

Formación y orientación laboral

Supuesto Global



SOLUCION

a) Ayuda a redactar el currículum vitae de Mercedes conociendo los siguientes datos:

Solución:

CURRÍCULUM VITAE

Rodríguez Acedo, Mercedes

FECHA DE NACIMIENTO: 12/Julio/1989

DOMICILIO: Avda. Antonio Hurtado, 19. Cáceres. CP. 10002

TELÉFONO: 673.43.22.31

E-MAIL: meroa@hotmail.com

PERMISO DE CONDUCCIÓN: Tipo B y vehículo propio

DATOS ACADÉMICOS

- **Técnica superior de guía, información y asistencias turísticas** en el IES Virgen de la Montaña de Cáceres. Septiembre de 2010 a junio de 2012.
- **Certificate in Advanced English (CAE)** de la Universidad de Cambridge. Obtenido en el centro de exámenes de Cambridge en Zafra (Badajoz). Octubre 2011.
- Bachillerato de humanidades y ciencias sociales en el I.E.S. Monfragüe de Cáceres. Septiembre de 2008 a junio de 2010.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- Curso sobre **Las redes sociales y su uso eficaz en la empresa turística** impartido por Futurmac SL. Noviembre a diciembre de 2012. 50 horas.
- Curso **avanzado de inglés turístico** impartido por Clicktravel SL. Julio a octubre de 2012. 120 horas.
- Curso de **creación de visitas guiadas teatralizadas** para guías de turismo impartido por Formatur SL. Junio a julio de 2012. 45 horas.
- Curso **básico de inglés turístico** impartido por Clicktravel SL. Julio a septiembre de 2011. 50 horas.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- **Prácticas formativas en la empresa Extremax SL** realizando visitas guiadas a pie y en coche a través del Parque Nacional de Monfragüe. Marzo 2012 a junio de 2012.

INFORMÁTICA

- Manejo a nivel usuario de los programas Microsoft Word, PowerPoint, Access y Excel.

IDIOMAS

- Nivel alto de inglés hablado y escrito.

- a) Observa ambas ofertas y decide: ¿debería Mercedes contestar a ambas ofertas? ¿Por qué?
- b) Realiza la carta de presentación para la oferta u ofertas que pienses que debería contestar Mercedes. Para ello, ten en cuenta la siguiente información adicional de la empresa Vallegozo SL (correspondiente a la primera oferta de trabajo):
- Nombre de la empresa: Vallegozo SL
 - Domicilio social: C/ Pintores, 26. Cáceres.
 - Persona a la que debe dirigirse: Rocío Ríos Guerrero, directora de recursos humanos.

Solución:

a)

Respecto a la primera de las ofertas, se trata de una oferta de empleo real de prensa, donde se pueden identificar las partes que componen generalmente una oferta de empleo, como son:

- Empresa o entidad que ofrece el trabajo (Vallegozo SL)
- Datos del puesto de trabajo (Guía turística)
- Requisitos que debe reunir el candidato (Ciclo formativo de grado superior de guía, información y asistencias turísticas, residencia en la provincia del puesto de trabajo, nivel alto de inglés, carnet de conducir)
- Condiciones de trabajo (Tipo de contrato, remuneración, posibilidades de promoción profesional)
- Forma de contacto (valledelgozo@gmail.com con la referencia del puesto GTR110)

Respecto al segundo anuncio, es un claro ejemplo de posible anuncio falso. Anuncio donde se ofrece una remuneración altísima sin requisito alguno salvo la realización de un curso de formación que con casi total seguridad tendrá que costear el propio candidato.

Deberemos concienciar al alumno que entre las numerosísimas ofertas que se pueden encontrar en el mercado deben estar en alerta ante la aparición de posibles anuncios falsos que se intentan aprovechar de la inocencia y algunos casos de la propia desesperación del candidato.

Por todo lo anterior, Mercedes debería contestar de manera exclusiva la primera oferta.

b)

Como ya comentamos en el apartado anterior, Mercedes responderá al primer anuncio de empleo por considerar la segunda oferta como un anuncio falso. La carta de presentación que enviará a la empresa será:

Mercedes Rodríguez Acedo
Avda. Antonio Hurtado, 19
10002. Cáceres
Teléfono: 673432231
meroa@hotmail.com

Sra. Dña. Rocío Ríos Guerrero
Directora de recursos humanos
Vallegozo S.L.
C/ Pintores, 26
10.003. Cáceres.

Cáceres, a 10 de abril de 2013

Referencia: GTR110

Estimada Sra. Ríos:

Le escribo en relación a su anuncio, publicado el día 10 de abril en el periódico Laboralis solicitando un puesto de guía turística.

Como podrá comprobar, en mi currículum vitae que adjunto, por mi formación y experiencia, me considero completamente capacitada para desarrollar el puesto de trabajo de forma eficiente, habiendo realizado, además, numerosos cursos que me han permitido aumentar y especializar en gran medida mis conocimientos.

Por otro lado, cuento con experiencia profesional relacionada con el puesto que se oferta.

Por todo lo anterior y con el fin de poder demostrar mi aptitud para el puesto de guía turística, le ruego me permita participar en las oportunas pruebas de selección de personal.

En espera de su respuesta, le saluda atentamente

Mercedes Rodríguez Acedo



a) ¿Podrías ayudarla a localizar otras fuentes de empleo?

Solución:

a)

La búsqueda de empleo requiere el conocimiento de las fuentes de información donde se pueden localizar las distintas ofertas. Por ello, para Mercedes es muy importante conocer el máximo número de fuentes para poder acceder así un mayor número de ofertas de empleo. Entre las fuentes de información más importantes para la búsqueda de empleo se encuentran las siguientes:

- Las ofertas de empleo en la prensa.
- Televisión y radio.
- Los servicios públicos de empleo.
- Centros de Información dependientes de ayuntamientos u otras entidades locales.
- Centros de orientación e información de empleo, dependientes de las universidades.
- Agencias de selección.
- Agencias privadas de colocación.
- Empresas de trabajo temporal.
- Asociaciones o colegios profesionales.
- Contactos personales.
- Internet.

a) ¿Podrías recomendar a Mercedes algún portal de empleo donde encontrar ofertas adecuadas?

b) ¿Es correcta la actuación de Mercedes en las redes sociales y profesionales desde el punto de vista de la búsqueda de empleo?

Solución:

a)

En cualquier portal de empleo Mercedes seguramente podría encontrar ofertas interesantes y que se ajusten a su perfil, aunque en su caso, sería muy recomendable utilizar un portal de empleo especializado, concretamente, el portal turijobs.com, especializado en ofertas de empleo del sector turístico.

turijobs.com
EMPLEO Y FORMACIÓN EN TURISMO

Ayuda · English

Candidatos · Empresas · Formación · Actualidad

Busca tu empleo

Área: (Todas) ▾
Provincia: (Todas) ▾
Palabra:
Buscar

Canales

- Internacional
- Management
- Primer Empleo
- Media Jornada
- Becarios - Prácticas

Candidatos
Mi turijobs
Alta Gratuita

Empresas
Promoción alta nueva
2 ofertas a ¡0€!

Ofertas de empleo destacadas

Vacante	Población	Empresa
Becario/a de Turismo	Barcelona	Hotusa
Director/a Destino	Alemania	smilo
Jefe Partida	CALPE	Unitursa / AR Hotels & Resorts
PERSONAL PARA COCINA Y SALA APERTURA EN BENALMADENA (MALAGA)	Benalmádena	Vincci Hoteles
Cabin Crew Open Day, Barcelona	Dubai	Emirates Airlines
AYUDANTE DE RECURSOS HUMANOS	Madrid	Activ
DIRECTOR DE HOTEL	Girona	International Tourism Consulting
Director/a de Hotel	Fez	Barcelo Hotels & Resorts
Cabin Crew Open Day, Sevilla	Dubai	Emirates Airlines

Cursos de turismo y hostelería - Turijobs Formación

Curso ONLINE de E-commerce Hotelero	Curso Online	Hotel-Lo
Curso ON-LINE de Revenue Management Avanzado	Curso Online	Hotel-Lo

Experiencias Turijobs
Ha sido una herramienta muy efectiva que nos ha servido en poco tiempo llevar a buen término nuestros objetivos.
Antonio Morales
Area Sales Manager, España y Portugal
Thai Airways

Ofertas de empleo por área profesional

- Trabajo Reservas
- Empleo Animación
- Trabajo Convenciones
- Administración
- Trabajo Sala
- Empleo Pisos
- Trabajo Comercial
- Empleo SPA/Wellness
- Empleo Calidad
- Agencia de viajes

Más ▶

Ofertas de empleo por área geográfica

- Trabajo Barcelona
- Trabajo Madrid
- Empleo Illes Balears
- Trabajo Valencia
- Trabajo Tenerife
- Empleo Alicante
- Empleo Las Palmas
- Empleo Sevilla
- Empleo Girona
- Trabajo Castellón

Más ▶

b)

Para que la búsqueda de empleo a través de las redes profesionales sea efectiva deben seguir una serie de reglas básicas que Mario no respeta:

- No mezclar contactos personales (de redes sociales como facebook, twitter, tuenti,...) y profesionales. Mercedes añade contactos sociales de su red de Facebook, cosa que no debe realizarse, a su red profesional de Xing. No se trata de buscar la red más numerosa y con más variedad de usuarios, más vale tener pocos contactos buenos y útiles, que muchos malos e inservibles. No se debe añadir la “red de amigos” a las redes profesionales, para ello existen espacios en la web como Facebook, Tuenti, MySpace, Twitter, etc. sino a personas relacionadas con tu entorno laboral.
- No incluir nunca datos falsos o exagerados. Mario exagera sus datos profesionales pensando que mejorará sus posibilidades de inserción laboral. Esta actitud es totalmente incorrecta, ya que los datos profesionales deben ser veraces y ajustados a la realidad.
- Otro de los errores en los que incurre Mario es el de considerar la asistencia y organización de eventos como una pérdida de tiempo. A través de estos actos se pueden establecer contactos en ambientes distendidos, estrechar las relaciones existentes conociendo a otros usuarios en persona, etc.

a) ¿Puedes ayudarla? Analiza su actuación en la entrevista a través de la siguiente tabla:

Lo que ha hecho bien:

Lo que tiene que mejorar:

Solución:

Lo que ha hecho bien:

- Disculparse por el retraso y dar las gracias por ser recibida.
- Sentarse cuando el entrevistador se lo indica.
- Despedirse dando las gracias por la atención prestada.

Lo que tiene que mejorar:

- Salir con la suficiente antelación.
- Mirar a los ojos al entrevistador cuando respondas a sus preguntas.
- Apagar el móvil antes de entrar a la entrevista.
- No responder a las preguntas con monosílabos.
- Informarse de la empresa previamente.
- No preguntar sobre el sueldo en una primera entrevista a menos que expresamente nos lo pidan.
- Las contestaciones a las preguntas claves deben seguir en la siguiente línea:
 - ¿Por qué está usted aquí? Hacer referencia al sector, y luego a la empresa destacando algún dato importante, su situación estratégica respecto a sus competidores, sus valores corporativos, sus proyectos, productos... Verán que se conoce la empresa. Se está buscando trabajo en esa empresa en concreto.
 - ¿Qué puede usted hacer por nosotros? Hay que responder con confianza, mostrando motivación por el puesto y la empresa. "Considero que poseo los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto de forma eficaz, además de mucha ilusión por poder colaborar en una empresa en crecimiento del sector".
 - ¿Cómo es usted? Hay que autodefinirse con cinco adjetivos calificativos y justificarlos. Por ejemplo: soy una persona muy extrovertida, hago amigos con facilidad y me gusta realizar actividades que requieran trato con el público...
 - ¿Por qué es mejor que el resto de candidatos? Ante este tipo de preguntas no hay que ser demasiado modesto ni especialmente narcisista. Aplica la fórmula de demostrar como tus conocimientos, experiencia y aptitudes encajan con el perfil profesional que se necesita. Se puede responder lo siguiente: "Considero que tengo capacidad para abordar con éxito este puesto, además de muchas ganas de intentarlo y demostrar mi valía".

a) Confecciona el contrato de trabajo de Mercedes.



CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO (ORDINARIO O FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA)

CÓDIGO DE CONTRATO

DATOS DE LA EMPRESA		<input checked="" type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	1 0 0
CIF/NIF/NIE B10876209		<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	2 0 0
D./DÑA. ROCIO RIOS GUERRERO	NIF/NIE 28895565K	EN CONCEPTO (1) DIRECTORA RRHH	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA VALLEGOZO SL		DOMICILIO SOCIAL C/ PINTORES, 26	
PAIS ESPAÑA	MUNICIPIO CACERES	C. POSTAL 1 0 0 0 2	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN				
RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
	1 0	1098776	0 8	HOSTELERIA Y TURISMO

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO	
PAIS ESPAÑA	MUNICIPIO JERTE

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A			
D./DÑA. MERCEDES RODRIGUEZ ACEDO	NIF/NIE (2) 28780095B	FECHA DE NACIMIENTO 12/07/1989	
Nº AFILIACIÓN S.S. 10/10883233/85.	NIVEL FORMATIVO FP GRADO SUPERIOR	NACIONALIDAD ESPAÑOLA	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO CACERES	PAIS DOMICILIO ESPAÑA		

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con NIF/NIE., en calidad de (3)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (4) GUIA TURISTICA, incluido en el grupo profesional / categoría / nivel profesional de SEGUN CONVENIO....., de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) ...C./CEREZAS, 45. JERTE.....

SEGUNDA: La jornada de trabajo será:

- A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de40..... horas semanales, prestadas de MARTES....., a SABADO....., con los descansos establecidos legal o convencionalmente.
- A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (marque con una X lo que corresponda):
- La de un/a trabajador/a a tiempo completo comparable.
- La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
- La jornada máxima legal.
- Que es de horas (5)

La distribución del tiempo de trabajo será de

Señálese, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato corresponde o no, a la realización de trabajos fijos discontinuos y periódicos que se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

SI NO

TERCERA: En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (6):

SI NO

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha 25/04/2013 y se establece un período de prueba de (7) 1 MES

QUINTA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO
En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contrato de relevo».

SEXTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de 1.300 euros brutos (8) MENSUALES que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (9) ...SALARIO BASE MAS COMPLEMENTOS.....

SEPTIMA: La duración de las vacaciones anuales será de (10) 30 DIAS

OCTAVA: Si el contrato se formalizó a tiempo parcial con una jornada entre el 50 y el 75% con desempleados inscritos menores o iguales a 30 años o desempleados inscritos en la oficina de empleo, al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, y se cumplen los requisitos establecidos en el art.1 del RD.Ley 1/2011, de 11 de febrero de 2011, podrá tener derecho a una reducción de cuota empresarial a la S. Social.

SI NO (En caso afirmativo cumplimentar el anexo correspondiente, Mod PE-224)

NOVENA: Al presente contrato le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, (BOE de 18 de septiembre)

SI NO

En caso afirmativo y, si el/la empleador/a reúne los requisitos y no se encuentra en alguna de las causas de exclusión de la citada Disposición, señale el colectivo al que pertenece el/la Trabajador/a (11):

- | | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive. | <input type="checkbox"/> Parados que lleven, al menos, 1 mes inscritos como demandante de empleo |
| <input type="checkbox"/> Mujeres desempleadas pertenecientes a alguno de los colectivos contemplados en el art. 3 de la Ley 35/2010 | <input type="checkbox"/> Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos |
| <input type="checkbox"/> Personas con discapacidad | <input type="checkbox"/> Desempleados a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente |
| <input type="checkbox"/> Mayores de 45 años de edad. | |

DÉCIMA: En el supuesto de haber respondido afirmativamente a la anterior cláusula, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el art.56 del mismo texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

UNDÉCIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE. de 29 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de PROVINCIAL DE LA HOSTELERIA DE CACERES

DUODÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de CACERES en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (12).

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En CACERES a 25 de ABRIL de 20 13
El/la trabajador/a El/la representante El/la representante legal
de la Empresa del/de la menor, si procede

- (1) Director/a, Gerente, etc.
- (2) En el caso de contratación a través de contingente a una persona extranjera no comunitaria y no residente en España, deberá cumplimentarse el anexo Mod. PE- 217
- (3) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (4) Indicar profesión.
- (5) Indique el número de horas.
- (6) Señálese lo que procede, y en caso afirmativo, adjunte el anexo si hay horas complementarias.
- (7) Habrá de respetarse, en todo caso, lo dispuesto en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (BOE de 29 de marzo).
- (8) Diarios, semanales o mensuales.
- (9) Salario base, complementos salariales, plusones.
- (10) Mínimo: 30 días naturales.
- (11) Ponga una X en la casilla que corresponda.
- (12) PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

Supuesto Global

a) Con los datos salariales que se desprenden de la información facilitada anteriormente para el contrato de trabajo y conociendo las percepciones mensuales que se describen a continuación, realiza la nómina del mes de mayo de 2013 de Mercedes:

- Salario base: 1.200€
- Plus de convenio: 140€
- incentivo: 110€
- El trabajador recibe dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, de devengo anual, iguales al salario base.
- La empresa le practica una retención a cuenta del IRPF del 16%.

Solución:

1. TOTAL DEVENGADO. Comenzaremos calculando el importe total devengado mediante la suma de todas las percepciones mensuales recibidas por el trabajador:

$$\text{Total devengado} = 1.200 + 140 + 110 = 1.450\text{€}$$

2. APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL

A continuación calcularemos las bases de cotización de contingencias comunes y contingencias profesionales.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)

- Remuneración mensual: Se toman todas las percepciones salariales, excepto horas extraordinarias y pagas extra.

Por lo tanto, la remuneración mensual será de:

$$\text{Remuneración mensual} = 1.200 + 140 + 110 = 1.450\text{€}$$

- Prorrata de pagas extraordinarias: El importe de las pagas extraordinarias las repartiremos entre 12 meses al tratarse de un trabajador de retribución mensual:

$$\text{Prorrata de pagas extraordinarias (PPE)} = \frac{1.200 \times 2}{12} = 200,00\text{€}$$

La BCCC estará constituida por la suma la remuneración mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias:

$$\text{BCCC} = 1.450 + 200,00 = 1.650\text{€}$$

Comprobamos si la BCCC se encuentra entre las bases máximas y mínimas correspondiente a su grupo profesional (grupo 5). Para el grupo las bases mínimas y máximas son 748,20€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCC se encuentra entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

- BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONAL (BCCP)

Para calcular la BCCP, coincidirá con la BCCC al no existir horas extraordinarias:

$$BCCP = BCCC = 1.650\text{€}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa con 748,20€ y 3.230,10€ respectivamente. En este caso la BCCP se sitúa entre ambas por lo que nos quedaremos con esta.

Una vez que conocemos las bases de cotización, procederemos a calcular las cuotas de cotización del trabajador a la Seguridad Social:

APORTACIONES DE TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL	
Contingencias comunes (BCCC X 4,7%)	1.650,00€ x 4,7% = 77,55€
Desempleo (BCCP X 1,55%)	1.650,00€ x 1,55% = 25,58€
Formación Profesional (BCCP X 0,1%)	1.650,00€ x 0,1% = 1,65€

3. RETENCIONES A CUENTA DEL IRPF

La base de retención sobre la que se aplica el porcentaje de retención (18%) se obtiene restando al total devengado las dietas, los gastos de locomoción y las indemnizaciones que estén exentas. En este caso no hay ninguno estos conceptos, por lo que la base de retención es el total devengado.

$$\text{Cuota retención} = \text{Base retención} \times \text{Tipo de retención} = 1.450,00\text{€} \times 16\% = 232,00\text{€}$$

Con todos los datos anteriormente calculados presentamos la nómina:

Supuesto Global

Empresa:	Vallegozo SL	Trabajador:	Mercedes Rodríguez Acedo
Domicilio:	C/ Cerezas, 45. Jerte	NIF:	28780095B
CIF:	B10876209	NASS:	10/10883233/85
CCC S.Social:	10/1098776/08	Categoría:	
		Grupo de Cotización:	5

Periodo liquidación	del 1 de mayo al 31 de mayo de 2013	Nº días	30
I. DEVENGOS			TOTALES
1. Percepciones salariales			
Salario base		1.200,00	
Complementos salariales			
Plus de convenio		140,00	
Incentivo		110,00	
Horas extraordinarias			
Gratificaciones extraordinarias			
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos			
Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social			
Otras percepciones no salariales			
A. TOTAL DEVENGADO			1.450,00
II. DEDUCCIONES			
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta			
	Porcentaje		
Contingencias comunes	4,70%	77,55	
Desempleo	1,55%	25,58	
Formación Profesional	0,10%	1,65	
Horas extraordinarias Normales	4,70%	0,00	
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor	2,00%	0,00	
TOTAL APORTACIONES		104,78	
2. Irpf	16,00%	232,00	
3. Anticipos			
4. Valor de los productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR			336,78
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)			1.113,23
Firma y sello de la empresa	Fecha	Recibi	

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF			
1. Base de cotización por contingencias comunes			
Remuneración mensual		1.450,00	
Prorrata pagas extras		200,00	
TOTAL		1.650,00	
2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta			1.650,00
3. Base de cotización por horas extras normales			
4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor			
5. Base sujeta a retención del Irpf			1.450,00

- a) ¿Tiene derecho el trabajador derecho a la prestación por IT?
- b) Calcular la base reguladora, el período de cobro y el importe del subsidio, sabiendo que la BCCC del mes de octubre de 2013 de Mercedes fue de 1.650 €.

Solución:

a)

El trabajador cumple los requisitos de afiliación y alta en la Seguridad Social en el momento de producirse la baja. Además ha cotizado un mínimo de 180 días dentro de los últimos 5 años. Por lo tanto, tiene derecho a la prestación.

b)

Cuantía de la prestación:

Base Reguladora

$$BR = \frac{\text{BCCC mes anterior a la baja (octubre)}}{\text{Nº días cotizados (30 por ser retribución mensual)}}$$

$$BR = \frac{1.650}{30} = 55€$$

Días del cobro de la IT (a partir del tercer día)

Del 18-11-2013 al 25-11-2013 = 8 días

Importe de la prestación

El trabajador percibirá el 60% de la BR entre el día 4 hasta el 20 inclusive, y el 75% de la BR desde el día 21 en adelante

BR diaria	%	Importe
55	60%	33,00
	75%	41,25

- Desde el 4º día de la baja (18/11/2013) al 20º (25/11/2013)= 8 días x 33€ = 264,00€.

Importe total de la prestación por IT = 264€

Supuesto Global

- a) ¿Qué modalidad de organización de la prevención tenía la empresa cuando sólo tenía una plantilla de 9 trabajadores? ¿Qué requisitos deben cumplirse?
- b) ¿Qué modalidad de organización de la prevención adopta la empresa tras pasar su plantilla a 12 trabajadores? ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir?

Solución:

a)

Antes del aumento de plantilla de la empresa, la organización de la prevención en el centro de trabajo se realizaba mediante la asunción personal del empresario de la actividad preventiva. Esta modalidad está pensada en las micropymes, organizaciones en las que habitualmente, un mismo trabajador cubre diferentes roles o realiza tareas distintas.

Para optar por esta modalidad, se tienen que cumplir los siguientes requisitos:

- Que se trate de empresas de menos de 10 trabajadores.
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (actividades consideradas como especialmente peligrosas).
- Que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que el empresario tenga capacidad (formación) correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.

b)

Tras el aumento de la plantilla, la empresa no puede optar por la asunción personal del empresario de la actividad preventiva (al sobrepasar los 10 trabajadores). La empresa opta por designar trabajadores para desarrollar las funciones en materia preventiva. Se puede elegir esta modalidad cuando la empresa no haya optado o no haya podido optar por cualquier otra modalidad.

Para optar por esta modalidad, se tienen que cumplir los siguientes requisitos:

- El número de trabajadores será suficiente para desarrollar adecuadamente sus funciones.
- Contarán con la capacitación adecuada al tipo de actividades a realizar.
- Dispondrán de tiempo de dedicación y medios suficientes.

a) Con la información facilitada del cuadro anterior, establece la valoración del riesgo del puesto de trabajo de Mercedes, completando la tabla.

EVALUACIÓN DE RIESGOS											
RIESGOS DETECTADOS	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS			VALORACIÓN DEL RIESGO				
	Baja	Media	Alta	Ligeramente Dañina	Dañina	Extremadamente Dañina	Trivial	Tolerable	Moderado	Importante	Intolerable
Accidentes in itinere (de tráfico)		X			X				X		
Caídas al mismo nivel	X			X			X				
Exposición a temperaturas extremas		X		X				X			
Insolación y quemaduras por exposición al sol		X		X				X			
Ataques de asma y alergias	X			X			X				
Picaduras de insectos e invertebrados		X		X			X				
Cansancio y problemas musculares por largas jornadas de trabajo andando	X			X			X				
Estrés provocado por grandes grupos de turistas		X		X			X				
Riesgos derivados de actividades de aventura		X			X				X		
Trastornos en la alimentación (trabajo fuera de la residencia habitual)		X		X				X			

Supuesto Global

- a) ¿A qué tipo de riesgos se ha expuesto Inés durante su trabajo en el invernadero? ¿Qué daños han provocado en Inés? ¿Cuáles piensas que han sido las causas que provocan la exposición a dichos riesgos?
- b) ¿Cuál ha sido la vía de entrada de dichos riesgos en el organismo?
- c) ¿Qué medidas de prevención podría haber adoptado la empresa para evitar dichos riesgos?
- d) ¿Cuáles son las señales de seguridad que se deberían haber colocado en el invernadero? Dibújalas.
- f) ¿Se ha activado correctamente el PAS?
- g) ¿Cuáles son los primeros auxilios que debe prestar Mercedes a Inés?

Solución:

a)

RIESGOS	DAÑOS	CAUSAS
Contaminantes químicos tóxicos (derivados de las condiciones medioambientales)	Daños múltiples al organismo humano (daños pulmonares, infertilidad, daños crónicos...)	No utilizar los EPI de manera adecuada (máscara de protección de las vías respiratorias). Los EPI deben estar adecuados a las características de las personas y en el momento que Inés en lugar de sustituir la máscara defectuosa la intenta arreglar incorrectamente provoca que no quedara ajustada, introduciéndose los vapores tóxicos por dicha holgura.

b)

La vía de entrada del agente químico en el organismo es la vía respiratoria por la inhalación al respirar los gases tóxicos que emanan de la utilización del insecticida. Cabe recordar que la vía respiratoria constituye la vía de penetración de sustancias químicas más importante en el medio ambiente de trabajo, ya que respiramos aire en el que se podrían encontrar todo tipo de sustancias: sólidos en forma de polvo, líquidos en forma de vapor y gases que se mezclan directamente con el aire.

c)

Como medida de prevención básica recomendaríamos:

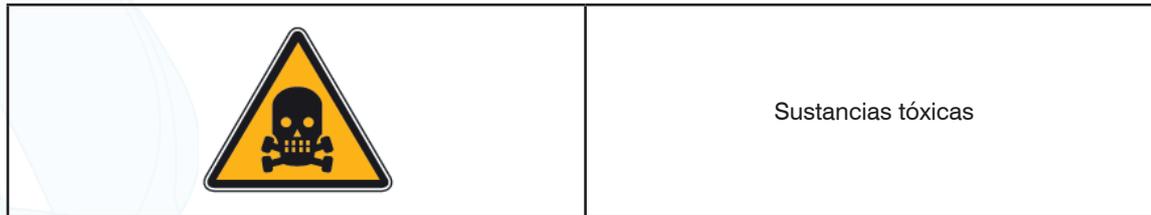
- Sustituir lo peligroso por aquello que no entrañe ningún riesgo (sustituir el trabajo manual con sustancias tóxicas por trabajo mecanizado que elimine la exposición al riesgo). Las medidas de prevención siempre deberán ir encaminadas a eliminar el riesgo por completo cuando sea posible. En este caso, arreglar el sistema mecanizado que permite rociar el insecticida supondría la eliminación de la exposición al mismo de cualquier trabajador.

Por otro lado, en caso de manipular manualmente el producto tóxico debería

- Utilizar el EPI adecuado a la persona, a las condiciones ergonómicas y en perfecto estado (máscara de protección de vías las respiratorias)

d)

Las señal que se debería haber colocado en el invernadero es:



f)

No, el PAS no se ha activado correctamente. Mercedes ha seguido la secuencia: Socorrer, avisar y proteger, porque primero ha realizado la evaluación de la accidentada comprobando si respira, después ha avisado al 112 y en último lugar ha salido y ha sacado a Inés fuera del invernadero.

La secuencia correcta habría sido: Proteger (salir ambas del invernadero), avisar (112) y socorrer (evaluación primaria y primeros auxilios.)

g)

Inés está inconsciente, no respira pero tiene pulso, por lo tanto Mercedes debe abrir las vías respiratorias para ver si recupera la respiración con la maniobra frente – mentón. Si logra que respire, la colocará en PLS.

Si no respira comenzará a aplicar la respiración de rescate boca – boca, a un ritmo de 12 a 14 insuflaciones por minuto. Si se restablece la respiración se colocará en PLS.

a) ¿Cómo debería ser calificado el accidente?

Solución:

El accidente será calificado como Accidente «in itinere». Para que sea considerado como tal deberá producirse al ir o al volver del trabajo, siendo necesario además que se cumplan tres condiciones; que ocurra en el camino de ida o vuelta, que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente y que se emplee el itinerario habitual. No existe una limitación horaria (Art. 115.2d LGSS).

Por todo lo anterior, el accidente de Mercedes cumple con todos los requisitos para ser considerado como “in itinere”, por lo que a todos los efectos será considerado como accidente laboral.

a) ¿Tiene derecho Mercedes derecho a la prestación por IT?

b) Calcular el importe diario del subsidio, sabiendo que la base reguladora por accidente laboral de la trabajadora es de 58 €.

a)

El trabajador tiene derecho a percibir la prestación ya que está afiliado y en alta, y siendo una contingencia laboral, no necesita acreditar período previo de cotización alguno.

Supuesto Global

b)

Importe diario del subsidio:

El porcentaje a aplicar es del 75% sobre la base reguladora que percibe el trabajador a partir del día siguiente a aquel en que se produjo el accidente.

Base reguladora diaria	%	Importe diario
58	75%	43,50€

El importe total se calcularía multiplicando el importe diario por el número de días que dure la incapacidad temporal derivada del accidente. Dicho importe, al tratarse de un accidente laboral, se comenzará a cobrar a partir del 2º día de la baja.

a) ¿De qué tipo de despido se trata?

b) ¿Se ha realizado de manera adecuada?

c) Calcula la nómina correspondiente al mes de abril de 2015 y el finiquito que debe entregar la empresa a Mercedes (grupo 5 de cotización a la seguridad social) suponiendo que recibe mensualmente las siguientes retribuciones:

- Salario base: 1.250€
- Plus de convenio: 170€
- Incentivo: 130€
- El trabajador recibe dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, de devengo anual, iguales al salario base.
- La empresa le practica una retención a cuenta del IRPF del 16%.
- La trabajadora no ha disfrutado aún de ningún día de vacaciones en 2015.

d) ¿Cómo crees que se hubiese calificado en el caso en que Mercedes hubiese impugnado el despido? ¿Qué efectos tendría dicha calificación?

Solución:

a)

La empresa alega la existencia de causas económicas que justifican los despidos, aunque dicha causa puede ser motivo de despido por causas objetivas o despido colectivo, dependiendo del número de trabajadores al que afecte el despido sobre el total de la plantilla de la empresa.

De esta forma, el estatuto de los trabajadores (ET) considera que:

- Será despido colectivo si el despido afecta, al menos, a diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- En caso contrario será calificado como objetivo.

Por todo lo anterior, se tratará de un despido objetivo por causas económicas al afectar a menos de 10 trabajadores (la empresa despide a 5 trabajadores) en una empresa con una plantilla inferior a 100 empleados.

b)

Para que el despido por causas objetivas se realice de manera correcta debe basarse en una de las causas establecidas legalmente, cuestión que cumple la empresa justificando el despido objetivo por causas económicas, debido a las fuertes pérdidas obtenidas en el ejercicio.

Por otro lado, para realizar el despido de manera correcta es fundamental que se respeten los requisitos de forma (art.53 ET), que en el caso de un despido objetivo son:

- Comunicación escrita al trabajador expresando las causas del despido con un plazo de preaviso de 15 días. La empresa cumple dicho preaviso, ya que comunica el despido al trabajador el día 10 de abril siendo efectivo el 25 de abril, es decir, con 16 días de antelación.

Además, la normativa exige un determinado contenido mínimo a dicha comunicación escrita (carta de despido), al tener que indicarse en la misma:

- De modo claro, sin ambigüedades, los hechos que motivan el despido, que deben ser hechos tipificados legalmente. Como analizamos en el apartado a), la empresa alega causas económicas, causa establecida por la ley como de despido objetivo, que demuestra fácilmente debido a las fuertes pérdidas sufridas.
- La fecha a partir de la cual va a surtir efectos el despido.
- Entrega de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades. Este requisito si es cumplido por la empresa, entregándole dicha indemnización junto con la comunicación del despido tal como establece la normativa.
- Concesión de un permiso retribuido de 6 horas semanales durante el período de preaviso para que el trabajador pueda buscar un nuevo empleo. Requisito que también cumple la empresa concediéndole a los trabajadores este permiso durante 25 días.

Así pues, la empresa realiza el despido de manera correcta.

c)

Calcularemos los diversos componentes del finiquito tal como aparecen a continuación:

- **Días trabajados de marzo**

Comenzaremos calculando las retribuciones computables a los 25 días trabajados en abril.

Para calcular los importes dividimos entre 30, ya que se trata de un trabajador con retribución mensual (grupo 4).

$$\text{Salario base} = \frac{1.250}{30} \times 25 = 1041,67\text{€}$$

$$\text{Plus de convenio} = \frac{170}{30} \times 25 = 141,67\text{€}$$

$$\text{Incentivo} = \frac{130}{30} \times 25 = 108,33\text{€}$$

$$\text{TOTAL} = 1041,67 + 141,67 + 108,33 = 1291,67\text{€}$$

- **Vacaciones no disfrutadas**

Supuesto Global

Mercedes no ha disfrutado de ningún día de vacaciones. Teniendo en cuenta que tendrá derecho a 30 días naturales por año trabajado (365 días), deberemos averiguar los días de vacaciones que le corresponden en función de los días trabajados en el año que causa baja¹ (desde el 1 de enero al 25 de abril → 31 días de enero + 28 días de febrero + 31 días de marzo + 25 días de abril = 115 días).

De esta forma, la parte proporcional será:

$$\begin{array}{l} 30 \text{ días} \text{ ————— } 365 \text{ días} \\ X \text{ días} \text{ ————— } 115 \text{ días} \\ X = 9,45 \text{ días} \end{array}$$

Por lo tanto, la cuantía por las vacaciones no disfrutadas que le corresponden a la trabajadora será:

$$\text{Salario base} = \frac{1.250}{30} \times 9,45 = 393,75\text{€}$$

$$\text{Antigüedad} = \frac{170}{30} \times 9,45 = 53,55\text{€}$$

$$\text{Incentivo} = \frac{130}{30} \times 9,45 = 40,95\text{€}$$

$$\text{TOTAL} = 393,75 + 53,55 + 40,95 = 488,25\text{€}$$

Parte proporcional paga extra de junio (devengo anual). Se calcula la cantidad correspondiente a la paga de junio² (del 1 de julio al 25 de abril → 9 meses y 25 días → [9 meses x 30 días] + 25 días = 220 días). Por lo tanto si:

$$\begin{array}{l} 1250 \text{ días} \text{ ————— } 360 \text{ días} \\ X \text{ días} \text{ ————— } 295 \text{ días} \\ X = 1024,31\text{€} \end{array}$$

Parte proporcional paga extra diciembre (devengo anual). Se calcula la cantidad correspondiente a la paga de julio (del 1 de enero al 25 de abril → 3 meses y 25 días → [3 meses x 30 días] + 25 días = 70 días). Por lo tanto si:

$$\begin{array}{l} 1250 \text{ días} \text{ ————— } 360 \text{ días} \\ X \text{ días} \text{ ————— } 115 \text{ días} \\ X = 399,31\text{€} \end{array}$$

Cálculo de las deducciones a la seguridad social. En primer lugar, calcularemos las bases de cotización a la seguridad social correspondientes, que en este caso son tres: BCCC, BCCP y Base de cotización de vacaciones no disfrutadas (solo en caso de finiquitos).

¹ La normativa establece un total de 30 días naturales por cada año trabajado, por lo que, independientemente del tipo de retribución del trabajador (mensual o diaria), consideramos para el cálculo de las vacaciones no disfrutadas el año de 365 días y los días efectivamente trabajados.

² Al tratarse de un trabajador con retribución mensual consideramos los meses de 30 días y el año de 360 días a efectos del cálculo de la parte de pagas extraordinarias correspondientes.

El cálculo de la BCCC se realizará sumando las retribuciones sujetas a cotización y la PPPE (prorrata pagas extra) y excluyendo la parte proporcional de las pagas extra de julio y diciembre ya que dicha parte ya cotizó mes a mes.

$$PPPE = \frac{1.250 \times 2}{360} = 6,94\text{€}$$

Por los 25 días trabajados del mes de abril, la prorrata que le corresponde a Mercedes será $(6,94 \times 25) = 173,50\text{€}$. Por lo tanto la BCCC del mes de abril estará compuesta por las remuneraciones mensuales y la prorrata de las pagas extra como sigue:

$$BCCC = 1291,67 + 173,50 = 1465,17\text{€}$$

Este importe se encuentra entre las bases máximas y mínimas, proporcionales a los días trabajados, del grupo de cotización 5, al que pertenece Rocío (**base mínima:** $\frac{748,20}{30} \times 25 \text{ días} = 623,50\text{€}$;

$$\text{base máxima} = \frac{3230,10}{30} \times 25 \text{ días} = 2691,75\text{€}.$$

Por lo tanto, es la que cogeremos para el cálculo de las deducciones.

La BCCP será igual a la BCCC, ya que Mercedes no realiza horas extraordinarias.

$$BCCP = 1465,17\text{€}$$

Comprobamos si la BCCP se encuentra entre los topes máximos y mínimos para cualquier grupo tarifa

$$(\text{tope mínimo: } \frac{748,20}{30} \times 25 \text{ días} = 623,50\text{€}; \text{ tope máximo} = \frac{3230,10}{30} \times 25 \text{ días} = 2691,75\text{€}).$$

Por lo tanto, es la que cogeremos para el cálculo de las deducciones.

El importe de las vacaciones no disfrutadas cotiza de manera independiente (no se incluye ni en la BCCC ni en la BCCP) constituyéndose así la base de cotización por vacaciones no disfrutadas. Está base cotizará por contingencias comunes, desempleo, FOGASA y formación profesional.

$$\text{Base de cotización por vacaciones no disfrutadas} = 488,25\text{€}$$

Esta base corresponde al importe de vacaciones no disfrutadas por los 9,45 días que le pertenecen al trabajador y que está comprendida entre la base mínima correspondiente a esos días

$$(\frac{748,20}{30} \times 9,45 = 235,68\text{€}) \text{ y la base máxima } (\frac{3230,10}{30} \times 9,45 = 1017,48\text{€}).$$

Por último, es importante destacar que, como la base por vacaciones no disfrutadas cotiza por contingencias comunes y por contingencias profesionales, la incluiremos en la BCCC y BCCP a la hora de calcular la nómina de liquidación del último mes de trabajo (cotizan por los mismos conceptos de ambas) para simplificar los cálculos al alumnado.

Cálculo de las retenciones a cuenta del IRPF: Se calcularán sobre todos los conceptos retribuidos en el finiquito, ya que todos están sujetos a retención.

$$RETENCIONES = 3203,54\text{€} \times 16,00\% = 512,57\text{€}$$

El recibo de salarios de Mercedes correspondiente al mes de abril de 2015 será la siguiente:

Supuesto Global

Empresa:	Vallegozo SL	Trabajador:	Mercedes Rodríguez Acedo
Domicilio:	C/ Cerezas, 45. Jerte	NIF:	28780095B
CIF:	B10876209	NASS:	10/10883233/85
CCC S.Social:	10/1098776/08	Categoría:	
		Grupo de Cotización:	5

Periodo liquidación	del 1 de abril al 25 de abril de 2015	Nº días	25
I. DEVENGOS			TOTALES
1. Percepciones salariales			
Salario base		1.041,67	
Complementos salariales			
Plus de convenio		141,67	
Incentivo		108,33	
Vacaciones (no disfrutadas)		488,25	
Horas extraordinarias			
Gratificaciones extraordinarias			
Parte proporcional paga extra de junio		1.024,31	
Parte proporcional paga extra de diciembre		399,31	
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos			
Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social			
Otras percepciones no salariales			
A. TOTAL DEVENGADO			3.203,54
II. DEDUCCIONES			
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta			
	Porcentaje		
Contingencias comunes	4,70%	91,81	
Desempleo	1,55%	30,28	
Formación Profesional	0,10%	1,95	
Horas extraordinarias Normales	4,70%	0,00	
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor	2,00%	0,00	
TOTAL APORTACIONES		124,04	
2. Irbf	16,00%	512,57	
3. Anticipos			
4. Valor de los productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR			636,61
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)			2.566,93
Firma y sello de la empresa	Fecha	Recibi	

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF			
1. Base de cotización por contingencias comunes			
Remuneración mensual	(incluye la BC vacaciones no disfrutadas)	1.779,92	
Prorrata pagas extras		173,50	
TOTAL		1.953,42	
2. Base de cotización por contingencias profesionales y recaudación conjunta	(BCCP + BC vac. no disfr.)		1.953,42
3. Base de cotización por horas extras normales			
4. Base de cotización por horas extras fuerza mayor			
5. Base sujeta a retención del Irbf			3.203,54

Por otro lado, el finiquito que la empresa entregó a Mercedes será:

En Jerte, a 25 de abril de 2015:

Con la firma del presente documento, Dña. Mercedes Rodríguez Acedo, con DNI 28780095B confirma la finalización de su relación laboral por despido objetivo con la empresa Vallegozo S.L. y, por tanto, extinguido el contrato de fomento de la contratación indefinida en fecha de 25 de abril de 2015 y suscrito entre ambos en fecha de 25 de abril de 2013, percibiendo las siguientes cantidades.

DEVENGOS

- Salario no cobrado del mes en curso.....	1.291,67€
- Vacaciones no disfrutadas.....	488,25€
- Parte proporcional de la paga de junio.....	1024,31€
- Parte proporcional de la paga de diciembre.....	399,31€

DEDUCCIONES

- Cotizaciones a la Seguridad Social.....	124,04€
- IRPF (16%).....	512,57€

TOTAL LÍQUIDO A PERCIBIR..... 2.566,93€

Habiendo percibido la cuantía arriba indicada, doy totalmente por saldada y finiquitada mi deuda con la empresa, por toda clase de conceptos derivados como consecuencia de la relación laboral existente hasta el día de la baja, no quedando ninguna cantidad pendiente de reclamación a la referida empresa.

Lo que firmo y ratifico para que conste y en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba

A los efectos oportunos, declaro que he firmado este finiquito en presencia de un representante de los trabajadores.

Firmado.

A los efectos oportunos, declaro que no he hecho uso de la presencia de un representante de los trabajadores.

Firmado

d)

Después de lo analizado en el apartado a) y b), se puede concluir que el despido se ajusta a lo establecido legalmente y por lo tanto, se realiza de manera correcta, por lo que deberá ser calificado como procedente.

Los efectos del despido objetivo por causas económicas serán:

- El trabajador mantiene la indemnización que recibió en su día (20 días de salario por año trabajado)
- Se considerará en situación legal de desempleo.

a) **¿Tiene derecho a la prestación por desempleo? ¿Por qué?**

b) **Calcula la cuantía y la duración de la misma ².**

a)

La trabajadora se encuentra en situación legal de desempleo, no ha cumplido la edad ordinaria de jubilación, está afiliada y de alta en la seguridad social, tiene acreditado un período mínimo de cotización de 24 meses (desde el 25 de abril de 2013 al 25 de abril de 2015) dentro de los 6 años anteriores.

Además, acredita su inscripción como demandante de empleo y el compromiso de actividad.

Por lo tanto, la trabajadora reúne los requisitos exigidos y tendrá derecho a la correspondiente prestación por desempleo.

Además, Mercedes ha solicitado la prestación dentro del plazo de 15 días siguientes a la situación legal de desempleo.

b)

La duración de la prestación por desempleo está en función del tiempo cotizado en los últimos 6 años anteriores a la situación legal de desempleo y conforme a la escala legalmente establecida.

En el caso de la trabajadora, acredita un total de 720 días (24 meses x 30 días), que según la escala establecida le corresponden 240 días de prestación. De los 240 días, los primeros 180 días percibirá el 70% de la BR y los 60 siguientes el 60%.

Cuantía de la prestación:

Base reguladora:

La base reguladora se calculará dividiendo entre 180 la suma de las BCCP, menos las cantidades por horas extraordinarias recibidas los últimos 180 días cotizados. La base reguladora deberá estar comprendida entre el tope máximo, 175% del IPREM, incrementado en una sexta parte, y el tope mínimo, 80% del IPREM, incrementado en una sexta parte, porcentajes que se aplican cuando el beneficiario de la prestación no tiene ningún hijo a cargo.

Así pues, la BR será:

$$BR = \frac{9.900}{180} = 55\text{€/ día}$$

El IPREM en 2010 fue de 17,75€/día, así que los topes máximos y mínimos son:

- Tope máximo

$$17,75\text{€/ día} \times 175\% = 36,24\text{€/ día}$$

- Tope mínimo

$$17,75\text{€/ día} \times 80\% = 16,57\text{€/ día}$$

La cuantía de la prestación durante los 180 primeros días sería:

$$70\% \text{ de } 55\text{€/día} = 38,5\text{€}$$

Puesto que esta cantidad supera el tope máximo, este importe será el de la prestación diaria durante los primeros 180 días, es decir, $180 \times 36,24\text{€/día}$.

La cuantía de la prestación durante los 60 días restantes será:

$$60\% \times 55\text{€} = 33,00\text{€/día}$$

Puesto que esta cantidad no supera el tope máximo ni se encuentra por debajo del mínimo, la prestación diaria durante estos 60 días será de 33,00 €/día.