coche se activó, lo que supuso que me atrapase los dedos"*

El Inspector actuante, solicita ir al lugar donde ocurrieron los hechos, acompañado del encargado, así como de los dos operarios presentes.

El Inspector solicita la presencia de algún delegado de prevención, pero la empresa informa que no existe representación legal de los trabajadores en la empresa.

El trabajador accidentado tampoco se encontraba en el centro de trabajo, puesto que ya no presta servicios en la empresa.

La representación de la empresa no le puede dar muchos detalles del accidente, salvo mostrarle la barrera de acceso al parking donde se produjo el accidente y comprometerse a aportar cuanta documentación se le requiera, puesto que manifiestan que se ha llevado a cabo una investigación del accidente por parte del Servicio de Prevención.

No pudiendo concluir la actuación inspectora en el trascurso de la visita, al finalizar la misma se hace entrega de citación oficial para que la empresa comparezca en sede inspectora y aporte diversa documentación necesaria para completar las actuaciones.

Antes de salir de las instalaciones de la empresa, en la zona exterior el Inspector observa cómo un trabajador de la misma empresa está subido a la cubierta de un almacén de unos 200 metros cuadrados. La altura desde el suelo a la cubierta será aproximadamente de unos 3 metros y el trabajador circula por ella libremente sin ningún tipo de equipo de protección individual contra el riesgo de caída de altura. Tampoco hay medidas de protección colectiva contra este riesgo.

Al acercarse y hablar con el trabajador, le solicita que descienda con cuidado de la cubierta.

Una vez que el trabajador ha descendido, el Inspector comprueba que el material de la cubierta es de fibrocemento y algunas partes de la misma están muy degradadas con roturas en el interior y en los laterales.

Pregunta al trabajador por la antigüedad de la cubierta y le manifiesta que es la cubierta original de la fábrica. El trabajador cree que ese almacén se construyó a principios de los años 70 (hecho posteriormente confirmado por el administrador de la empresa).

Finalmente, este trabajador le cuenta que estaba sobre la cubierta porque estaba comprobando el estado de una bajante. Hace unos días llovió y hubo un atasco, además de bastantes goteras.

Al salir del centro de trabajo, también entrega una citación al auxiliar de control de entrada de la empresa OJO AVIZOR, S.L.U. para que comparezca el representante de la empresa en las oficinas de las Inspección Provincial de Madrid.

Con carácter previo a la comparecencia de la empresa, el trabajador accidentado es citado por parte del Inspector, en las oficinas de la Inspección Provincial de Madrid, al objeto de que explique con más detalle las circunstancias del accidente.

El trabajador manifiesta que nadie le había explicado específicamente qué hacer en estos casos. Informa que durante su primera semana de trabajo los compañeros que prestaron servicios con él, le comentaron que a veces la barrera se desencajaba y que lo normal era volver a anclar la barrera en el eje.

Para ello, le comentaron que tenían unos tornillos de plástico de repuesto, y le explicaron de forma muy rápida cuál era el mecanismo de parada de la barrera, para proceder después a su reparación. El trabajador recuerda que había dos opciones: cortar la corriente de toda la zona; o cortar la corriente de la barrera con una llave en el propio eje de la barrera.

Manifiesta que optó por la segunda opción, y utilizó la llave. Él creía que sí conocía el mecanismo de parada de la barrera, y que con la utilización de la llave bastaba para cortar la corriente.

Por lo tanto, como no estaba rota procedió a intentar insertarla de nuevo en el eje, utilizando unos tornillos de plástico de repuesto.

Cuando se encontraba intentando insertarla en el eje, con los tornillos de repuesto (y confiando en que la corriente de la barrera estaba cortada tras la utilización de la llave), observó que un coche venía de lejos, y cuando éste se encontraba a unos 8 o 10 metros, los sensores del VIA-T le detectaron y automáticamente se levantó la barrera que él estaba manipulando.

Esto supuso que dos de sus dedos quedaran atrapados en el eje, y que hasta que el coche no pasó y se bajó la barrera de nuevo, no pudo liberarlos. Los dos dedos fueron seccionados al 90%.

En fecha 15 de febrero de 2024, comparece el representante legal de la empresa junto con el responsable del servicio de prevención ajeno.

En el momento del accidente el trabajador accidentado, era el único trabajador prestando servicios en el parking del centro logístico.

Se aporta la siguiente documentación:

1. Contrato de trabajo del trabajador
2. Evaluación de Riesgos Laborales

La última revisión de la evaluación de riesgos elaborada por el servicio de prevención ajeno, que asume las cuatro especialidades preventivas, es de fecha 2 de mayo de 2022. Dicha evaluación no identifica el riesgo de atrapamiento por o entre objetos derivado de la manipulación de las barreras.

3. Informe de AT

El Sr. L.J. no había recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales.

El informe de investigación del accidente de trabajo elaborado por la empresa el 2 de noviembre de 2023 refiere lo siguiente:

"*Descripción de los hechos:*

Sobre las 11:02 horas del día del accidente, un vehículo dando marcha atrás en el interior del aparcamiento choca contra el mástil o palo de la barrera automática de entrada de vehículos del aparcamiento doblándola y rompiendo parte de las bridas de plástico que la sujetan a la pletina metálica de la misma.

Se trata de una barrera automática de la marca/sistema Parkare con mástil articulado de 276 cm de longitud. El trabajador se encontraba solo en ese momento en el aparcamiento realizando sus funciones.

Sobre las 12:00 horas, después de dar una ronda por el aparcamiento, entró en la SAC (sala de atención y control) y detectó en el ordenador del sistema una señal de barrera rota. Se dirigió a la zona concreta a verificar la avería. Una vez allí, verificó el mal estado del mástil que requería ser reparado. Esta tarea no la había hecho con anterioridad por no haberse presentado esta incidencia (suele ocurrir con cierta frecuencia). El trabajador desbloquea la barrera con la llave para poder manipularla. Durante la manipulación del mástil de la barrera el trabajador ha de parar hasta 6 veces por entrada de vehículos.

En un momento dado, mientras el trabajador estaba concentrado en reparar el mástil de la barrera, no se percató de la entrada por la rampa de un vehículo que llevaba vía T, o tenía activado el pago por matrícula, y que accionó la barrera (se elevó) justo cuando estaba sujetando el mástil en la zona de la pletina metálica, atrapándole varios dedos de la mano derecha.

Análisis de las causas:

- *Operario con baja experiencia laboral en el puesto (20 días).*
- *Primera vez que el operario realizaba esta tarea de reparación de barrera.*
- *Exceso de confianza*
- *No seguir la operativa correcta.*

Acciones correctoras:

Reforzar la información/formación con procedimiento/operativa escrita para reparación de barreras móviles Parkare (consensuar con Sistemas, Operaciones y delegados de prevención la elaboración de un protocolo) y distribuirlo para que sea conocido por el personal de los aparcamientos afectados."

A propósito de otros hechos comprobados por el Inspector durante la visita y respecto de los cuales formuló una solicitud de información en la citación de comparecencia, resulta que sobre la cubierta del almacén la empresa no ha realizado programa alguno de seguimiento y control del estado de conservación.

El administrador desconoce la vida útil de la cubierta al no disponer de información sobre la fecha exacta de su fabricación, ni el tipo de fibras que lo componen. No obstante, sí puede confirmar que la cubierta se instaló a principios de los años 70 y que contiene fibras de amianto.

El administrador único de la empresa OJO AVIZOR, S.L.U. reconoce que la temperatura en la caseta del control de acceso durante este invierno ha sido inferior a los 17ºC.

CUESTIONES A RESOLVER:

1) En cuanto al accidente de trabajo sufrido por el trabajador, indicar los incumplimientos en que ha incurrido la empresa VAN S.L., y qué medidas debe adoptar el Inspector actuante.

Se deberá señalar el incumplimiento, la medida derivada, y en caso de que proceda extender acta de infracción, se deberá indicar la norma sustantiva incumplida, los preceptos tipificadores, sanción, graduación y autoridad competente para resolver.

Explicar brevemente el desarrollo del procedimiento sancionador en caso de extender acta de infracción.

Se solicita razonar y justificar la respuesta.

2) Con respecto al trabajador de la empresa OJO Avizor S.L.U., señalar y justificar qué medidas debería adoptar el Inspector.

3) En cuanto al trabajador que se encuentra en la cubierta de fibrocemento, se deberá indicar en qué incumplimientos ha incurrido la empresa, y qué medidas debe adoptar el Inspector actuante.

Se deberá señalar el incumplimiento, la medida derivada, y en caso de proceder a extender algún acta de infracción, se deberá indicar la norma sustantiva incumplida, los preceptos tipificadores, sanción, graduación y autoridad competente para resolver.

Se solicita razonar y justificar la respuesta.

NO SE PIDE REDACTAR NI INFORMES NI ACTAS DE INFRACCIÓN.

APARTADO II. El Inspector actuante examina toda la documentación presentada por las empresas visitadas y efectúa el análisis de todos los datos obtenidos durante sus visitas. Consulta asimismo las bases de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Al consultar el Fichero General de Recaudación de la TGSS, descubre que la empresa OJO AVIZOR S.L.U., tiene una deuda con la Seguridad Social por importe de 18.000 € por la falta de ingreso de la cotización de los últimos seis meses. De esta deuda, el Inspector actuante comprueba que por el trabajador que presta servicios en el centro de trabajo de la empresa VAN S.A. la deuda asciende a un total de 2.400 €.

4) Explicar si procede realizar alguna actuación en relación con esta comprobación sobre la deuda de esta empresa con la Seguridad Social. Si se estima oportuno efectuar alguna actuación inspectora, se deberá indicar cuál o cuáles y justificar.

APARTADO III. Al Inspector de Trabajo y Seguridad Social destinado en la Inspección Provincial de Madrid, se le asigna una orden de servicio en la que se incluye una denuncia que contiene los datos de identificación del denunciante, incluida categoría profesional y de la empresa denunciada (localización, actividad, plantilla, etc.) y el siguiente texto:

"Soy trabajador de la empresa AUTO S.L., desde el 15/9/2020 y denuncio que en 2023 he disfrutado de mis vacaciones anuales durante el mes de septiembre completo, pero la empresa sólo me ha pagado en ese mes el salario de 1.245,50 euros y creo que tengo derecho a un salario superior durante las vacaciones".

A. ACTUACIÓN PREVIA:

Antes de iniciar la actuación inspectora mediante la visita de inspección, el Inspector consulta las bases de datos de la ITSS y comprueba que los datos de identificación son correctos y que el convenio colectivo de aplicación en el sector al que pertenece la

empresa de la Comunidad de Madrid no determina la retribución correspondiente a vacaciones y nada se dice sobre los conceptos retributivos que deben tomarse en cuenta ni tampoco se verifica exclusión alguna, pero contiene los siguientes preceptos relativos a la materia denunciada que se reflejan en el Anexo.

B. VISITA DE INSPECCIÓN:

Se realiza visita de inspección en la empresa denunciada, que es un taller de reparación de vehículos de alta gama y mantiene entrevista con el Jefe de Personal de la misma, a quien solicita que le muestre el contrato de trabajo del trabajador, el calendario de vacaciones de 2023 de la empresa y los recibos justificativos del pago de salarios correspondientes al periodo de un año, el comprendido entre el 1/10/2022 y el 30/09/2023. Así lo hace y el Inspector lo examina en la empresa.

El Jefe de Personal le explica al Inspector que al ser un taller de alta gama, tienen niveles de calidad muy altos, e incluso, a veces tienen que desplazar a los trabajadores a reparar vehículos a los domicilios de los clientes.

Se le pregunta al Jefe de Personal la razón de que en vacaciones el trabajador no perciba ningún complemento salarial de los que ha percibido el resto del año, contestando éste que el convenio no determina cuál es la retribución de las vacaciones y el Estatuto de los Trabajadores solo dice que serán retribuidas, por lo que cree que es correcto abonar solo el salario base igual que hizo con las pagas extraordinarias.

Mediante este examen documental comprueba que en los doce meses examinados el trabajador ha percibido:

- 12 pagas de 1.245,50 euros (1 cada mes)
- 2 pagas extraordinarias de 1.245,50 euros.
- 0 ,00 euros por antigüedad.
- En 8 de los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido la cantidad de 148,20 euros por el concepto de nocturnidad (10 horas mensuales en cada uno de los 8 meses).
- En 2 de los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido 172,90 euros como retribución de horas extraordinarias calificadas como de “fuerza mayor”.
- En los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido 90 euros mensuales en concepto de plus extrasalarial.
- En los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido 30 euros mensuales en concepto de complemento de calidad.
- En los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido 77,27 euros mensuales en concepto de dieta íntegra.

ANEXO

*Art 21º.- **SALARIO BASE**: El salario base retribuye el trabajo de los respectivos grupos y niveles profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo. En la Tabla económica anexa al convenio se determina que el salario base para el Grupo II, nivel IV al que corresponde el denunciante es de 1.245,50 euros/mes y 17.437,03 euros/año dividido en 14 pagas.*

*Art 22º.- **COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.** Los trabajadores y trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por trienio.*

*Art 23º.- **COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de julio y diciembre o bien, por acuerdo individual, prorrateadas por meses. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más la antigüedad.*

*Art 24º.- **PLUS DE NOCTURNIDAD.** Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán como retribución específica el valor de la hora ordinaria incrementada en un cincuenta por ciento.*

*Art 25º.- **HORAS EXTRAORDINARIAS.** Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:*

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias por fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias estructurales, necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La retribución o compensación de las horas extraordinarias se realizará por pacto individual entre la Dirección de la empresa y la persona trabajadora. En caso de retribución, las horas extraordinarias realizadas serán retribuidas con un incremento del setenta y cinco por ciento respecto del valor de las horas ordinarias. En caso de pactarse la compensación, las horas extraordinarias realizadas se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el setenta y cinco por ciento.

*Art. 26.- **COMPLEMENTO DE CALIDAD**. Se entiende por complemento de calidad de trabajo, aquel que la persona trabajadora percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo y siempre que se realice de forma efectiva la función en virtud del cual se estableció.*

*Art. 27.- **PLUS EXTRASALARIAL**. Con independencia del salario pactado en este Convenio, la persona trabajadora será indemnizada de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los gastos de transporte con un plus único extrasalarial que para el año 2023 se fija en 90 euros mensuales de promedio, correspondientes a 4,1 euros diarios, que será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento hacia el ejercicio de la actividad y retorno al domicilio.*

*Art 28º.- **JORNADA LABORAL.** Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas.*

*Art 29º.- **DIETAS.***

1. Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la localidad en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en el punto 3 de la Tabla Económica aneja a este Convenio.

2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernoctación.

En la citada tabla se determina como importe de la Dieta íntegra 77,27 euros.

*Art 31º.- **VACACIONES**. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales divisibles en dos períodos de 15 días. Dentro del mes de enero se confeccionará el calendario de vacaciones del año. Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador/a.*

CUESTIONES A RESOLVER:

5) ¿Es correcta o no la retribución de las vacaciones aplicada por la empresa? Fundamente su respuesta.

6) En caso de estimarla incorrecta, finalizada la actividad comprobatoria inspectora, ¿qué medidas derivadas de su actuación debería adoptar? En su caso, ¿qué infracción estima que se ha cometido?

APARTADO IV. Durante la visita se comprueba que en el mismo centro de trabajo prestan servicio junto a los ocho trabajadores de la citada empresa, dos trabajadores de la empresa RUEDAS S.L., los cuales están encargados del montaje de los neumáticos de los coches.

Se toma declaración a los trabajadores de RUEDAS S.L., que manifiestan que trabajan a las órdenes del encargado de AUTO S.L., que es quien establece la plantilla del trabajo, el horario de cada uno de ellos, y organiza el cuadrante de vacaciones, ya que no hay ningún encargado presente en el centro que pertenezca a la empresa RUEDAS S.L. Además, los equipos de trabajo con los que llevan a cabo su actividad son propiedad de la empresa contratante, salvo las herramientas manuales que son de RUEDAS S.L.

Por otra parte, durante la visita, al solicitar la identificación de los trabajadores presentes en el centro de trabajo, uno de los que se encontraba en el taller, vestido con un mono azul marcado con el logotipo AUTO S.L., al igual que el resto de los trabajadores del centro de trabajo, y que portaba una caja de herramientas, la deja en el suelo y abandona precipitadamente el centro de trabajo, sin identificarse.

El encargado, al serle solicitada la identificación del mismo, no lo identifica, afirmando desconocer su nombre. El resto de los trabajadores de AUTOS S.L., señalan que llevaba dos días trabajando en el taller, y que decía llamarse Wilson.

Por último, solicitado el registro de jornada del mes en curso y del mes de diciembre de 2023 de los trabajadores de AUTO S.L., el encargado manifiesta que no lo tienen allí, que lo tienen en la gestoría, pero que el Inspector le deje un correo electrónico, y se lo enviará en los próximos días.

El Inspector, pregunta a los trabajadores presentes, cómo registran la jornada de trabajo y tanto los trabajadores de RUEDAS S.L y de AUTO S.L, declaran que el jefe les suele llevar a final de mes una hoja, para todos la misma, que firman y que se lleva el jefe.

Al no poder finalizar la actuación inspectora, se entrega citación para comparecencia de ambas empresas, en las oficinas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El administrador de AUTO S.L. aporta el contrato mercantil suscrito con la empresa RUEDAS S.L., que tiene por objeto “actividades de montaje de neumáticos”.

Manifiesta que RUEDAS S.L. factura una cantidad por el número de horas de servicio realizadas por los trabajadores.

Se comprueba que consta de una plantilla de 30 trabajadores y que dispone de dos centros de trabajo, dedicados exclusivamente al montaje y venta de neumáticos, que dos de sus trabajadores prestan servicios en AUTO S.L., y que ésta le entrega una cantidad por hora de servicio prestada por cada trabajador.

Por otra parte, en relación con la identificación del trabajador que abandonó el centro de trabajo, la empresa AUTOS S.L., aporta un precontrato de trabajo, que había registrado en la Oficina de Extranjería, hacía 3 meses, para poder regularizar la situación de dicho trabajador.

Manifiestan que, como han iniciado legalmente los trámites para la obtención del permiso de trabajo, le están enseñando el oficio.

Consultada la base de datos correspondiente, se comprueba que Wilson Giraldo Challco, peruano, con Pasaporte 118755989, carece de autorización para trabajar, pero sí dispone de autorización de residencia legal en España.

El representante de la empresa declara que el trabajador se puso nervioso, y por eso se fue.

CUESTIONES A RESOLVER

7) En relación con los hechos planteados se deberá explicar brevemente los incumplimientos detectados.

Indicar la infracción/es, señalando, en su caso, la norma sustantiva vulnerada y el precepto tipificador. Señalar las actas de infracción que procedería extender.

APARTADO V. Asimismo, el Inspector solicita la nómina del trabajador JFC, mecánico especialista, que percibe los siguientes conceptos en su nómina de septiembre de 2023:

- Salario base: 1.112
- Antigüedad: 225
- Plus de transporte: 100
- Plus de ayuda a la cultura: 50
- Plus vestuario:60
- Dietas: 252
- Gastos de locomoción: 450
- Aparcamientos y peajes: 200

La empresa abona 3 pagas extras anuales, por importe del salario base más la antigüedad en cada una de ellas.

El trabajador vive en Madrid.

Su trabajo consiste en realizar visitas a clientes, planificadas mensualmente por la empresa, tanto en Madrid capital como en la Comunidad y provincias limítrofes, utilizando su vehículo particular. Empresa y trabajador han pactado las siguientes condiciones:

- Media dieta: Madrid capital: 12 euros. Fuera de Madrid capital: 15 euros
- Importe por gastos de locomoción: 0,28 euros/km

En el mes de septiembre el trabajador se ha desplazado 6 veces a Madrid capital y 12 fuera de la capital. Ha realizado en total 1.800 kms. El trabajador justifica los gastos de aparcamiento y peajes con los tickets correspondientes.

CUESTIONES A RESOLVER

8) Determinar la base de cotización de este trabajador en el mes de septiembre de 2023, razonando la inclusión y exclusión de estos conceptos en dicha base.

APARTADO VI. El 12 de junio de 2023 se gira visita por el Inspector actuante a la empresa de logística Transportes Ibéricos, S.A., con centro de trabajo en la localidad de Meco. El 28 se revisa documentación requerida. Se comprueban los hechos siguientes:

La empresa tiene como objeto social “la prestación de servicios de logística, transporte, distribución, almacenaje y compraventa de cualquier tipo de mercancías”. Según el

CNAE 2009 el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es el 4941 (transporte por carretera) y el tipo aplicable es el 3,70 %, del cual 1,35 % corresponde a IT y el 1,35 % restante a IMS.

Del listado del personal de la empresa que cotiza por la ocupación A en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se comprobó el día de la visita que varios de estos trabajadores estaban prestando servicios en la zona de almacenaje de mercancías y en los muelles de carga de descarga. Este personal está encuadrado en el grupo de administración y por eso la empresa cotiza por ellos en la ocupación A. Son trabajadores con categorías de “coordinador de noche” y “técnico de operaciones”.

Examinadas las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo se comprueba que este personal cuando acede al almacén y a los muelles de carga queda sometido a los riesgos asociados a estas actividades como exposición a temperaturas extremas, golpes, atropellos y atrapamientos, caídas de personas y objetos e incendios; también, se comprueba que durante esos tiempos de trabajo utilizan los equipos de protección individual como el resto de los trabajadores de los muelles y del almacén.

CUESTIONES A RESOLVER:

9) Razonar el correcto o incorrecto encuadramiento de estos trabajadores en la cotización por la ocupación A de la tarifa de primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En función de la contestación, indicar qué actuaciones inspectoras procederían.

En su caso, indicar la infracción y/o infracciones que se han apreciado, preceptos infringidos, calificación y los artículos donde se gradúan y se fijan las sanciones. En caso de que proceda practicar acta de liquidación, indicar qué período completo podría abarcar la liquidación de las diferencias de cotización constatadas, suponiendo que se extiende el acta en el mes de noviembre de 2023 y si se debió haber adoptado alguna medida para interrumpir la prescripción de la obligación del pago de cuotas.

No se pide la redacción de actas.

PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Resolución de 27 de diciembre de 2022, 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 30 de diciembre)

CUARTO EJERCICIO. PRIMERA PARTE.
PROMOCION INTERNA LETRA E2

APARTADO I. Al Inspector de Trabajo y Seguridad Social destinado en la Inspección Provincial de Madrid, se le asigna una orden de servicio en la que se incluye una denuncia que contiene los datos de identificación del denunciante, incluida categoría profesional y de la empresa denunciada (localización, actividad, plantilla, etc.) y el siguiente texto:

"Soy trabajador de la empresa AUTO S.L., desde el 15/9/2020 y denuncio que en 2023 he disfrutado de mis vacaciones anuales durante el mes de septiembre completo, pero la empresa solo me ha pagado en ese mes el salario de 1.245,50 euros y creo que tengo derecho a un salario superior durante las vacaciones".

A. ACTUACIÓN PREVIA:

Antes de iniciar la actuación inspectora mediante la visita de inspección, el Inspector consulta las bases de datos de la ITSS y comprueba los datos de identificación son correctos y que el convenio colectivo de aplicación en el sector al que pertenece la empresa de la Comunidad de Madrid no determina la retribución correspondiente a vacaciones y nada se dice sobre los conceptos retributivos que deben tomarse en cuenta ni tampoco se verifica exclusión alguna, pero contiene los siguientes preceptos relativos a la materia denunciada que se reflejan en el Anexo.

B. VISITA DE INSPECCIÓN:

Se realiza visita de inspección en la empresa denunciada, que es un taller de reparación de vehículos de alta gama y mantiene entrevista con el Jefe de Personal de la misma, a quien solicita que le muestre el contrato de trabajo del trabajador, el calendario de vacaciones de 2023 de la empresa y los recibos justificativos del pago de salarios correspondientes al periodo de un año, el comprendido entre el 1/10/2022 y el 30/09/2023. Así lo hace y el Inspector lo examina en la empresa.

El Jefe de Personal, le explica al Inspector que al ser un taller de alta gama, tienen niveles de calidad muy altos, e incluso, a veces tienen que desplazar a los trabajadores a reparar vehículos a los domicilios de los clientes.

Se le pregunta al Jefe de Personal la razón de que en vacaciones el trabajador no perciba ningún complemento salarial de los que ha percibido el resto del año, contestando éste que el convenio no determina cuál es la retribución de las vacaciones y el Estatuto de los Trabajadores solo dice que serán retribuidas, por lo que cree que es correcto abonar solo el salario base igual que hizo con las pagas extraordinarias.

Mediante este examen documental comprueba que en los doce meses examinados el trabajador ha percibido:

- ✓ 12 pagas de 1.245,50 euros (1 cada mes)
- ✓ 2 pagas extraordinarias de 1.245,50 euros.
- ✓ 0 ,00 euros por antigüedad.
- ✓ En 8 de los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido la cantidad de 148,20 euros por el concepto de nocturnidad (10 horas mensuales en cada uno de los 8 meses).
- ✓ En 2 de los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido 172,90 euros como retribución de horas extraordinarias calificadas como de “fuerza mayor”.
- ✓ En los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido 90 euros mensuales en concepto de plus extrasalarial.
- ✓ En los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido 30 euros mensuales en concepto de complemento de calidad.
- ✓ En los 11 meses previos a las vacaciones ha percibido 77,27 euros mensuales en concepto de dieta íntegra.

ANEXO

*Art 21º.- **SALARIO BASE**: El salario base retribuye el trabajo de los respectivos grupos y niveles profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo. En la Tabla económica anexa al convenio se determina que el salario base para el Grupo II, nivel IV al que corresponde el denunciante es de 1.245,50 euros/mes y 17.437,03 euros/año dividido en 14 pagas.*

*Art 22º.- **COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.** Los trabajadores y trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por trienio.*

*Art 23º.- **COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de julio y diciembre o bien, por acuerdo*

individual, prorrateadas por meses. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más la antigüedad.

*Art 24º.- **PLUS DE NOCTURNIDAD.** Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán como retribución específica el valor de la hora ordinaria incrementada en un cincuenta por ciento.*

*Art 25º.- **HORAS EXTRAORDINARIAS.** Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:*

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias por fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias estructurales, necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La retribución o compensación de las horas extraordinarias se realizará por pacto individual entre la Dirección de la empresa y la persona trabajadora. En caso de retribución, las horas extraordinarias realizadas serán retribuidas con un incremento del setenta y cinco por ciento respecto del valor de las horas ordinarias. En caso de pactarse la compensación, las horas extraordinarias realizadas se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el setenta y cinco por ciento.

*Art. 26.- **COMPLEMENTO DE CALIDAD**. Se entiende por complemento de calidad de trabajo, aquel que la persona trabajadora percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo y siempre que se realice de forma efectiva la función en virtud del cual se estableció.*

*Art. 27.- **PLUS EXTRASALARIAL**. Con independencia del salario pactado en este Convenio, la persona trabajadora será indemnizada de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los gastos de transporte con un plus único extrasalarial que para el año 2023 se fija en 90 euros mensuales de promedio, correspondientes a 4,1 euros diarios, que será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento hacia el ejercicio de la actividad y retorno al domicilio.*

*Art 28º.- **JORNADA LABORAL.** Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas.*

*Art 29º.- **DIETAS.***

1. Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la localidad en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en el punto 3 de la Tabla Económica aneja a este Convenio.

2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernoctación.

En la citada tabla se determina como importe de la Dieta íntegra 77,27 euros.

*Art 31º.- **VACACIONES**. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales divisibles en dos períodos de 15 días. Dentro del mes de enero se confeccionará el calendario de vacaciones del año. Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador/a.*

CUESTIONES:

1. ¿Es correcta o no la retribución de las vacaciones aplicada por la empresa? Fundamente su respuesta.

2. En caso de estimarla incorrecta, finalizada la actividad comprobatoria inspectora, ¿qué medidas derivadas de su actuación debería adoptar? En su caso, ¿qué infracción estima que se ha cometido?

APARTADO II. Durante la visita se comprueba que en el mismo centro de trabajo prestan servicio junto a los ocho trabajadores de la citada empresa, dos trabajadores de la empresa RUEDAS S.L., los cuales están encargados del montaje de los neumáticos de los coches.

Se toma declaración a los trabajadores de RUEDAS S.L., que manifiestan que trabajan a las órdenes del encargado de AUTO S.L., que es quien establece la plantilla del trabajo, el horario de cada uno de ellos, y organiza el cuadrante de vacaciones, ya que no hay ningún encargado presente en el centro que

pertenezca a la empresa RUEDAS S.L. Además, los equipos de trabajo con los que llevan a cabo su actividad son propiedad de la empresa contratante.

Por otra parte, durante la visita, al solicitar la identificación de los trabajadores presentes en el centro de trabajo, uno de los que se encontraba en el taller, vestido con un mono azul marcado con el logotipo AUTO S.L., al igual que el resto, y que portaba una caja de herramientas, la deja en el suelo y abandona precipitadamente el centro de trabajo, sin identificarse.

El encargado, al serle solicitada la identificación del mismo, no lo identifica, afirmando desconocer su nombre. El resto de los trabajadores señalan que llevaba dos días trabajando en el taller, y que decía llamarse Wilson.

Por último, solicitado el registro de jornada de los trabajadores de AUTO S.L., el encargado manifiesta que no lo tienen allí, que lo tienen en la gestoría, pero que el inspector le deje un correo electrónico que se lo enviará en los próximos días.

El Inspector, pregunta a los trabajadores presentes, cómo registran la jornada de trabajo y tanto los trabajadores de RUEDAS S.L y de AUTO S.L, declaran que el jefe les suele llevar a final de mes una hoja, para todos la misma, que firman y que se lleva el jefe.

Al no poder finalizar la actuación inspectora, se entrega citación para comparecencia de la empresa AUTO S.L. en las oficinas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El administrador de AUTO S.L. aporta el contrato mercantil suscrito con la empresa RUEDAS S.L., que tiene por objeto “actividades de montaje de neumáticos”.

Manifiesta que RUEDAS S.L. factura una cantidad por el número de horas de servicio realizadas por los trabajadores. Por otra parte, en relación con la identificación del trabajador que abandonó el centro de trabajo, señala que no puede aportar documentación alguna, que era un trabajador que estaba a prueba y que no ha podido contactar con él.

Posteriormente, se cita a la empresa RUEDAS S.L., quien aporta la documentación solicitada por el Inspector.

Se comprueba que consta de una plantilla de 30 trabajadores y que dispone de dos centros de trabajo, dedicados exclusivamente al montaje y venta de neumáticos, que dos de sus trabajadores prestan servicios en AUTO S.L., y que ésta le entrega una cantidad por hora de servicio prestada por cada trabajador.

Respecto al trabajador que abandonó precipitadamente el centro de trabajo, la empresa aporta un precontrato de trabajo, que había registrado en la Oficina de Extranjería, hacía 3 meses, para poder regularizar la situación de dicho trabajador.

El representante de la empresa declara que el trabajador se puso nervioso, y que por eso se fue.

Manifiestan que, como han iniciado legalmente los trámites para la obtención del permiso de trabajo, le están enseñando el oficio.

Consultada la base de datos correspondiente, se comprueba que Wilson Giraldo Challco, peruano, con Pasaporte 118755989, carece de autorización para trabajar, pero sí dispone de autorización de residencia legal en España.

CUESTIONES A RESOLVER

3) En relación con los hechos planteados se deberá explicar brevemente si hay infracción/es, señalando, en su caso, la norma sustantiva vulnerada y el precepto tipificador. Señalar las actas de infracción que procedería extender.

APARTADO III. Al Inspector destinado en la Inspección Provincial de Bilbao se le asigna una orden de servicio en la que se incluye una denuncia que contiene los datos de identificación del denunciante, incluida categoría profesional y de la empresa denunciada (localización, actividad, plantilla, etc.) y el siguiente texto:

"Soy trabajador de la empresa AAA, SL desde el 01/01/2023 y denuncio que la empresa para la que trabajo no concede a los trabajadores los descansos diarios y semanales a que tenemos derecho".

ACTUACIÓN PREVIA:

El Inspector, antes de iniciar la actuación inspectora mediante la visita de inspección, consulta las bases de datos de la ITSS y comprueba los datos de identificación son correctos, que la empresa tiene cinco trabajadores, todos ellos vinculados con contrato indefinido que han prestado servicios ininterrumpidamente durante el año 2023 y que el convenio colectivo de aplicación en el sector al que pertenece la empresa de la provincia en que el Inspector está destinado/a (Comercio de alimentación (mayor y menor)), contiene los preceptos relativos a la materia denunciada que se reflejan en el Anexo.

VISITA DE INSPECCIÓN:

El Inspector realiza visita de inspección en la empresa denunciada y mantiene entrevista con el Sr García, que se identifica como encargado de la misma, a quien solicita que le muestre el horario de apertura al público del establecimiento, la relación de trabajadores que prestan o han prestado servicios en el año 2023,

el calendario laboral y cuadro horario de los mismos y el registro diario de jornada del año 2023 completo.

Se le entrega dicha documentación y el Inspector comprueba lo siguiente:

- ✓ El horario de apertura al público del establecimiento es de lunes a viernes de 9:00 a 14:30 y de 16:00 a 20:30 y los sábados de 9:00 a 15:00 horas.

- ✓ Los trabajadores 1 y 2 realizan una jornada semanal de 40 horas, prestando servicios, según se acredita mediante el cuadro horario y el registro diario de jornada, durante todo el año, excepto el mes de vacaciones con horario de 8:30 a 15:00 horas, de lunes a viernes y los sábados de 8:30 a 16:00 horas.

- ✓ Los trabajadores 3 y 4 realizan una jornada semanal de 40 horas, prestando servicios, según se acredita mediante el cuadro horario y el registro diario de jornada, durante todo el año, excepto el mes de vacaciones con horario de lunes a viernes de 11:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 21:00 horas.

- ✓ El trabajador 5 (el encargado) realiza una jornada semanal de 42 horas, prestando servicios, según se acredita mediante el cuadro horario y el registro diario de jornada, durante todo el año, excepto el mes de vacaciones con horario de lunes a viernes de 10:30 a 14:30 y de 18:00 a 21:00 horas. Los sábados trabaja de 9:30 a 15:00 y de 17:00 a 18:30 horas. Para este trabajador se produce la acumulación de las horas trabajadas en los sábados por la tarde (cerrado al público) en períodos de cuatro semanas, descansando un día adicional, lunes o sábado, a su elección en dicho período, de forma que en cómputo mensual su jornada es de 40 horas semanales.

ANEXO

Artículo 25: Jornada*. Se establecerá una jornada anual de 1800 horas. En cómputo semanal será de 40horas.*

Las empresas podrán establecer una jornada máxima de nueve horas, sin sobrepasar el límite semanal. Asimismo, la jornada diaria que no exceda de cuatro horas se realizará, de forma continuada. Entre jornadas partidas mediaran dos horas de descanso como mínimo.

El descanso semanal queda establecido en dos días alternos a la semana, siendo uno de ellos el domingo. No pudiendo coincidir el otro día de descanso con ningún festivo. Si el descanso semanal coincidiera en festivo, esté se descansará en la siguiente semana.

No obstante, lo anterior, las empresas que no abran en sábado por la tarde, los trabajadores/as de éstas, disfrutarán de día y medio de descanso ininterrumpido

que comprenderá la tarde del sábado y el domingo sin sobrepasar las 40 horas semanales.

CUESTIONES A RESOLVER:

4) ¿Es correcto o no el sistema de horarios y descansos establecido en la empresa? Razone su respuesta.

5) En caso de estimarla incorrecta, finalizada la actividad comprobatoria inspectora, ¿qué medidas derivadas de su actuación debería adoptar? ¿En su caso, qué infracción estima que se ha cometido?

APARTADO IV. Asimismo, el inspector solicita la nómina del trabajador JFC, mecánico especialista, que percibe los siguientes conceptos en su nómina de septiembre de 2023:

Salario base: 1.112

Antigüedad: 225

Plus de transporte: 100

Plus de ayuda a la cultura: 50

Dietas: 252

Gastos de locomoción: 450

Aparcamientos y peajes: 200

La empresa abona 3 pagas extras anuales, por importe del salario base más la antigüedad en cada una de ellas.

El trabajador vive en Madrid.

Su trabajo consiste en realizar visitas a clientes, planificadas mensualmente por la empresa, tanto en Madrid capital como en la Comunidad y provincias limítrofes, utilizando su vehículo particular. Empresa y trabajador han pactado las siguientes condiciones:

Media dieta: Madrid capital: 12 euros. Fuera de Madrid capital: 15 euros

Importe por gastos de locomoción: 0,28 euros/km

En el mes de septiembre el trabajador se ha desplazado 6 veces a Madrid capital y 12 fuera de la capital. Ha realizado en total 1.800 kms. El trabajador justifica los gastos de aparcamiento y peajes con los tickets correspondientes.

CUESTIONES A RESOLVER

6) Determinar la base de cotización de este trabajador en el mes de septiembre de 2023, razonando la inclusión y exclusión de estos conceptos en dicha base.

APARTADO V. La empresa que provee el servicio de telefonía a AUTO, S.L., es la empresa Houses of Phone, S.A., que tiene como objeto la mediación, como agente o distribuidor, entre los diferentes operadores de telecomunicaciones y los clientes finales de los mismos para la realización de ofertas y tramitaciones de altas entre dichos operadores y los clientes.

Esta empresa tiene contratada una póliza de seguro colectivo de vida conforme al artículo 55 del Convenio colectivo del comercio vario de la Comunidad de Madrid que indica: "Las empresas están obligadas a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente convenio, por una cobertura mínima de 9.000 euros…". La empresa no ha cotizado por estos importes alegando el carácter asistencial y extrasalarial del concepto.

CUESTIONES A RESOLVER

7) Razonar la procedencia o improcedencia de cotización de este concepto, así como la forma de cálculo del mismo a efectos de su cotización, en su caso.

En función de la contestación, indicar qué actuaciones inspectoras procederían.

APARTADO VI. El Inspector actuante examina toda la documentación presentada por las empresas visitadas y efectúa el análisis de todos los datos obtenidos durante sus visitas. Consulta asimismo las bases de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Al consultar el Fichero General de Recaudación de la TGSS, descubre que la empresa RUEDAS, S.L., tiene una deuda con la Seguridad Social por el período comprendido entre octubre de 2022 y noviembre de 2023, por importe de 28.800 €.

Por otra parte, la empresa OJO AVIZOR S.L.U., tiene una deuda con la Seguridad Social por importe de 18.000 € por la falta de ingreso de la cotización de los últimos seis meses. De esta deuda, el Inspector actuante comprueba que

por el trabajador que presta servicios en el centro de trabajo de la empresa CONFECCIONES PETIMETRE S.A., la deuda asciende a un total de 2.400 €.

CUESTION A RESOLVER:

8) Explicar si procede realizar alguna actuación en relación con esta comprobación sobre la deuda de estas empresas con la Seguridad Social. Si se estima oportuno efectuar alguna actuación inspectora, se deberá justificar.

APARTADO VII. La empresa Panificadora LOS TRIGOS DE CASTILLA, dedicada a la fabricación de harinas y pan, ha llevado a cabo un despido colectivo que afecta a 15 trabajadores, en virtud de un Expediente de Regulación de Empleo en fecha 15 de enero de 2024.

Entre los trabajadores afectados se encuentra Gonzalo Pérez García.

El Sr. Pérez nació el 11 de febrero de 1960, y comenzó a trabajar el 15 de julio de 1985, fecha desde la que ha estado dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

En la empresa citada, fue contratado el 15 de enero de 1995, con la categoría de Jefe de Producción, habiendo trabajado ininterrumpido hasta el 15 de enero de 2024.

En la fecha del despido tiene 63 años.

CUESTIONES A RESOLVER

9) ¿El Sr. Pérez, tiene derecho a cobrar la prestación por desempleo tras el despido colectivo? Justifique la respuesta

10) ¿El Sr. Pérez puede jubilarse anticipadamente? Justifique la respuesta

PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Resolución de 27 de diciembre de 2022, 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 30 de diciembre)

CUARTO EJERCICIO. SEGUNDA PARTE
PRIMER IDIOMA FRANCÉS

Traducir el siguiente texto al español:

INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE

Article 1

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

Article 2

1. Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

2. La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention.

Article 3

1. Le système d'inspection du travail sera chargé:

(a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;

(b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;

(c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Article 4

1. Pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.

2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, le terme autorité centrale pourra désigner soit l'autorité fédérale, soit une autorité centrale d'une entité constituante fédérée.

Article 7

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les inspecteurs du travail seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.

2. Les moyens de vérifier ces aptitudes seront déterminés par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions.

Article 15

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail:

(a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle;

(b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;

(c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Resolución de 27 de diciembre de 2022, 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 30 de diciembre)

CUARTO EJERCICIO. SEGUNDA PARTE
PRIMER IDIOMA INGLÉS

Traducir el siguiente texto al español:

LABOUR INSPECTION IN INDUSTRY

Article 1

Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force shall maintain a system of labour inspection in industrial workplaces.

Article 2

1. The system of labour inspection in industrial workplaces shall apply to all workplaces in respect of which legal provisions relating to conditions of work and the protection of workers while engaged in their work are enforceable by labour inspectors.

2. National laws or regulations may exempt mining and transport undertakings or parts of such undertakings from the application of this Convention.

Article 3

1. The functions of the system of labour inspection shall be:

(a) to secure the enforcement of the legal provisions relating to conditions of work and the protection of workers while engaged in their work, such as provisions relating to hours, wages, safety, health and welfare, the employment of children and young persons, and other connected matters, in so far as such provisions are enforceable by labour inspectors;

(b) to supply technical information and advice to employers and workers concerning the most effective means of complying with the legal provisions;

(c) to bring to the notice of the competent authority defects or abuses not specifically covered by existing legal provisions.

2. Any further duties which may be entrusted to labour inspectors shall not be such as to interfere with the effective discharge of their primary duties or to

prejudice in any way the authority and impartiality which are necessary to inspectors in their relations with employers and workers.

Article 4

1. So far as is compatible with the administrative practice of the Member, labour inspection shall be placed under the supervision and control of a central authority.

2. In the case of a federal State, the term central authority may mean either a federal authority or a central authority of a federated unit.

Article 7

1. Subject to any conditions for recruitment to the public service which may be prescribed by national laws or regulations, labour inspectors shall be recruited with sole regard to their qualifications for the performance of their duties.

2. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority.

3. Labour inspectors shall be adequately trained for the performance of their duties.

Article 15

Subject to such exceptions as may be made by national laws or regulations, labour inspectors--

(a) shall be prohibited from having any direct or indirect interest in the undertakings under their supervision;

(b) shall be bound on pain of appropriate penalties or disciplinary measures not to reveal, even after leaving the service, any manufacturing or commercial secrets or working processes which may come to their knowledge in the course of their duties; and

(c) shall treat as absolutely confidential the source of any complaint bringing to their notice a defect or breach of legal provisions and shall give no intimation to the employer or his representative that a visit of inspection was made in consequence of the receipt of such a complaint.

PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Resolución de 27 de diciembre de 2022, 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 30 de diciembre)

CUARTO EJERCICIO. SEGUNDA PARTE
SEGUNDO IDIOMA FRANCÉS

Traducir el siguiente texto al español:

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

Réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées;

Reconnaissant le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;

Reconnaissant l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la prévention de la violence et du harcèlement;

Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail;

Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et reconnaissant également qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;

Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019.

PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Resolución de 27 de diciembre de 2022, 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 30 de diciembre)

CUARTO EJERCICIO. SEGUNDA PARTE
SEGUNDO IDIOMA INGLÉS

Traducir el siguiente texto al español:

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019.