

**Ampliación Sesión 18.- 24- 25**

**A.18.1.- (Oposición Madrid 2023, Estabilización) (Propuesto para resolución en Sesión O) En el IES Madrid el departamento de FOL está buscando información sobre la participación en los proyectos Erasmus. Ha oído hablar de la carta Erasmus, de KA1 Erasmus plus y de un proyecto que se llama “trabajar en el extranjero”, que se dirige a jóvenes que quieren conocer la realidad del mercado laboral en los países europeos. Les gustaría también crear un porfolio de competencias, en relación con los Europass, necesarias para encontrar trabajo en un país europeo, bajo la forma de talleres profesionales que se realizarán conjuntamente en diferentes fases en cada uno de los institutos que participan en el proyecto. No saben muy bien por dónde empezar y se dirigen a vuestro departamento de FOL, que ya tiene amplia experiencia en estos temas y hacen las siguientes preguntas:**

**a)¿Qué es la carta Erasmus +?**

**b)¿Qué es un proyecto KA1 Erasmus +?**

**c)Los proyectos Erasmus se clasifican en cuatro ámbitos. En cual, o cuales de estos se podrían encuadrar el proyecto del instituto.**

**d)¿En qué consiste la iniciativa Europass?**

**Solución propuesta:**

**a) ¿Qué es la carta Erasmus+?**

La carta Erasmus+ es un documento oficial que acredita a una institución educativa, organización o entidad para participar en los programas de movilidad y cooperación del programa Erasmus+. Es un requisito imprescindible para poder acceder a financiamiento y participar en proyectos Erasmus+ de manera formal y reconocida. La carta garantiza que la institución cumple con los requisitos y condiciones del programa. Para la concesión de la Carta se publican convocatorias anuales.

La Carta se concede para toda la duración del programa Erasmus+ hasta 2027, con una prórroga de su validez para los proyectos que comiencen en el año final del programa, y puede durar hasta tres años (p. ej., hasta 2030). También podemos encontrarla reverenciada como “ECHE”

Un ejemplo sería:



**b) ¿Qué es un**

**proyecto KA1 Erasmus+?**

Un proyecto KA1 (Key Action 1 o también conocido como Acción Clave 1) de Erasmus+ se centra en la movilidad de personas. Incluye actividades como intercambios, moviidades de estudiantes, personal docente y otros profesionales, con el objetivo de mejorar sus competencias, cualificación y experiencia en contextos internacionales. Es una oportunidad para que los participantes adquieran conocimientos y habilidades en entornos europeos.

**c) Los proyectos Erasmus se clasifican en cuatro ámbitos. ¿En cuál o cuáles de estos se podría**



### enmarcar el proyecto del instituto?

Los cuatro ámbitos principales de los proyectos Erasmus+ son:

- **Educación escolar**
  - **Formación profesional (FP)**
  - **Educación superior**
  - **Juventud**
- El proyecto del instituto, que busca crear talleres profesionales y un portfolio de competencias para jóvenes que quieren conocer el mercado laboral en Europa, se encuadraría principalmente en el ámbito de **Formación profesional (FP)**, ya que está dirigido a mejorar las competencias laborales y facilitar la inserción laboral en el contexto europeo.
- d) **¿En qué consiste la iniciativa Europass?**  
Europass es una iniciativa europea que tiene como objetivo facilitar la movilidad y la empleabilidad de los ciudadanos en Europa. Consiste en un conjunto de documentos estandarizados (como el Currículum Vitae Europass, el Pasaporte de competencias, etc.) que permiten a las personas presentar sus habilidades, cualificaciones y experiencias de manera clara y comprensible en cualquier país europeo, facilitando así la búsqueda de empleo o formación en el extranjero.

Los documentos principales de Europass son:

- **Currículum Vitae (CV) Europass:** Un formato de CV estandarizado y fácil de completar en línea, disponible en varios idiomas. Facilita la presentación de la trayectoria educativa y profesional de una manera clara y organizada.
- **Documento de Movilidad Europass:** Registra los conocimientos y las competencias adquiridas durante una experiencia de aprendizaje o trabajo en otro país europeo. Sería muy útil para documentar los resultados del proyecto "trabajar en el extranjero".
- **Suplemento al Título/Certificado:** Describe la naturaleza, el nivel, el contexto y las competencias adquiridas por el titular de un título o certificado de educación y formación profesional.
- **Suplemento al Diploma:** Describe la naturaleza, el nivel, el contexto, el contenido y el estatus de los estudios superiores cursados por el titular de un título.
- **Pasaporte de Lenguas Europass:** Permite autoevaluar y describir las habilidades lingüísticas.

La idea de crear un portfolio de competencias en relación con los Europass es excelente. Los talleres profesionales que planean realizar podrían centrarse en ayudar a los estudiantes a:

- **Identificar y describir sus competencias** (técnicas, sociales, metodológicas).
- **Documentar sus experiencias de aprendizaje** (incluyendo la posible estancia en el extranjero).
- **Utilizar las herramientas Europass** para crear un CV y un Documento de Movilidad eficaces.
- **Comprender la importancia de la transparencia de las cualificaciones** en el mercado laboral europeo.

Para empezar, les recomendaría visitar la página web oficial de Europass (<https://europa.eu/europass/es>) donde encontrarán información detallada sobre cada uno de los documentos y herramientas que ofrece esta iniciativa

**A.18.- 2.-** Realice una breve intervención didáctica para el supuesto anterior.

### Marco teórico-legal:

El supuesto precedente debe enmarcarse en la normativa que sigue :

-ORDEN de 11 de abril de 2025, por la que se convoca el procedimiento selectivo, por el sistema de concurso-oposición, para el ingreso y acceso en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño y Profesores



Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, correspondientes a las Ofertas de Empleo Público de 2022 y de 2023, y se aprueban las correspondientes bases.

-Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

-El Real Decreto 278/2023, de 11 de abril, por el que se establece el calendario de implantación del Sistema de Formación Profesional establecido por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, en el artículo 11, apartado 3, determina que será en el año académico 2024-2025 la implantación completa del primer curso de todos los ciclos formativos, continuando con la implantación del segundo curso en aquellas administraciones educativas que hubiesen anticipado el primer curso durante el año académico 2023-2024.

-Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

-Resolución de 30 de octubre de 2024, de la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial, por la que se dictan instrucciones y orientaciones para la implantación y desarrollo de los grados de formación D y E, a partir del curso escolar 2024/2025, y se establece la distribución horaria y modular de los currículos, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

-Resolución de 29 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial, por la que se modifica la Resolución de 30 de octubre de 2024, que dicta instrucciones y orientaciones para la implantación y desarrollo de los Grados de formación D y E, a partir del curso escolar 2024/2025, y se establece la distribución horaria y modular de los currículos, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

-Resolución de 5 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial, por la que se dictan instrucciones y orientaciones para la formación dual en empresas u organismos equiparados en los Certificados Profesionales (Grado C), los Ciclos Formativos de Grado Básico, Medio y Superior (Grados D, niveles 1, 2 y 3) y Cursos de Especialización (Grado E, niveles 2 y 3), en aplicación del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, en los centros docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias.

-En lo referente a los módulos de Itinerario personal para la empleabilidad I y II, la Resolución de 30 de octubre de 2024, de la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial, por la que se dictan instrucciones y orientaciones para la implantación y desarrollo de los grados de formación D y E, a partir del curso escolar 2024/2025, establece en su Anexo I apartado tercero que el currículo básico de estos módulos se encuentra recogido en el Anexo V del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio.

-Para el curso de **segundo de todos los ciclos formativos** que regula la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Comunidad Autónoma de Canarias, la Resolución de 21 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos por la que se dictan instrucciones para la organización de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo reguladas por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Comunidad Autónoma de Canarias, únicamente su apartado 4, "Evaluación", debiendo estarse, en referencia al resto de aspectos, a la Resolución de 4 de agosto de 2021, por la que se dictan instrucciones para el desarrollo de los ciclos formativos de Formación Profesional de grado medio y superior y se establece la distribución horaria y modular de los currículos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

**\*Desarrollo del supuesto:**



Erasmus+ es el programa de la UE en los ámbitos de la educación, la formación, la juventud y el deporte para el periodo 2021-2027.

Para el período 2021-2027, el programa hace especial hincapié en la inclusión social, la doble transición ecológica y digital y el fomento de la participación de las personas jóvenes en la vida democrática.

Apoya las prioridades y actividades establecidas en el Espacio Europeo de Educación, el Plan de Acción de Educación Digital y la Agenda de Capacidades Europea. Además, el programa:

- apoya el pilar europeo de derechos sociales,
- aplica la Estrategia de la UE para la Juventud 2019-2027
- desarrolla la dimensión europea del deporte.

Para trabajar en el aula estos contenidos, realizaré un proyecto denominado: **"Impulsa tu Futuro Profesional con Europass: Tu Pasaporte a las Oportunidades en Europa"**

La realidad geográfica y económica de Canarias hace que la movilidad laboral y la visibilidad de las cualificaciones a nivel europeo sean especialmente relevantes para sus estudiantes de Formación Profesional. Esta intervención busca dotarles de herramientas concretas y reconocidas para:

- **Facilitar la búsqueda de empleo y oportunidades de aprendizaje** tanto en las islas como en el resto de Europa.
- **Valorizar las competencias adquiridas** durante su formación, incluyendo las experiencias de movilidad internacional.
- **Aumentar su confianza y autonomía** en la presentación de su perfil profesional.
- **Promover una cultura de transparencia y reconocimiento** de las cualificaciones en el contexto europeo.

Al finalizar esta intervención, los estudiantes serán capaces de:

- Conocer en profundidad la iniciativa Europass y sus principales documentos.
- Identificar, describir y documentar sus competencias técnicas, sociales y metodológicas.
- Utilizar eficazmente las herramientas Europass para crear un CV y un Documento de Movilidad.
- Comprender la importancia de la transparencia de las cualificaciones en el mercado laboral europeo.
- Iniciar la creación de un portfolio de competencias personalizado utilizando los recursos de Europass.

**El proyecto adquirirá un formato de Taller Profesional, con varios módulos:**

### **Módulo 1: Descubriendo Europass: Tu Llave a Europa (Duración: 2 horas)**

- **Bienvenida y Presentación:**
  - Introducción dinámica y motivadora sobre la importancia de la movilidad y la visibilidad profesional en Europa para los estudiantes de FP en Canarias.
  - Presentación de los objetivos del taller y la agenda.
  - Dinámica breve para conocer las expectativas de los participantes.
- **¿Qué es Europass y por qué es relevante para ti?**
  - Explicación clara y concisa de la iniciativa Europass y sus beneficios para los estudiantes de FP.
  - Presentación de la página web oficial de Europass (<https://europa.eu/europass/es>) y navegación guiada por sus secciones principales.
  - Ejemplos prácticos de cómo Europass facilita la búsqueda de empleo y oportunidades de aprendizaje en Europa.
- **Los Documentos Europass al Detalle:**
  - **Currículum Vitae (CV) Europass:**
    - Presentación de las ventajas de utilizar el formato estandarizado.
    - Demostración en vivo de la herramienta en línea para completar el CV Europass.
    - Consejos prácticos para destacar las habilidades y experiencias relevantes para su perfil profesional en Canarias y en Europa.
  - **Documento de Movilidad Europass:**
    - Explicación de su utilidad para documentar los aprendizajes en experiencias internacionales (conexión directa con el proyecto "trabajar en el extranjero").
    - Ejemplos de cómo completar el documento y su valor para futuros empleadores.



- **Suplemento al Título/Certificado y Suplemento al Diploma:**
  - Clarificación de su función para explicar la naturaleza y el nivel de sus cualificaciones.
  - Importancia para el reconocimiento de sus estudios en otros países europeos.
- **Pasaporte de Lenguas Europass:**
  - Presentación como herramienta para la autoevaluación y descripción de sus habilidades lingüísticas.
  - Relevancia en un contexto europeo plurilingüe.
- **Actividad Práctica 1:** Exploración individual de la página web de Europass y familiarización con los diferentes documentos.

### **Módulo 2: Identifica y Documenta tus Competencias: La Base de tu Porfolio (Duración: 2.5 horas)**

- **¿Qué son las Competencias y por qué son importantes?**
  - Explicación de los diferentes tipos de competencias: técnicas (relacionadas con su especialidad), sociales (interpersonales, trabajo en equipo), y metodológicas (organización, resolución de problemas).
  - Reflexión guiada sobre las competencias que han adquirido durante su formación en FP y en otras experiencias (personales, laborales, voluntariado).
- **Estrategias para la Identificación de Competencias:**
  - Uso de herramientas de autoevaluación (se pueden adaptar cuestionarios sencillos).
  - Técnicas de reflexión sobre proyectos realizados, tareas específicas y logros obtenidos.
  - Importancia de la retroalimentación de profesores y compañeros.
- **Documentando tus Experiencias de Aprendizaje:**
  - Cómo describir de manera efectiva las tareas realizadas, los conocimientos adquiridos y las competencias desarrolladas en diferentes contextos (incluyendo la experiencia "trabajar en el extranjero").
  - Uso de ejemplos concretos y la metodología STAR (Situación, Tarea, Acción, Resultado) para detallar sus logros.
- **Actividad Práctica 2:**
  - Ejercicio individual o en pequeños grupos para identificar y describir al menos tres competencias relevantes para su perfil profesional.
  - Inicio de la documentación de una experiencia de aprendizaje significativa utilizando la metodología STAR.

### **Módulo 3: Creando tu CV y Documento de Movilidad Europass: ¡Manos a la Obra! (Duración: 3 horas)**

- **Taller Práctico: Creación del CV Europass:**
  - Guía paso a paso para completar el CV Europass en línea, con atención a los campos clave y cómo destacar la información relevante para el mercado laboral europeo.
  - Consejos específicos para estudiantes de FP en Canarias (prácticas, proyectos, habilidades técnicas).
  - Ejemplos de CV Europass bien redactados.
- **Taller Práctico: Creación del Documento de Movilidad Europass (Enfocado en el Proyecto "Trabajar en el Extranjero"):**
  - Explicación detallada de cómo completar cada sección del Documento de Movilidad para reflejar los aprendizajes y competencias adquiridas durante la estancia en el extranjero.
  - Énfasis en la importancia de la claridad y la especificidad en la descripción de los resultados del proyecto.
  - Ejemplos de Documentos de Movilidad bien elaborados.
- **Consejos para la Presentación Eficaz:**
  - Importancia de la adaptación del CV a la oferta de empleo o la oportunidad de aprendizaje.
  - Uso de un lenguaje claro, conciso y profesional.
  - Revisión y corrección del CV y el Documento de Movilidad.
- **Actividad Práctica 3:**
  - Cada estudiante comenzará a crear su propio CV Europass utilizando la herramienta en línea.
  - Los estudiantes que hayan participado en el proyecto "trabajar en el extranjero" iniciarán la elaboración de su Documento de Movilidad.

- Se fomentará el intercambio y la retroalimentación entre compañeros (opcional, si el tiempo lo permite).

#### **Módulo 4: La Transparencia de las Cualificaciones y tu Porfolio de Competencias (Duración: 1.5 horas)**

- **La Importancia de la Transparencia en el Mercado Laboral Europeo:**
  - Explicación de cómo Europass contribuye a la transparencia y el reconocimiento de las cualificaciones entre diferentes países europeos.
  - Beneficios para los estudiantes y profesionales que buscan oportunidades en el extranjero.
- **Construyendo tu Porfolio de Competencias con Europass:**
  - Integración de los documentos Europass (CV, Documento de Movilidad, Suplementos) como elementos clave de su portfolio.
  - Ideas sobre cómo complementar el portfolio con otros documentos (certificados, proyectos, cartas de recomendación, etc.).
  - Herramientas digitales para la gestión y presentación del portfolio (se pueden mencionar plataformas o simplemente la organización de archivos digitales).
- **Próximos Pasos y Recursos Adicionales:**
  - Recordatorio de la importancia de mantener actualizado su CV y su portfolio.
  - Enlaces a recursos adicionales de Europass y otras plataformas de búsqueda de empleo y aprendizaje en Europa.
  - Información sobre posibles servicios de orientación profesional en Canarias que puedan apoyarles en este proceso.
- **Sesión de Preguntas y Respuestas:**
  - Espacio abierto para resolver dudas y compartir inquietudes.
- **Evaluación del Taller y Cierre:**
  - Breve encuesta de satisfacción para recoger feedback sobre la intervención.
  - Mensaje motivador para impulsar a los estudiantes a utilizar Europass y desarrollar su portfolio de competencias.

#### **Metodología:**

- **Enfoque eminentemente práctico y participativo.**
- **Combinación de presentaciones teóricas concisas con actividades individuales y grupales.**
- **Uso de ejemplos reales y casos prácticos relevantes para el contexto de la FP en Canarias.**
- **Fomento del aprendizaje entre iguales y la colaboración.**
- **Utilización de recursos en línea y herramientas digitales de Europass.**
- **Atención personalizada a las necesidades de los estudiantes.**

#### **Recursos Necesarios:**

- Ordenadores con acceso a internet para cada participante.
- Proyector y pantalla.
- Materiales impresos de apoyo (guías resumidas, plantillas para la reflexión sobre competencias, etc.).
- Acceso a la página web oficial de Europass.

#### **Evaluación:** *A través de instrumentos como:*

- Observación de la participación activa de los estudiantes en las actividades.: EVIDENCIA: Rúbrica de participación
- Revisión de los avances en la creación del CV y el Documento de Movilidad.: EVIDENCIA: dichos documentos
- Recogida de feedback a través de la encuesta de satisfacción. : EVIDENCIA: encuesta de satisfacción

Además, el alumnado contará con recursos propios como los ofrecidos por “Juventud.com” en Canarias:

<https://www.gobiernodecanarias.org/juventud/programas/erasmus-juventud-en-accion/>

O la web de la Oficina de Programas europeos de educación:



<https://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/opec/erasmus/index.html>

Con el desarrollo de este proyecto, mi alumnado alcanzará los RDAs vinculados al módulo Profesional: Itinerario personal para la empleabilidad I, según el Anexo V del RD 659/2023:

1. Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.
  - a) Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y analizado sus requerimientos actuales para el perfil profesional.
  - b) Se ha comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado.
  - c) Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales y sociales más relevantes para el sector identificando nuestra zona de desarrollo próximo.
  
4. Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de autoorientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.
  - a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.
  - b) Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
  - c) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.
  - d) Se han señalado las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.
  - e) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.
  - f) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.
  - g) Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.
  - h) Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador.
  - i) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional.
  - j) Se han formulado objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral.
  - k) Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo.
  
5. Aplica las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de aprendizaje haciendo uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje autónomo, siendo coherente con su identidad digital y sus propios objetivos profesionales planteados en su plan de desarrollo individual.
  - a) Se ha tomado conciencia de la responsabilidad individual en el desarrollo profesional valorando la actitud de aprendizaje permanente para el desarrollo de propias y nuevas competencias.
  - b) Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral.



- c) Se han conocido y utilizado herramientas, fuentes de información, conexiones y actividades para la configuración de un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.
- d) Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.
- e) Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad.
- f) Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en cómo este mejora la empleabilidad.
- g) Se ha elaborado su plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad.
- h) Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional.
- i) Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual.

Terminar el desarrollo de esta intervención mencionando que prestaremos especial atención al fomento de la igualdad en determinados ciclos donde cualquiera de los sexos esté infrarrepresentado y que trataremos de contextualizar al máximo a la realidad educativa y social en que vive nuestro alumnado.

La encuesta final me servirá para evaluar mi práctica docente, retroalimentando todo el proceso si fuera necesario.

Para resolver este supuesto se ha utilizado someramente la siguiente bibliografía:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-16889>

<https://www.gobiernodecanarias.org/boc/2025/077/1484.html>

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/es>

**A.18.3.-(Castilla-La Mancha 2018) Un trabajador está expuesto a un NPA de 91db (A) durante toda la jornada de trabajo. Determine si existe riesgo higiénico y calcule el %DMP**

**Solución:**

$T_{\text{máx}} \text{ (h/día)} = 8 \cdot 105 - 91 / 15 = 6,96 \text{ h} = 7 \text{ horas.}$

-Tiempo exposición 91db(A) = 8 h

-Tiempo exposición permitido = 7 h

Como el tiempo de exposición es mayor que el tiempo de exposición permitido, se deduce que existe riesgo higiénico, siendo:

$\%DMP = T_{\text{exposición}} / T_{\text{máx}} \text{ (h/día)} \times 100 = 8 / 7 \times 100 = 114\%$

### EXAMEN PRÁCTICO EXTREMADURA 2.024.- Opción 1.-

A.18.4.-1. Explica brevemente el significado y calcule el umbral de rentabilidad de una empresa que presenta los siguientes datos:

Coste variable unitario	64 €
Coste fijo	2.800 €/mes



Precio de venta por unidad	120 €
----------------------------	-------

**Solución:**

El umbral de rentabilidad, también conocido como punto de equilibrio o punto muerto, es el nivel de ventas o producción que una empresa debe alcanzar para cubrir todos sus costos (fijos y variables) y obtener una utilidad de cero. Es decir, el punto en el que los ingresos totales igualan a los costos totales, sin generar ni pérdidas ni ganancias.

En este caso concreto, la fórmula a aplicar podría ser:

$$UR = CF/P - CV_{\text{unit}}$$

$$UR = 2800/120 - 64 = 50$$

La interpretación sería, que a partir de la unidad 51, la empresa comienza a obtener beneficios.

A.18.4.- Una empresa obtiene un préstamo de 20.000 € a devolver en 5 años, con un 2% de interés. Determine la cuantía de la cuota anual a pagar por el sistema de amortización francés de cuotas constantes.

**Solución:**

Nos encontramos ante el cálculo de la cuota anual que debe pagar la empresa usando el sistema de amortización francés, que consiste en cuotas constantes.

Los datos serían:

- Principal (P): 20.000 €
- Tasa de interés anual (i): 2% o 0,02
- Plazo (n): 5 años

La fórmula para calcular la cuota constante (A) en este sistema es:

$$A = C_0 \times \frac{i \times (1 + i)^n}{(1 + i)^n - 1}$$

Donde:

- **a**: cuota periódica constante
- **C<sub>0</sub>**: cantidad del préstamo
- **i**: tipo de interés anual del préstamo (siguiente fórmula)
- **n**: número de períodos

Vamos paso a paso:

1. Calculamos  $((1 + i)^n)$ :  
 $(1 + 0,02)^5 = 1,02^5 \approx 1,10408$

2. Calculamos el numerador:  
 $0,02 * 1,10408 = 0,02208$

3. Calculamos el denominador:  
 $1,10408 - 1 = 0,10408$

4. Ahora, la cuota:  
 $A = 20.000 * (0,02208/0,10408) = 4.240$

Por lo tanto, la cuota anual que debe pagar la empresa es aproximadamente **4.240 € (aproximadamente, tengamos en cuenta que no arrastremos muchos decimales)**.



**A.18.5.-D<sup>a</sup>** Patricia, trabajadora de la empresa IPE a tiempo parcial, solicita el permiso por cuidado de lactante el día 15 de junio de 2024 eligiendo la acumulación de jornadas completas. Su jefe le transmite que el derecho a ausentarse queda condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa y que, al ser su jornada a tiempo parcial, se equipararía su disfrute al de jornada completa. Justifique jurídicamente la legalidad de la respuesta

**Solución:**

Según el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 6/2019, los trabajadores tienen derecho a un permiso por cuidado de lactante, que puede disfrutarse en jornadas completas o en jornadas parciales, en proporción a su jornada laboral.

No obstante, la cuestión a dirimir es si la acumulación de dicho permiso, queda condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa.

Tendríamos que negar el argumento del empresario, aduciendo que el 22 de mayo de 2024 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Este Real Decreto-ley introduce una importante novedad en materia de **conciliación de la vida laboral y familiar** que afecta tanto a las personas trabajadoras como a las empresas, y que conviene conocer y analizar con detalle.

En particular, se modifica el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el **permiso de lactancia**. Hasta ahora, este permiso consistía en una hora de ausencia al día, que podía dividirse en dos fracciones de media hora, o en una reducción de la jornada en media hora, y que podía acumularse en días completos **previa previsión en convenio colectivo o acuerdo individual con la empresa**.

Sin embargo, el Real Decreto-ley **elimina estas limitaciones** y establece que **todas las posibilidades de disfrute**, incluida la **acumulación** de horas de ausencia en jornadas completas, son un **derecho de la persona trabajadora**, sin necesidad de pacto previo ni previsión convencional.

Esta misma modificación se intentó ya por el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, que finalmente no fue convalidado por el Congreso de los Diputados, por lo que únicamente estuvo en vigor desde el 21 de diciembre de 2023 hasta el 12 de enero de 2024.

En efecto, esta medida pretende avanzar en la **adaptación** del ordenamiento jurídico español a la **normativa europea**, en concreto a la Directiva (UE) 2019/1158, que tiene por objetivo fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, combatir la desventaja de las mujeres en el mercado laboral, y atenuar los efectos negativos de la perpetuación de los roles de cuidado.

La Directiva introdujo un **nuevo permiso parental**, exclusivo e intransferible para cada progenitor, con al menos 2 semanas retribuidas, que en España se introdujo a través del controvertido artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose con una duración de 8 semanas hasta que el hijo cumpla 8 años. Pues bien, según dispone el propio Real Decreto-ley 2/2024, con esta modificación legislativa se estaría **cumpliendo con la exigencia de un permiso parental retribuido de 2 semanas de duración**.



Las empresas deberán estar atentas y, en su caso, revisar o adaptar sus **protocolos de gestión de las solicitudes** de acumulación del permiso de lactancia, asegurándose de cumplir con las nuevas regulaciones.

Téngase en cuenta que el Real Decreto-ley 2/2024 también modifica el **artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores**, que regula la prioridad aplicativa de los convenios colectivos negociados a nivel de Comunidades Autónomas, y favorece su aplicación siempre que sean más favorables para las personas trabajadoras.

#### **\*Equiparación del disfrute a jornada completa:**

El hecho de que el jefe diga que, al ser a tiempo parcial, se equipararía su disfrute al de jornada completa, puede interpretarse como que el permiso se ajusta proporcionalmente a la jornada, lo cual es correcto y legal. La ley reconoce que el disfrute del permiso será en proporción a la jornada laboral del trabajador, por lo que no se vulnera el derecho.

Detallamos a continuación otra información que la trabajadora debe conocer respecto a este permiso retribuido:

#### **Posibilidades de disfrute**

- 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas)
- Reducción de jornada en media hora a la entrada o a la salida
- Acumulación en jornadas completas (cuando lo prevea el convenio colectivo ó previo acuerdo empresa – persona trabajadora)

#### **Duración**

Hasta que el menor cumpla 9 meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Los convenios colectivo pueden ampliar esta duración.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

#### **Solicitud**

El permiso se solicitar a la empresa por escrito de forma que quede constancia y con un preaviso de 15 días, o el que establezca el Convenio Colectivo. Se tiene que indicar el día en el que se empieza y el día en el que se acaba. Además en el caso de optar por la lactancia acumulada o la reducción de jornada, especificarlo. Este preaviso solo se puede incumplir en caso de fuerza mayor. Recomendamos entregarlo por escrito con duplicado, para poder quedarnos una copia firmada con el recibí.

#### **Coincidencia con vacaciones**

Si las vacaciones coinciden con el el permiso de lactancia, se tiene derecho a retrasar las vacaciones, independientemente de si ha terminado el año natural al que corresponden esas vacaciones.

#### **Con reducción de jornada**

Se puede compaginar al mismo tiempo el permiso por cuidado del lactante y una reducción de la jornada para el cuidado de los hijos. La legislación no limita el poder utilizar estos dos derecho a la vez.

#### **Peligro para la salud durante la lactancia**

Si después de la baja por maternidad, una trabajadora tiene un riesgo para su salud o para el hijo durante la lactancia natural por el trabajo, se tendrá que intentar adaptar el trabajo de forma que se evite este riesgo o cambiar de puesto a la trabajadora. En el caso contrario, la trabajadora podrá ser dada de alta por riesgo durante la lactancia natural y recibir una prestación de la Seguridad Social durante ese tiempo, hasta que desaparezca el riesgo o el menor cumplan 9 meses..



**\*Beneficiarios:** Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.  
Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

**A.18.6.-**Una trabajadora que percibe 12 pagas al año, pagas extraordinarias prorrateadas, cuyo salario anual neto asciende a 25.400€, tiene un embargo judicial por importe de 20.450€. Calcule el importe embargado mensualmente.

**Solución:**

Para resolver estos supuestos hemos de fijarnos en el **art. 607 LEC**,<sup>1</sup> (Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil), que establece :

1. Es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional.
2. Los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional se embargarán conforme a esta escala:
  - 1.º Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo interprofesional, el 30 por 100.
  - 2.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo interprofesional, el 50 por 100.
  - 3.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, el 60 por 100.
  - 4.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, el 75 por 100.
  - 5.º Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90 por 100.
3. Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas para deducir una sola vez la parte inembargable. Igualmente serán acumulables los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rijan no sea el de separación de bienes y rentas de toda clase, circunstancia que habrán de acreditar al Secretario judicial.

El **art. 608 LEC** exceptúa de estos límites la condena a la prestación de alimentos al ex cónyuge o hijos.

En resumen, le embargarían:

$$25.400\text{€}/12 = 2.116,67 \text{ €}$$

Teniendo en cuenta que el SMI para 2025 con las pagas **prorrateadas** sería 1.381,33 euros:

TRAMO	SALARIO DISPONIBLE PARA EMBARGO	CANTIDAD PARA CALCULAR EMBARGO	% A EMBARGAR EN CADA TRAMO	CANTIDAD EMBARGADA
1º	2.116,67	1.381,33	0	0
2º		735,34	30	220,602
3º				
<b>TOTAL EMBARGADO</b>				<b>220,602</b>

**\*Le embargarán 220,602€ al mes. Como le tienen que embargar 20.450€/220,602€, tardarán 92,7 meses.**

¿Y si le suben el sueldo y cobra 35.400€ al año? : 2.950€/mes



TRAMO	SALARIO DISPONIBLE PARA EMBARGO	CANTIDAD PARA CALCULAR EMBARGO	% A EMBARGAR EN CADA TRAMO	CANTIDAD EMBARGADA
1º	2.950	1.381,33	0	0
2º	1.568,67	1.381,33	30	414,399
3º	187,34	187,34	50	93,67
<b>TOTAL EMBARGADO</b>				<b>508,069</b>

¿Y si le suben el sueldo y cobra 75.400€ al año? : 6.283,33 €/mes

TRAMO	SALARIO DISPONIBLE PARA EMBARGO	CANTIDAD PARA CALCULAR EMBARGO	% A EMBARGAR EN CADA TRAMO	CANTIDAD EMBARGADA
1º	6.283,33	1.381,33	0	0
2º	4.902	1.381,33	30	414,399
3º	3.520,67	1.381,33	50	690,665
4º	2.139,34	1.381,33	60	828,798
5º	758,01	758,01	75	568,5075
<b>TOTAL EMBARGADO</b>				<b>2502,3695</b>

**A.18.7.-** Siguiendo el método de Simonds determina el coste de los accidentes de la empresa.

La empresa paga una prima por seguro de accidentes de **1.200 €/año**, el tiempo perdido por los accidentes se calcula en 3.500 €, los daños ocasionados a terceros superan los 7.120 €. El coste de la atención sanitaria supuso 9.200 € para la empresa. Este año han ocurrido 3 accidentes sin lesión, 6 accidentes que requirieron primeras curas y 13 accidentes que sólo supusieron pérdida de tiempo. Los costes **no asegurados se calculan en 50 € por los accidentes sin lesión, 250 € en los accidentes con primeras curas y 34 € en los accidentes con sólo pérdida de tiempo**.

### **Solución**

Método de Simonds (1954)

Simonds y Grimaldi elaboraron un nuevo método de análisis de costes (1954) basado en los conceptos de:

- Costes fijos o asegurados
- Costes variables o no asegurados

Los costes asegurados se conocen ya que coinciden con las primas de seguros que abona la empresa. Para el cálculo de los no asegurados, Simonds recomienda:

1. Clasificar los accidentes(A) en K categorías, según las consecuencias de los mismos. Por ejemplo:

- Tipo I: Accidentes con baja médica
- Tipo II: Accidentes sin baja, que requieran tratamiento médico fuera de la empresa
- Tipo III: Accidentes sin baja, que requiera cura de botiquín dentro de la empresa y unos daños materiales inferiores a 20 dólares o pérdida de tiempo de trabajo inferior a ocho horas.



-Tipo IV: Accidentes sin lesión, con daños materiales superiores a 20 dólares (de 1954) o la pérdida de ocho o más horas de trabajo.

2. Asignar un coste promedio

Se asigna uno a cada grupo de accidentes tipo.

Para hallar un coste promedio representativo se recomienda un mínimo de 20 casos.

3. Calcular el coste total.

Sumar los costes asegurados a los ocasionados por los accidentes ocurridos, según los costes promedio asignados:

$CT = C.asegurados + C. no asegurado (C. promedio accidentes tipo \times n^{\circ} accidentes tipo) + c.$   
extraordinarios (incendios, explosiones,....)

Por ello para Simonds:

$Coste total = C. asegurado + C. no asegurado.$

Coste total =  $C_a + C_{na} + C_{ex} =$

$C_{na} = (50€ \times 3) + (250€ \times 6) + (34€ \times 13) = 150 + 1500 + 442 = 2.092€$

$C_a = 1.200 €$

Atención sanitaria: 9.200 € nn - Tiempo perdido: 3.500 € nn - Daños a terceros: 7.120 € nn

**\*Calcular el coste total de los accidentes** Sumamos todos los costes: Total costes = Prima + Atención sanitaria + Tiempo perdido + Daños a terceros + Costes no asegurados

Total costes =  $1.200 € + 9.200 € + 3.500 € + 7.120 € + 2.092 €$  Total costes = **23.112 €**

**\*Respuesta final:** El coste total de los accidentes de la empresa, siguiendo el método de Simonds, es de **23.112 €**.

**A.18.8.-** Indica los niveles mínimos de iluminación en función de las distintas exigencias visuales en el puesto de trabajo. Justifica legalmente la respuesta.

El Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Concretamente, se detallan en el Anexo IV del propio Real Decreto.

### Iluminación de los lugares de trabajo

1. La iluminación de cada zona o parte de un lugar de trabajo deberá adaptarse a las características de la actividad que se efectúe en ella, teniendo en cuenta:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores dependientes de las condiciones de visibilidad.
- Las exigencias visuales de las tareas desarrolladas.

2. Siempre que sea posible, los lugares de trabajo tendrán una iluminación natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera, por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas. En tales casos se utilizará preferentemente la iluminación artificial general, complementada a su vez con una localizada cuando en zonas concretas se requieran niveles de iluminación elevados.

3. Los niveles mínimos de iluminación de los lugares de trabajo serán los establecidos en la siguiente tabla:

Zona o parte del lugar de trabajo (*)	Nivel mínimo de iluminación (lux)
Zonas donde se ejecuten tareas con:	
1.º Bajas exigencias visuales	100
2.º Exigencias visuales moderadas	200



3.º Exigencias visuales altas	500
4.º Exigencias visuales muy altas	1.000
Áreas o locales de uso ocasional	50
Áreas o locales de uso habitual	100
Vías de circulación de uso ocasional	25
Vías de circulación de uso habitual	50

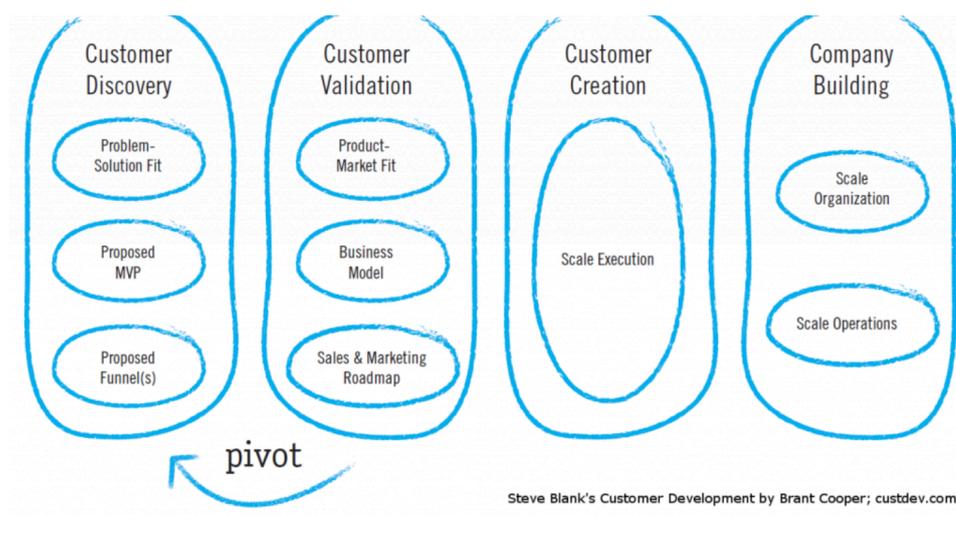
(...)

**A.18.9.-** Indique qué es una entrevista de problema y su relación con las metodologías como Lean Startup o Customer Development. (Resuelto Sesión L)

Las **entrevistas de problema** son una herramienta **Lean**, que sirven para validar el modelo de negocio. Para ello se persigue tener una conversación con potenciales clientes acerca de sus problemas o necesidades, relacionados con lo que estemos intentando resolver. Para implementar la entrevista de problema, hemos de llevar a cabo una serie de pasos, que podrían ser:

- 1) Diseñar el modelo de negocio
- 2) Preparar la entrevista
- 3) Encontrar a los potenciales clientes (los Early Adopters)
- 4) Desarrollo de la entrevista, incluyendo cierre potencial seguimiento posterior.

**Customer development** es un método que en el 2005 ideó Steve Blank, quien también es conocido por ser uno de los padres de la metodología Lean Startup. Sintetizó los pasos para validar un modelo de negocios y así evitar que los emprendedores tuvieran este problema tan común. Es una herramienta que centra su atención en el cliente con el fin de trazar un procedimiento que le permita al emprendedor descubrir su posible mercado, localizar sus primeros clientes, validar sus hipótesis y sólo una vez que se cumplan con estos objetivos, dar inicio a la empresa.



*Customer developmet de Steve Blank*

Podría decirse por tanto, que la entrevista de problema es parte del customer development y ambas obedecen a la filosofía **Lean**, que hace hincapié en la eliminación de residuos a través de un enfoque en la mejora continua para agilizar las operaciones. Se centra en ofrecer una mayor calidad, reducir el tiempo de ciclo y reducir los costos.

fuelle: <https://leannovators.com/articulos/ejemplo-de-entrevista-de-customer-development/>

<https://innokabi.com/entrevistar-clientes-entrevista-de-problema/>

<https://pablopenalver.com/como-hacer-una-entrevista-de-cliente-problema-solucion/>

**A.18.10.** -En relación a los grados D y E de formación profesional, indique qué es un itinerario integrado.  
(Resuelto Sesión 14)

*El objetivo de este itinerario es la acreditación del título de grado básico y de grado medio, cursando una formación estructurada a lo largo de cuatro años. Además, se refuerzan con cursos y programas de especialización.*

La FP inicial se abre a una amplia diversidad de colectivos, desde el alumno o alumna que ha tenido un bache en la ESO –y encuentra en esta opción la vía para seguir estudiando–, a personas con diversidad funcional o migrantes, entre otros; diseña distintos itinerarios que responden a las necesidades de los diversos colectivos objetivo; y adapta los desarrollos curriculares a las características de éstos.

Al término de los estudios de esta formación, el alumnado obtiene dos titulaciones (Título de Educación Secundaria Obligatoria y Título de Grado Básico, y en el caso de que curse el itinerario integrado, también el de Grado Medio), además de un certificado profesional, que tienen por objeto la adquisición de competencias profesionales y para la empleabilidad, así como de competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida.

Lejos de cerrar puertas, la FP Inicial las abre de par en par para que el alumnado pueda seguir con su itinerario formativo, facilitando conexiones con todas las titulaciones del sistema educativo. Es decir, al término de esta formación el alumnado puede seguir estudiando un Grado Medio, un Grado Superior, el Bachillerato e incluso estudios universitarios.

### **Diversidad de colectivos**

La Formación Profesional Inicial se ha diseñado para atender a un alumnado muy diverso. Podrá atender a los siguientes colectivos:

- Alumnado con habilidades, destrezas y capacidades prácticas: cursarán ciclos de FP normales de dos cursos. Este alumnado tendrá como objetivo prioritario el título de la ESO, para continuar posteriormente con sus estudios en el Bachillerato o en un ciclo formativo de Grado Medio.
- Alumnado con dificultades de aprendizaje: cursarán ciclos normales de dos cursos, pero se dará prioridad al título de grado básico. Se apoyará asimismo la consecución del título de la ESO. Este itinerario se enfocará hacia salidas profesionales, pero el alumnado podrá continuar sus estudios en los ciclos formativos de Grado Medio. Si acreditan el título de técnico de Grado Medio, podrán realizar posteriormente un curso de especialización y/o acceder a un ciclo formativo de Grado Superior.
- Personas con diversidad funcional: cursarán ciclos formativos adaptados curricularmente, cuya duración podrá ser de tres años. Se priorizarán los ciclos formativos que sean más accesibles al empleo, y se diseñará un buen contexto para la realización de las prácticas. La formación posibilitará también el aprendizaje a través del catálogo modular flexible, es decir, con la posibilidad de cursar los módulos de modo fraccionado.
- Personas sin titulación y con experiencia laboral: dirigida a las personas adultas que estén trabajando y quieran acceder a un itinerario formativo profesionalizador, sin haber logrado previamente las competencias de Educación Secundaria Obligatoria. Se les acreditará la experiencia laboral a través del dispositivo de reconocimiento de la competencia. Cursarán una oferta de formación muy flexible.
- Personas sin titulación en situación de desempleo: cursarán una formación muy flexible. Se les acreditará la experiencia laboral, si la tienen, a través del dispositivo de reconocimiento de la



competencia, si está relacionada con el sector en el que van a realizar la formación. Se priorizará la formación que sea más accesible al empleo.

- **Personas migrantes con formación acreditada:** solicitarán las convalidaciones requeridas, y cursarán el ciclo formativo al que les dé acceso la convalidación. Alcanzarán la titulación correspondiente.
- **Personas migrantes sin formación acreditada:** la finalidad de este colectivo será conseguir un oficio. Se trabajará el aprendizaje a través del catálogo modular flexible, y la formación se dirigirá hacia salidas profesionales, pero posibilitando, en su caso, la continuidad de la formación.

Los colectivos de personas con diversidad funcional, sin titulación y migrantes, según el nivel de formación al que lleguen, podrán obtener: una acreditación parcial de competencia; una acreditación de competencia; un certificado profesional; o un título de formación profesional (en el caso de superar todos los módulos de los que consta la titulación).

## Itinerarios

Para atender a estos colectivos, la FP Inicial estará estructurada en diferentes itinerarios. Son los siguientes:

- **Itinerarios integrados de aprendizaje:** el objetivo de este itinerario es la acreditación del título de grado básico y de grado medio, cursando una formación estructurada a lo largo de cuatro años. Además, se refuerzan con cursos y programas de especialización.
- **Itinerarios adaptados de aprendizaje:** la duración de estos itinerarios será de dos o tres cursos académicos, y tendrán desarrollos curriculares específicos. Ofrecerán la posibilidad de realizar el aprendizaje a través del catálogo modular flexible (posibilidad de cursar módulos de modo fraccionado), y constarán de competencias básicas adaptadas a entornos prácticos.
- **Itinerarios profesionalizantes:** impulsan una especialización dirigida a profesiones u oficios específicos, por lo que estos itinerarios refuerzan y adaptan el currículo asociado a la profesión que corresponda. El objetivo es conseguir los títulos de técnico y de técnico especialista y/o de técnico superior y de master profesional.
- **Itinerarios de refuerzo educativo:** dirigido al alumnado cuyas preferencias y expectativas presenten mayores posibilidades de aprendizaje y que puedan alcanzar las competencias de Educación Secundaria Obligatoria, en un entorno más práctico. También para el alumnado, que, habiendo conseguido el título de grado básico y/o de grado medio, se le ve con posibilidades de volver al sistema educativo general.
- **Itinerarios flexibles de aprendizaje:** incluirán títulos, certificados y programas a la carta. El aprendizaje se basará en el catálogo modular flexible. A su finalización, se acreditarán títulos y certificados oficiales.

fuentes: <https://www.irekia.euskadi.eus/es/news/91526-formacion-profesional-inicial-nuevo-modelo-que-apuesta-por-cohesion-social>

**A.18.11.- SUPUESTO PRÁCTICO N° 1** Esperanza venía prestando sus servicios en la empresa "Protección y Seguridad" desde el 1-4-2019, en el turno de noche como vigilante de seguridad en un polígono industrial, teniendo a su disposición un vehículo de empresa con localizador GPS. Los trabajadores recibieron un escrito en el que se les advertía que el vehículo entregado tenía un fin estrictamente profesional y que llevaba instalado un dispositivo GPS "para mayor seguridad tanto del vehículo como del usuario".

El día 13-7-2024, Esperanza, junto con tres compañeras, presentan una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social basándose en que la empresa no respetaba los límites de jornada ni el derecho al descanso de sus empleados. La inspectora de trabajo giró visita a la sede social extremeña y, a raíz de los hechos verificados, levantó acta de infracción proponiendo una sanción de 3.600 €.

La noche del jueves 30-6-2024, la jefa de seguridad de la entidad, Pilar, y el coordinador de personal efectuaron una inspección del servicio de varios trabajadores en la que sospecharon que, Esperanza y su compañero de ronda, Daniel, se detuvieron a las 2:00 a.m. entraron en una de las empresas del polígono robando varios materiales que introducen en el vehículo sin percatarse de que la jefa de seguridad, Pilar, y el coordinador de personal los observaban. Había poca visibilidad por la oscuridad de la noche y no tenían indicios claros y precisos de los hechos observados, por lo que, se realizaron las investigaciones oportunas para el esclarecimiento de los hechos emitiéndose un informe concluyente de la certeza de los hechos con fecha 9-9-2024 que es trasladado a D<sup>a</sup> Susana, Jefa de la entidad.



D<sup>a</sup> Susana entrega a D<sup>a</sup> Esperanza y a D. Daniel la carta de despido disciplinario, con fecha de efectos de ese mismo día, en la cual se les imputaba “la comisión de faltas muy graves tipificadas en el convenio colectivo”.

- 1.-¿Puede una empresa geolocalizar los coches de empresa utilizados por sus empleados?
- 2.-El hecho de que Esperanza hubiera denunciado previamente a la empresa por verse vulnerados derechos fundamentales ante la inspección de trabajo, ¿podría incidir en la calificación del despido?
- 3.-El día 15-9-2024, cuando la empresa entrega a Daniel su carta de despido, ¿estarían prescritas las infracciones imputadas?
- 4.-La empresa “Protección y Seguridad” cuenta con 1800 trabajadores. El 22 Junio de 2.024 realiza elecciones a Comité de empresa. Cuenta con 800 trabajadores que pertenecen al grupo de técnicos y administrativos y 1.000 al grupo de especialistas, de ellos 400 son trabajadores no cualificados con contrato temporal inferior a un año (se les computan 13000 jornadas trabajadas el año anterior). Concluidas las elecciones, se obtienen los siguientes resultados

COLECTIVO/SINDICATO	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
SINDICATO FEDERADO	420	328
SINDICATO UNITARIO	310	230
CANDIDATURA INDEPENDIENTE	130	90
SINDICATO AGRUPADO	40	52
SINDICATO POLIVALENTE	26	60
VOTOS EN BLANCO	25	28
VOTOS NULOS	49	12

- 1.Determine y justifique legalmente.
- 2.Número de colegios electorales y número de mesas.
- 3.Miembros del Comité de Empresa.
- 4.Reparto de puestos entre los sindicatos y la candidatura independiente.
- 5.Requisitos de la candidatura independiente para poder presentarse.
- 6.Horas de representación por cada representante.

**Propuesta de solución:**

**1. ¿Puede una empresa geolocalizar los coches de empresa utilizados por sus empleados?**

Sí, la empresa puede geolocalizar los vehículos de empresa siempre que informe previamente a los empleados sobre la existencia del dispositivo de localización GPS y su finalidad, como en este caso, para garantizar la seguridad del vehículo y del usuario. La información proporcionada en el escrito indica que los trabajadores fueron advertidos de que el vehículo tenía un localizador GPS con un fin estrictamente profesional. Sin embargo, la empresa debe respetar la normativa de protección de datos y garantizar que el uso de estos dispositivos sea proporcional y no vulneren derechos fundamentales, como la privacidad.

**2. ¿El hecho de que Esperanza hubiera denunciado previamente a la empresa por vulneración de derechos fundamentales ante la inspección de trabajo, podría incidir en la calificación del despido?**

Sí, en algunos casos, las denuncias previas por vulneración de derechos fundamentales pueden considerarse un factor agravante o atenuante en la calificación del despido, dependiendo de las circunstancias. Sin embargo, en este caso, el despido se basa en una supuesta falta muy grave relacionada con hechos concretos (robo), y no directamente en la denuncia previa. La ley protege a los trabajadores contra represalias por denunciar irregularidades, por lo que si se demostrara que el despido fue motivado por esa denuncia, podría considerarse un despido nulo o improcedente.

**3. ¿Estarían prescritas las infracciones imputadas a Daniel y Esperanza cuando se les entrega la carta de despido el 15-9-2024?**



La prescripción de las infracciones laborales depende del tipo de infracción y del plazo establecido en la normativa laboral. Generalmente, las infracciones leves prescriben a los 6 meses, las graves a los 12 meses y las muy graves a los 18 meses. Sin embargo, en este caso, las infracciones relacionadas con la supuesta conducta delictiva (robo) podrían considerarse delitos, cuya prescripción puede variar según la gravedad y la normativa penal. La infracción en sí misma, si se trata de una falta muy grave tipificada en el convenio, podría estar prescrita si han pasado más de 18 meses desde su comisión. Dado que los hechos ocurrieron el 30-6-2024 y la entrega de la carta fue el 15-9-2024, si la infracción se considera muy grave, podría estar aún vigente, pero si se trata de una infracción administrativa, probablemente esté prescrita.

#### 4. Sobre las elecciones a Comité de Empresa:

*(Recordemos en este supuesto lo importante que es seguir los PASOS que marcamos en los prácticos de referencia)*

- **1.- Determine y justifique legalmente:**

#### MARCO TEÓRICO/LEGAL:

##### -ART.61-76 ET

-RD 1.844/1994, 9 sep, Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

-LOLS 11/85, 2 Agosto.

- **2.- Número de colegios electorales y mesas:**  
La ley suele establecer un colegio electoral por cada grupo de trabajadores o por centros de trabajo. Dado que hay 1800 trabajadores, probablemente se establezcan un colegio por cada grupo o centro, con mesas en función del número de trabajadores. Sin datos específicos, una posible distribución sería:
  - Colegio para técnicos y administrativos (800 trabajadores)
  - Colegio para especialistas (1000 trabajadores), subdividido si es necesario.
- **c) Miembros del Comité de Empresa:**  
La ley establece que en empresas con más de 150 trabajadores, el Comité debe tener un mínimo de 9 miembros, aumentando en función del número de empleados. Para 1800 trabajadores, el Comité podría tener aproximadamente entre 20 y 30 miembros, según la

2. Número de colegios electorales y número de mesas.

Habrán dos colegios: 1 de administrativos y técnicos, 2 especialistas y no cualificados (**art. 71.1ET**)

En cuanto a las mesas habrá una por cada 250 trabajadores o fracción (art. 73ET, por colegio).

\*Especialistas y no cualificados:  $1000 / 250 = 4$  mesas.

\*Administrativos y técnicos:  $800 / 250 = 3,2$  . 4 mesas. (Redondeamos la fracción).

3. Miembros del Comité de Empresa.

Número miembros Comité Empresa:

-Art. 71: Elección Comité

-Art. 72: Prorratio

-Art. 66: Composición.

\*Hacer prorratio, ambos colegios juntos

\*Nº miembros que corresponden, ambos colegios juntos.



**A efectos de calcular el número de miembros del Comité**, solo computan los indefinidos, con contrato de más de un año, y el resto se computa 1 trabajador cada 200:

Son 1800 trabajadores, pero 400 tienen contrato inferior a un año y se computan 13.000 jornadas:  $13.000/200 = 65$  trabajadores + 600 + 800 = 1.465 trabajadores.

El artículo 66 Artículo del Estatuto de los trabajadores, establece que:

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

En este caso en la empresa hay 1800 trabajadores, COMPUTAN 1.465, por lo que corresponden *De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno. De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.*

***21 + 2 por cada mil o fracción= 23 representantes.***

4.Reparto de puestos entre los sindicatos y la candidatura independiente.

\*Repartir entre ambos colegios según regla de 3. Redondeamos.

-ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS:  $65+600= 665$  trabajadores

-TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS: 800.

Si a 1.465 le corresponden 23 representantes:

-A 665: 10,44. Redondeamos a 10

-A 800: 12,55 : Redondeamos a 12

Como sobra uno, lo asignamos al decimal mayor (administrativos, que pasa a tener 13).

**\*Reparto por Sindicatos:**

-Se eliminan los que no alcancen el 5% de los votos válidos de cada colegio. (71.2b)

(Se excluyen los nulos y se redondea para arriba)

COLECTIVO/SINDICATO	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
SINDICATO FEDERADO	420	328
SINDICATO UNITARIO	310	230
CANDIDATURA INDEPENDIENTE	130	90
SINDICATO AGRUPADO	40	52

SINDICATO POLIVALENTE	26	60
VOTOS EN BLANCO	25	28
VOTOS NULOS	49	12
Votos válidamente emitidos	951	788
5% votos válidos	47,55	39,4

¿Se elimina alguna candidatura? Si:

COLECTIVO/SINDICATO	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
SINDICATO FEDERADO	420	328
SINDICATO UNITARIO	310	230
CANDIDATURA INDEPENDIENTE	130	90
SINDICATO AGRUPADO	40	52
SINDICATO POLIVALENTE	26	60
VOTOS EN BLANCO	25	28
VOTOS NULOS	49	12
Votos válidamente emitidos	951	788
5% votos válidos	47,55	39,4

-Se eliminan los en blanco y se hace regla de 3, sumando los votos sin los blancos y sin los que no llegan al 5%.

COLECTIVO/SINDICATO	ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS
SINDICATO FEDERADO	420	328
SINDICATO UNITARIO	310	230
CANDIDATURA INDEPENDIENTE	130	90
SINDICATO AGRUPADO	X	52
SINDICATO POLIVALENTE	X	60
<b>TOTAL VOTOS</b>	<b>860</b>	<b>760</b>

COLECTIVO/SINDICATO	ESPECIALISTA S Y NO CUALIFICADO S (10 Rptes)	860	Redondeamos	TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS (13 Rptes)	760	Redondeamos
SINDICATO FEDERADO	420	4,88372093023256	5	328	5,61052631578947	6
SINDICATO UNITARIO	310	3,6046511627907	4	230	3,93421052631579	4
CANDIDATURA INDEPENDIENTE	130	1,51162790697674	1	90	1,53947368421053	1



SINDICATO AGRUPADO	X			52	0,889473684210526	1
SINDICATO POLIVALENTE	X			60	1,02631578947368	1
<b>TOTAL VOTOS</b>		<b>860</b>		<b>10</b>		<b>760</b>
						<b>13</b>

-Poner total de cada Sindicato (los dos colegios)

5.Requisitos de la candidatura independiente para poder presentarse.

\*Agrupaciones independientes: dice el art.69.3 del ET: *Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición. Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.*

6.Horas de representación por cada representante.

**Dice el art.68 , que entre las garantías está:**

- *e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:*
  - 
  - *1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.*
  - 
  - *2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.*
  - 
  - *3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.*
  - 
  - *4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.*
  - 
  - *5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.*

*Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.*

#### **A.18.12.- SUPUESTO PRÁCTICO N° 2**

El coste de adquisición de una máquina es de 1.100.000 € y tiene una vida útil de 4 años, al cabo de los cuales se espera poder venderla en el mercado por un precio de 100.000 €. Los costes de funcionamiento y mantenimiento de dicha máquina son de 30.000 € al año y se espera que los ingresos por el aprovechamiento de la máquina asciendan a 300.000 € el primer año, incrementándose un 5% anualmente.

- a) Suponiendo un factor de actualización o descuento del 7%, calcule el Valor Actual Neto del proyecto de inversión consistente en la compra de la máquina, la utilización de esta hasta el final de su vida útil y su posterior venta en el mercado a un precio de 100.000 €. Interprete el resultado obtenido.
- b) Si al cabo de dos años se vende la máquina por 900.000 €, ¿cuál sería la TIR de este proyecto de inversión para dicho periodo de tiempo? Interprete el resultado obtenido.
- c) Suponiendo que se mantuviera la misma tasa anual de descuento y los mismos flujos de caja, calcule cuál debería ser el precio mínimo de venta de la máquina el segundo año para que resultara rentable la inversión.

**Solución:**

**a) VAN=** Criterio de selección de inversiones dinámico.

-Ingresos anuales (+5%):



	Coste anual	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	30.000	300.000	315.000	330750	347287,5
<b>Flujo caja</b>	<b>30.000</b>	<b>270.000</b>	<b>285.000</b>	<b>300750</b>	317287,5
					<b>417287,5</b>

El año 4 le sumamos el valor residual, 100.000

$$VAN= 1.100.000 - 270.000/(1+0,07)^1 + 285.000/(1+0,07)^2 + 300.750/(1+0,07)^3 + 417.287,5/(1+0,07)^4=$$

	270.000	285.000	300.750	417.287,5	
-1.100.000	1,07	1,1449	1,225043	1,31079601	
	252336,448598131	248930,037557865	245501,586474924	318346,635797282	-34885,291571798

Al dar como resultado -34.885, la inversión **no es rentable**, pues no recuperaríamos el desembolso inicial.

b) Si al cabo de dos años se vende la máquina por 900.000 €, ¿cuál sería la TIR de este proyecto de inversión para dicho periodo de tiempo? Interprete el resultado obtenido.

El TIR o tasa interna de retorno, ofrece un VAN lo más cercano a 0.

Es un indicador de rentabilidad de inversiones. En este caso como nos dice que el 2º año vendería la máquina por 900.000 , querrián los flujos de caja:

	Coste anual	Año 1	Año 2
	30.000	300.000	315.000+900.000-30.000
<b>Flujo caja</b>	<b>30.000</b>	<b>270.000</b>	<b>1185000</b>

$$VAN= 1.100.000 - 270.000/(1+0,07)^1 + 1.185.000/(1+0,07)^2 =$$

<b>Al 18%</b>	270.000	1.185.000	
-1.100.000	1,18	1,3924	
	228813,559322034	851048,549267452	<b>-20137,891410514</b>
<b>Al 15%</b>	270.000	1.185.000	
-1.100.000	1,15	1,3225	
	234782,608695652	896030,245746692	<b>30812,854442344</b>
<b>Al 16,8%</b>	270.000	1.185.000	
-1.100.000	1,168	1,364224	
	231164,383561644	868625,680240195	<b>-209,936198161</b>
<b>Al 16,78%</b>	270.000	1.185.000	
-1.100.000	1,1678	1,36375684	
	231203,973283096	868923,231211805	<b>127,204494901</b>

El TIR es aproximadamente 16,78%.



c) Suponiendo que se mantuviera la misma tasa anual de descuento y los mismos flujos de caja, calcule cuál debería ser el precio mínimo de venta de la máquina el segundo año para que resultara rentable la inversión.

$$\text{VAN} = 1.100.000 - 270.000/(1+0,07)^1 + 285.000 + X (\text{Un precio a averiguar para llegar a } 0)/(1+0,07)^2 = 0$$

$$285.000 + X/(1,1449) = 285.000 / (1,1449) + X/(1,1449)$$

$$\begin{aligned} \text{VAN} &= 1.100.000 - 252336,449 + 248.930,038 + X/1,1449 = \\ &= 598733,472 + X/1,1449 = \\ X &= 598733,472 * 1,1449 = \mathbf{685.489,952} \end{aligned}$$

Comprobamos y efectivamente es así:

	270.000	970490	685490
-1.100.000	1,07	1,1449	
	252336,448598131	847663,551401869	

**El precio mínimo de venta de la máquina en el 2º año para que la inversión sea rentable es de 685.489,952**

### A.18.13.- SUPUESTO PRÁCTICO N° 3

La Empresa FOL SA, durante el año 2023 tiene los siguientes datos:

- Plantilla total de la empresa: 6000 trabajadores
- Personal no expuesto a riesgos: 100 trabajadores
- Número total de accidentes ocurridos: 300
- Número total de accidentes sin baja: 46
- Número de accidentes in itinere: 6
- Días trabajados al año: 250
- Horas diarias de trabajo sin contar horas extraordinarias: 8
- Horas extraordinarias realizadas: 100
- Absentismo anual: 4%
- Jornadas naturales de pérdida por IT: 800
- Jornadas perdidas por IT: 500
- Accidentes con resultado de muerte: 3
- Accidentes con resultado de incapacidades:
  - Tres muertes: 18.000
  - Una pérdida de oído: 600
  - Una pérdida de un pie: 2.400
  - Una pérdida de una mano: 3.000

#### **Calcule los siguientes índices:**

- 1.-Índice de frecuencia general
- 2.-Índice de frecuencia de accidentes con baja
- 3.-Índices de gravedad
- 4.-Índices de duración media de las incapacidades
- 5.-Índice de Incidencia

#### **Solución**



La presente Nota Técnica de Prevención (NTP) sustituye a la NTP 1, a la NTP 2 y a la NTP 236, actualizando su contenido, en lo que se refiere a los índices estadísticos y a los métodos de control estadístico de los accidentes de trabajo.

1.- Índice de frecuencia general:

IF gral= AT con y sin baja (general) / h-hombre trabajadas x 1.000.000

\*H-hombre trabajadas:  $((6000-100) * 250 * 8) - 4\%$  de  $((6000-100) * 250 * 8) + 100 = 11.328.100$  horas-hombre trabajadas  
 $300 / 11.328.100 = \mathbf{26,48}$

2.- Índice de frecuencia accidentes con baja

IF = AT con y sin baja/ h-hombre trabajadas x 1.000.000

$300 - 46 - 6 / 11.328.100 =$

$248 / 11.328.100 = \mathbf{21,89}$

3.- Índices de gravedad

Jornadas naturales de pérdida por IT: 800

Jornadas perdidas por IT: 500

Accidentes con resultado de muerte: 3

Accidentes con resultado de incapacidades:

Tres muertes: 18.000

Una pérdida de oído: 600

Una pérdida de un pie: 2.400

Una pérdida de una mano: 3.000

4.- Índices de duración media de las incapacidades

**Índice de duración media:** Cuantifica el nº de jornadas perdidas por cada AT. Puesto que las jornadas perdidas se calculan según el índice de gravedad, el de duración media puede calcularse para los AT con baja o incluyendo los sin baja, teniendo en cuenta los criterios indicados para los anteriores índices.  $IDM = N^{\circ}$  total jornadas perdidas /  $N^{\circ}$  total de accidentes con baja =  $IG \times 1000 / IF$ .

$500 / 300 - 46 = 500 / 254 = \mathbf{1,96}$

5.- Índice de Incidencia

Representa la relación entre el número de AT ocurridos por cada mil trabajadores expuestos. Suele emplearse cuando no se conoce con exactitud el número de horas-hombre trabajadas o el número de personas expuestas al riesgo es variable. No se incluyen accidentes in itinere.

$Ii = N^{\circ}$  total accidentes /  $n^{\circ}$  total de personas expuestas x 103.

$Ii = 300 - 6 / 6000 - 100 \times 103. =$

$294 / 5900 \times 103. = \mathbf{49,83}$

#### A.18.14.- SUPUESTO PRÁCTICO N° 4 Analizar los datos que se adjuntan a continuación y realizar el trabajo propuesto:

Población de 16 y más años	28.745.000
Asalariados del sector público	1.000.000



Asalariados del sector privado	9.855.000
Estudiantes	500.000
Personas que perciben una prestación por desempleo	1.550.000
Jubilados	750.000
Personas que buscan su primer empleo	894.125
Trabajadores por cuenta propia	1.200.000
Menores de 16 años	3.300.000
Trabajadores en situación de incapacidad temporal	227.000
Voluntarios en asociaciones que no realizan ninguna otra actividad	146.851
Prejubilados de empresas	820000
Pensionistas de pensión no contributiva	300.000

Trabajo a realizar:

- 1.- Confeccione una clasificación que aclare la distribución por categorías de la población, y el número de personas que forman parte de cada categoría.
- 2.- Calcule la tasa de actividad.
- 3.- Calcule la tasa de paro.
- 4.- Calcule la tasa de ocupación.

Solución:

1.-Población + 16 años = 28.745.000

Población de 16 y más años	28.745.000
<b>ACTIVA (Ocupados+parados)</b>	14.726.125
<b>OCUPADOS</b>	12282000
Asalariados del sector público	1.000.000
Asalariados del sector privado	9.855.000
Trabajadores por cuenta propia	1.200.000
Trabajadores en situación de incapacidad temporal	227.000
<b>PARADOS</b>	<b>2.444.125</b>
Personas que buscan su primer empleo	894.125
Personas que perciben una prestación por desempleo	1.550.000
<b>INACTIVA</b>	<b>5816851</b>
Estudiantes	500.000
Jubilados	750.000
Pensionistas de pensión no contributiva	300.000
Prejubilados de empresas	820000
Menores de 16 años	3.300.000

Voluntarios en asociaciones que no realizan ninguna otra actividad	146.851
--	---------

a) Calcular tasa de actividad (Ta): relación entre la población activa (Pa) y la población en edad de trabajar (16 o más años) (Pet). Es el porcentaje de la población activa total que está ocupada o desempleada.

$$-Ta = Pa/Pet \times 100$$

$$TA = 14.726.125/28.745.000 \times 100 = 51,23\%$$

b) Calcular tasa de paro: Cociente entre el número de personas desocupadas y el de la población activa, multiplicado por cien:

$$Td = Pd/Pa$$

$$Td = 2.444.125/14.726.125 \times 100 = 16,59\%$$

c) Calcular tasa de empleo o de ocupación: cociente entre el número de personas ocupadas y la población en edad de trabajar, multiplicado por cien:

$$To = Po/Pet \times 100$$

$$To = 12282000/28.745.000 \times 100 = 42,72\%$$

#### **A.18.15.- EXTREMADURA 2.024.- OPCIÓN 2.-**

1.- Calcule la cuota base a amortizar por el método de números dígitos decrecientes de una maquinaria cuyo valor de adquisición es de 20.000 euros, el período de vida útil de 10 años y el valor residual de 3000 euros.

Para calcular amortizaciones hemos de conocer:

-Valor del inmovilizado -Vida útil en años -Valor residual que podemos obtener por su venta una vez terminada su vida útil.

1º Calculamos la cuota a amortizar.

Valor del inmovilizado (precio) - Valor residual = Cuota base a amortizar

$$20.000 - 3.000 = 17.000$$

\***Modelo de números dígitos decrecientes.** 2º paso se calcula: BASE CUOTA AMORTIZACION / SUMATORIO DECRECIENTE VIDA UTIL. EJ 10 años: 10+9+8+7+6+5+4+3+2+1 AÑOS: 1= 10 X ..... €= 2= 9 X ..... €= 3= 8 X ..... €=

17.000/ 55 = 309,09. El cuadro de amortización quedaría:

Año	Cuota a amortizar	Amortización acumulada
1	10 * 309,09	3090,9
2	9 X 309,09	2781,81
3	8 X 309,09	2472,72
4	7 X 309,09	2163,63
5	6 X 309,09	1854,54
6	5 X 309,09	1545,45
7	4 X 309,09	1236,36
8	3 X 309,09	927,27



9	2 X 309,09	618,18	16690,86
10	1 X 309,09	309,09	16999,95

**A.18.16.-** A. ¿Qué modalidad de Cuentas Anuales tiene que presentar la empresa FOL S.L., si tiene los siguientes datos, y qué elementos integran esa modalidad? Además, especifica el plazo de presentación/depósito en el Registro Mercantil.

B. ¿Además del depósito de Cuentas Anuales al Registro mercantil, debe la empresa realizar algún otro trámite ante el Registro Mercantil? ¿Qué plazo se estipulan para éstos?.

Datos:

Cierre impositivo de la compañía: 31/12/2023

La totalidad de las partidas del activo es 3.500.000 euros.

El importe neto de su cifra anual de negocios no supere los 3.000.000 euros.

El número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio es 15.

**Solución:**

A.- Las cuentas anuales abreviadas son una **versión simplificada de las cuentas anuales normales**, que permite a las pequeñas y medianas empresas (pymes) cumplir con su obligación de suministrar información financiera de manera más sencilla. El balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria abreviadas presentan una menor desagregación de la información, lo que se traduce en una reducción del volumen de datos a presentar y, por consiguiente, en una **menor carga administrativa para las empresas**.

Para poder optar por la presentación del modelo abreviado de cuentas anuales, las empresas deben cumplir una serie de requisitos establecidos en el Plan General de Contabilidad (PGC). (Rd 1514/2007)

Estos requisitos, son los siguientes:

**Balance y memoria abreviados:** Las sociedades en las que a la fecha de cierre del ejercicio concurren, al menos, dos de las circunstancias siguientes:

- Que el total de las partidas del activo no supere los **cuatro millones** de euros. A estos efectos, se entenderá por total activo el total que figura en el modelo del balance.
- Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los **ocho millones** de euros.
- Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a **50**.

**Cuenta de pérdidas y ganancias abreviada:** las sociedades en las que a la fecha de cierre del ejercicio concurren, al menos, dos de las circunstancias siguientes:

- Que el total de las partidas del activo no supere los **once millones cuatrocientos mil** euros. A estos efectos, se entenderá por total activo el total que figura en el modelo del balance.
- Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los **veintidós millones ochocientos mil** euros.
- Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a **250**.

Para poder presentar las cuentas anuales abreviadas o dejar de hacerlo, estas situaciones deben repetirse durante dos ejercicios consecutivos.

Las **Cuentas Anuales Ordinarias** incluyen:

- Balance
- Cuenta de Pérdidas y Ganancias
- Estado de cambios en el patrimonio neto
- Estado de flujos de efectivo (opcional, en algunos casos)
- Memoria

Las **Cuentas Anuales Abreviadas** incluyen:

- Balance abreviado
- Estado de cambios en el patrimonio neto



- Memoria abreviada

#### **Plazo de presentación/depósito en el Registro Mercantil:**

- La **presentación y depósito** de las Cuentas Anuales debe realizarse en el **plazo de un mes** desde su aprobación por la Junta General, que generalmente se realiza en los seis meses posteriores al cierre del ejercicio.
- Para un cierre el 31/12/2023, el plazo sería hasta **31/07/2024**.

#### **B. ¿Debe la empresa realizar algún otro trámite ante el Registro Mercantil? ¿Qué plazos se estipulan?**

Sí, además del depósito de las Cuentas Anuales, la empresa debe:

- **Presentar y depositar las Cuentas Anuales en el Registro Mercantil** en el plazo mencionado (máximo un mes desde su aprobación).
- **Presentar la declaración de la situación de los administradores** (si corresponde), y en algunos casos, otros documentos relacionados con cambios en la estructura societaria o estatutaria.

#### **Plazos adicionales:**

- En general, todos estos trámites deben realizarse en el mismo plazo de un mes desde la aprobación de las cuentas.
- La falta de depósito en plazo puede acarrear sanciones y la imposibilidad de inscribir ciertos actos societarios.

**A.18.17.-**Determina si el reconocimiento de una gran invalidez a un trabajador por pérdida de visión es compatible con un empleo.

#### **Solución**

En primer lugar, hemos de mencionar que *Se sustituyen las referencias a «gran invalidez» por «gran incapacidad» según establece la disposición adicional única de la Ley 2/2025, de 29 de abril*

La determinación de la incapacidad permanente y sus grados se establece en los artículos 193 y ss. del TRLGSS 8/2015.

Establece el artículo 198: *2. Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.*

*En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que de lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.*

*Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el complemento de gran invalidez destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión.»*

No obstante, a partir de la **Sentencia del Tribunal Supremo 544/2024**, se considera incompatible la percepción de estas pensiones con la realización de cualquier actividad laboral que genere ingresos, incluso si es puntual o esporádica, modificando su anterior doctrina.

**A.18.18.-**La Empresa TP, dedicada a la preparación y elaboración de productos cocinados para el reparto a domicilio, instaura un Proyecto para facilitar a los clientes el seguimiento en tiempo real del estado de sus pedidos, con la finalidad de adaptar la compañía a las nuevas tecnologías, dar un mejor servicio al cliente y mejorar la ratio de pedidos que se entregan más tarde de la hora prevista. La implantación de dicho Proyecto supone la obligación para el trabajador con categoría de repartidor de aportar a la actividad empresarial un teléfono móvil con conexión a internet de su propiedad, y la instalación de la aplicación informática de la empresa que permite la geolocalización del dispositivo y del trabajador durante su jornada laboral. El empleado será el responsable de activar y desactivar la APP al iniciar y



concluir su turno de trabajo. La empresa abonará a los empleados un importe mensual por jornada de trabajo fija contratada, para compensar el desgaste de la herramienta que aporta el empleado, así como el consumo de datos móviles por tener activa la APP en el momento del reparto. Añade el Proyecto que en el contrato se establece una cláusula que indica que el incumplimiento de estas condiciones implica el despido del trabajador.

Un alumno consulta la legalidad de dicho Proyecto. Justifica tu respuesta jurídicamente.

**Solución:**

**Marco jurídico:**

***Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.***

El artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores permite a la empresa tomar las medidas necesarias para verificar el cumplimiento del trabajo por parte del empleado. No obstante, la empresa debe informar a los trabajadores sobre la existencia y uso de los sistemas de geolocalización, así como sobre sus derechos en relación a la protección de datos.

La geolocalización debe ser proporcional al objetivo de control y no debe ser excesiva o permanente. Solo se debe utilizar en el horario laboral y se debe respetar el derecho a la desconexión digital. No se puede obligar a los trabajadores a usar sus dispositivos personales para geolocalización, debiendo utilizarse siempre dispositivos o aplicaciones proporcionados por la empresa, así como cumpliendo con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) en cuanto a la recogida, almacenamiento y uso de datos personales.

Además, la geolocalización debe tener una finalidad profesional legítima y no puede usarse para fines no laborales, debiendo la empresa informar a los trabajadores sobre el uso de los datos y obtener su consentimiento para el tratamiento.

**2. Respecto a la cláusula de despido por incumplimiento:**

La inclusión en el contrato de una cláusula que indica que el incumplimiento de estas condiciones implica el despido puede ser considerada una cláusula penal o una cláusula de penalización.

Sin embargo, para que sea válida, debe respetar los límites de proporcionalidad y no ser abusiva.

La jurisprudencia establece que las cláusulas que establecen sanciones o despidos por incumplimientos deben ser claras, proporcionadas y comunicadas previamente.

La empresa abonará un importe mensual para compensar el desgaste y el consumo de datos, lo cual es positivo y puede considerarse una forma de retribución por el uso de herramientas aportadas por el trabajador.

En conclusión, el Proyecto puede ser legal si se cumple con la normativa laboral y de protección de datos, garantizando la información, el consentimiento y la proporcionalidad en el control. La cláusula que vincula el incumplimiento con el despido debe ser clara, proporcional y comunicada previamente, para evitar que sea considerada abusiva o nula.

**A.18.19.-**Una trabajadora sufre quemaduras en uno de los brazos y en la espalda. Determina la gravedad siguiendo la regla del 9 de Wallace. NTP 524.

**Solución:**

**Paso 1: Identificar las áreas afectadas según la regla del 9 de Wallace**

La regla del 9 divide el cuerpo en áreas que representan aproximadamente el 9% o múltiplos de 9% de la superficie corporal total:

- Brazo (todo el brazo): 9%
- Espalda: 18% (cada lado de la espalda es 9%, y la espalda en su totalidad es 18%)

**Paso 2: Calcular la superficie quemada total**

- Quemaduras en un brazo: 9%



- Quemaduras en la espalda: 18%
- Total superficie quemada = 9% + 18% = 27%**

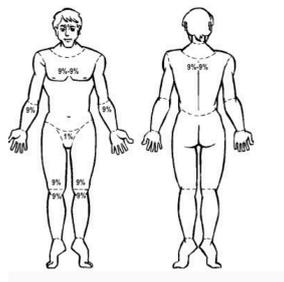
### Paso 3: Determinar la gravedad según la superficie quemada

De acuerdo con la clasificación general:

- **Quemaduras leves:** menos del 10%
- **Quemaduras moderadas:** entre 10% y 20%
- **Quemaduras graves:** más del 20%

En este caso, la superficie quemada es del 27%, lo que indica una quemadura **grave**.

La trabajadora presenta quemaduras que afectan aproximadamente el 27% de su superficie corporal, por lo que la gravedad de las quemaduras es **grave** según la regla del 9 de Wallace.



*Fuente: NTP 524.*

**A.18.20.-**Calcular la distancia para percibir una señal de prohibición cuyo radio es de 1m.

**\*Dimensiones señal:**

$$-S(\text{de cualquier señal}) = L^2/2000$$

$$*S = 1^2/2000 = 0,0005 \text{ m}^2$$

$$-S.\text{circunferencia} = \Pi \cdot r^2$$

\*Si el radio es de un metro, la superficie es de:

$$-S.\text{circunferencia} = \Pi \cdot r^2 = 3,14 \cdot 1^2$$

$$-S.\text{circunferencia} = 3,14$$

$$-S(\text{de cualquier señal}) = L^2/2000$$

$$-3,14 = L^2/2000$$

$$L = \text{Raíz cuadrada } 2000 \cdot 3,14 = \text{Raíz cuadrada } 6.280 = 79,24 \text{ m}^2$$

\*Comprobamos que es correcto:

$$-S(\text{de cualquier señal}) = L^2/2000$$

$$-S = 79,24^2/2000$$

$$S = 3,14$$

Y además, si  $-S.\text{circunferencia} = \Pi \cdot r^2 =$



$$3,14 = 3,14 \cdot 1^2$$
$$3,14 \cdot 1^2 = 3,14$$

**A.18.21.**-¿Qué es y cómo aplicarías el Registro de Preferencias de Kuder con un grupo de alumnos y alumnas que no tienen claro a qué se quieren dedicar profesionalmente? (Resuelto S. 14)  
Precisamente, el test de preferencias vocacionales de Kuder es una prueba idónea cuando el alumnado no tiene clara una vocación, pues consiste en **una prueba del tipo cognitiva, estandarizada y objetiva**.

### ¿Qué evalúa?

El objetivo del test de preferencias vocacionales de Kuder es conocer las áreas generales donde se sitúan los intereses y las preferencias del individuo con respecto a **su vocación profesional**.

El test evalúa diferentes aspectos, agrupados en 10 áreas o campos de preferencias (las 10 escalas de Kuder):

#### 1. Trabajo al aire libre

Altas puntuaciones en esta escala indican que el sujeto **tiene preferencias por pasar tiempo en el campo, el mar, los bosques**, etc. Le gusta cultivar plantas, cuidar animales... Nos orienta a un trabajo como el de jardinería, por ejemplo.

Este tipo de sujetos no se sentirían a gusto en una fábrica, laboratorio u oficina, por ejemplo.

#### 2. Interés mecánico

Altas puntuaciones aquí indican interés o **preferencia por trabajar con máquinas y herramientas**, así como para construir o arreglar objetos mecánicos, artefactos eléctricos, muebles, etc.

#### 3. Interés por el cálculo

Propio de personas a las que les gusta trabajar con números. **Pertenecen aquí los ingenieros, matemáticos, etc.**

#### 4. Interés científico

Propio de las personas a las que les gusta investigar sobre hechos o cosas, descubrir sus causas y resolver problemas de diferentes tipos. Tienen curiosidad científica. Lo relacionamos con **profesiones como la biología, farmacia, física, química**, etc.

**Una vez realizado el test y en función de los resultados, presentaría al alumnado las 28 familias profesionales, algunas de ellas establecidas en el Anexo III del Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, por el que se desarrollan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, y se modifica el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones, como es el caso de Actividades y Competencias Transversales (ACT).**

#### Interés persuasivo y de contacto social

Los individuos demuestran un deseo de establecer buenas relaciones interpersonales. Existe una motivación para realizar actividades donde se puede ejercer influencia sobre otras personas. Por ejemplo: publicidad, comunicación social, marketing y ventas.

#### Interés artístico

Se destacan las personas que manifiestan preferencias por actividades manuales y que requieren cierta creatividad, como por ejemplo la pintura, escultura, diseño textil, decoración, dibujo.



**Interés literario**

En esta escala, las personas manifiestan predilección por la lectura, el análisis de obras literarias y técnicas, la expresión escrita. Aquí se destacan editores, escritores, bibliotecarios, filósofos.

**Interés musical**

Puntúan alto en esta escala aquellas personas que expresan una predilección por la música como medio de expresión. Se incluye tanto la creación como la interpretación de obras musicales variadas. Por ejemplo: Composición, dirección musical, canto, entre otros.

**Interés por el servicio social**

Aquellos puntúan alto en esta escala demuestran un interés por ayudar a los demás de manera directa y que repercute en el bien de la sociedad. Este interés aparece en futuros psicólogos, asistentes sociales, fonoaudiólogos, enfermeros, trabajadores sociales, entre otros.

**Interés de oficina**

En esta última escala las preferencias vocacionales hacen referencia a la preocupación por el orden, los detalles, el control. Por esto, derivan actividades que requieran registros, comprobación de datos, manejo de archivos. Por ejemplo: secretariado, taquigrafía, contabilidad.

**A.18.22.-¿En qué consiste el método Scrum de trabajo en equipo? (Resuelto Sesión L)**

La metodología Scrum se caracteriza por ser la «metodología del caos» que se basa en una estructura de desarrollo incremental, esto es, cualquier ciclo de desarrollo del producto y/o servicio se desgana en «pequeños proyectos» divididos en distintas etapas: análisis, desarrollo y testing. En la etapa de desarrollo encontramos lo que se conoce como interacciones del proceso o Sprint, es decir, entregas regulares y parciales del producto final.

Esta metodología permite abordar proyectos complejos que exigen una flexibilidad y una rapidez esencial a la hora de ejecutar los resultados. La estrategia irá orientada a gestionar y normalizar los errores que se puedan producir en desarrollos demasiado largos, a través de, reuniones frecuentes para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Las reuniones son el pilar fundamental de la metodología, donde diferenciamos entre: reuniones de planificación, diaria, de revisión y de retrospectiva, la más importante de todas ellas, ya que, se realiza después de terminar un sprint para reflexionar y proponer mejoras en los avances del proyecto. Los aspectos clave por los que se mueve el Scrum son: innovación, flexibilidad, competitividad y productividad. La figura clave es el **Scrum Master**.

**PRÁCTICOS. SESIÓN 11 24 25.- Orientación (Tema 13).****11.1.- (Tema 13) Los resultados de la EPA, reflejaron los siguientes resultados:**

Población de 16 años o más		38.491.900
Activos		22.821.000
	Ocupados	18.029.600
	Parados	4.791.400
Inactivos		15.670.800

**Solución:**

a) Calcular tasa de actividad (Ta): relación entre la población activa (Pa) y la población en edad de trabajar (16 o más años) (Pet). Es el porcentaje de la población activa total que está ocupada o desempleada.

-Ta= Pa/Pet x 100

TA= 22.821.000/38.491.900 x 100= 59,29%



b) Calcular tasa de paro: Cociente entre el número de personas desocupadas y el de la población activa, multiplicado por cien:

$$Td = Pd/Pa$$

$$Td = 4.791.400/22.821.000 \times 100 = 20,99\%$$

c) Calcular tasa de empleo o de ocupación: cociente entre el número de personas ocupadas y la población en edad de trabajar, multiplicado por cien:

$$To = Po/Pet \times 100.$$

$$To = 18.029.600/38.491.900 \times 100 = 46,84\%$$

d) Calcular número de inactivos: Población de 16 años o más = activos + inactivos

$$38.491.900 = 22.821.000 + X = 15.670.900$$

## 11.2.- ¿Qué documento oficial recoge las Políticas de Empleo en España? ¿Y cuál es la ley marco para el Empleo en nuestro país?

La nueva *Ley 3/2023, de 28 de febrero de Empleo* tiene como objetivos:

-Potenciar los instrumentos de actuación y de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, centrándose en la revisión de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y sus Ejes y de los Planes Anuales de Política de Empleo.

-La reforma de las Políticas Activas de Empleo.

-La revisión de la Gobernanza del Sistema, con el reforzamiento de la dimensión local de la política de empleo.

-La adecuación a los requerimientos de implementación de las distintas actuaciones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo.

El documento es aprobado mediante *Resolución de 15 de julio de 2024, de la Secretaria de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de julio de 2024, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024*. Fuente: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-14810](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-14810)

## 11.3.-¿Existe alguna regulación en el marco del empleo respecto a la Inteligencia Artificial? ¿Y algún organismo a cargo de su regulación?

Es imprescindible adaptar el mercado laboral a los cambios acaecidos con la irrupción de las nuevas tecnologías vinculadas a la Inteligencia Artificial. Así, la UE avanza en la legislación en esta materia por medio de normativas como el *Reglamento 2024/1689 del parlamento europeo y del consejo, de 13 de junio de 2024*, conocido como "*Reglamento de Inteligencia Artificial*", el cual aborda, entre otros contenidos, los riesgos que suponen la IA para el empleo, la gestión de trabajadores y el acceso al trabajo por cuenta propia. Con similar objetivo fue creada, en febrero de 2024, la *Oficina Europea de IA* que pretende crear un entorno en el que las tecnologías de IA respeten la dignidad humana, los derechos y la confianza.

### Tema 34.-

#### \*CUOTA DE SOLIDARIDAD.-

##### \*Marco jurídico:

-El *Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo*, creaba la denominada «*cuota de solidaridad para los salarios más altos*» que se desplegará gradualmente, partiendo de cuotas de alrededor del 1% en 2025, hasta alcanzar valores del 6% en 2045.

-Art.19 bis TRLGSS (NUEVO) en combinación con los art. 147.1 y D.T. 42.<sup>a</sup> de la LGSS y su **nuevo desarrollo reglamentario mediante el art. 72 bis del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre**.

-Modificaciones reglamentarias realizadas por el **Real Decreto 322/2024, de 26 de marzo**: esta cotización se aplica gradualmente desde 2025 hasta 2045.

-El **BNR n.º 7/2024**, de 12 de septiembre de 2024 contiene las instrucciones para su aplicación.



**\*Desarrollo:**

El artículo 19.bis de la LGSS, sobre cotización adicional de solidaridad, con efectos desde el 1 de enero de 2025, establece:

*«El importe de las retribuciones a las que se refiere el artículo 147, que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo, quedará sujeto, en toda liquidación de cuotas, a una cotización adicional de solidaridad de acuerdo con los siguientes tramos:*

*La cuota de solidaridad será el resultado de aplicar un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento; el tipo del 6 por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento; y el tipo del 7 por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.*

*La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes».*

Por su parte, la D.T. 42.<sup>a</sup> de la LGSS establece una aplicación progresiva de los tipos de cotización hasta el año 2045. Para el año 2025, el tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador será el siguiente:

Año	Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la	Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base
..	Tipo cotización %	Tipo cotización %	Tipo cotización %
2025	0,92	1	1,17

Por otra parte, el art. 72.bis del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, introducido por el RD 322/2024, establece lo siguiente:

**Artículo 72 bis. Normas para la aplicación de la cotización adicional de solidaridad.**

*«1. La cotización adicional de solidaridad con relación a las retribuciones a que se refiere el artículo 19 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, se aplicará a la diferencia resultante entre el importe de la base máxima de cotización por contingencias comunes aplicable a los trabajadores por cuenta ajena y el importe de la base de cotización superior a aquella que, conforme a lo dispuesto en el artículo 147 del referido texto refundido les hubiera correspondido de no existir esa base máxima, si se hubiesen aplicado las reglas de cotización a la retribución percibida durante el periodo de liquidación correspondiente al mes en que se hayan devengado las mencionadas retribuciones, con arreglo a los tramos y porcentajes fijados legalmente.*

*La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.*

*Lo dispuesto en este apartado se aplicará, asimismo, en los términos indicados, en aquellos supuestos en los que la cotización a la Seguridad Social se realice mediante bases o cuotas de cotización fijas.*

*El plazo reglamentario de ingreso de la cotización adicional de solidaridad finalizará el último día del mes siguiente a aquél en que deban abonarse las retribuciones a las que se refiere el artículo 19 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*



2. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 29.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, las empresas deberán comunicar por medios electrónicos a la Tesorería General de la Seguridad Social los datos identificativos de los trabajadores afectados por esta cotización adicional, así como el periodo en que deban abonarse las retribuciones, el importe de las retribuciones que determinen una base de cotización que supere la base máxima de cotización aplicable y el importe de las bases de cotización comprendidas entre la base máxima y la determinada por las retribuciones computables a estos efectos.

3. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones establecidas en este artículo.

Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social ejercerá sobre esta cotización adicional de solidaridad las facultades de comprobación a las que se refiere el artículo 36.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con base en los datos disponibles en cada momento y que permitan recalculas las correspondientes liquidaciones de cuotas».

Por lo tanto, siguiendo esta proporción, en el año 2025, esto es lo que pagara cada uno:

Exceso de la base de cotización	Empres a	Trabajad or	Total
Retribuciones desde base máxima hasta 10% adicional de la base máxima	0,77 %	0,15 %	0,92 %
Retribuciones desde el 10% adicional de la base máxima hasta 50% adicional de la base máxima	0,83 %	0,17 %	1,00 %
Retribuciones superiores al 50% adicional de la base máxima	0,98 %	0,19 %	1,17 %

#### Ejemplo (con base 2024)

Trabajador que en el mes de enero de 2025 percibe unas retribuciones de 7.500 euros (se considera a efectos de este ejemplo como Base máxima la correspondiente al año 2024: 4720,50). Exceso de base máxima:  $7.500 - 4720,50 = 2779,50$

	2025	Cuantía a cotizar	Empres a	Trabaja dor
Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima		472,05 €	3,634785	0,70807
Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima		1.888,2 €	15,67206	3,20994
<b>Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima</b>		419,25 €	4,10865	0,79657
<b>Total por cada parte</b>			<b>23,41549</b>	<b>4,71459</b>

Con posterioridad, se produce un incremento de salarios motivado por la publicación del convenio colectivo. El trabajador percibe por el período de 01/2025 1.000 euros.

	2025	Cuantía a cotizar	Empre sa	Trabaj ador
Retribuciones desde base máxima hasta 10% adicional de la base máxima		472,05 €	3,63 €	0,71 €
Retribuciones desde el 10% adicional de la base máxima hasta 50% adicional de la base máxima		1.888,2 €	15,67 €	3,21 €
<b>Retribuciones superiores al 50% adicional de la base máxima</b>		1419,25 €	13,9086	2,6965



<b>Total por cada parte</b>		<b>33,208(6,6165</b>
-----------------------------	--	----------------------

**Fuente: BNR n.º 07/2024, de 12 de septiembre de 2024.**

**11.4.-Alta dirección:** Una empresa contrata con carácter indefinido el 1 de enero de 2025 a un director gerente, grupo 1, al que asegura una percepción de 84.000 euros en 12 mensualidades de 7000 euros cada una, sin derecho a paga extra. La empresa tiene asignado un CNAE -09.65.11 y una tarifa de primas con un tipo de cotización de 0,8% por IT y 0,7% por IMS.

Tiene un IRPF del 29,89%.

Calcule su nómina del mes de Enero SIN aplicar la cuota de solidaridad.

**Solución:**

Total devengado:

-Salario Base:7.000€

**Total devengado= 7.000 €**

BCC y BCP=Cotiza todo más las pagas extra (no hay en este supuesto) = 7.000, que supera la cifra de 4.909,5 (Ver BNR 1/2025) . En consecuencia, esta base es la que habrá de tomarse en cuenta.

BIRPF= 7.000 €

**\*Deducciones:**

1.-Aportaciones del trabajador a la Seguridad Social:

Concepto	%	¿De qué Base?		Cantidad a aportar
CC (trabajador)	0,047	BCCC	4.909,5	230,7465
CC (empresa)	0,236	BCCC	4.909,5	1158,642
MEI (trabajador)*	0,0013	BCCC	4.909,5	6,38235
MEI (Empresa)*	0,0067	BCCC	4.909,5	32,89365
Desempleo (trabajador)	0,0155	BCCP	4.909,5	76,09725
Desempleo (empresa)	0,055	BCCP	4.909,5	270,0225
FP (TRABAJADOR)	0,001	BCCP	4.909,5	4,9095
fp (empresa)	0,006	BCCP	4.909,5	29,457
FOGASA	0,002	BCCP	4.909,5	9,819
HE	0,047	BHE		0
IT	0,008	BCCP	4.909,5	39,276
IMS	0,007	BCCP	4.909,5	34,3665
TOTAL TRABAJADOR				318,1356
TOTAL EMPRESARIO				1574,47665
TOTAL COTIZACIÓN				1892,61225
IRPF	0,2989	BIRPF	7000	2092,3
LÍQUIDO				4589,5644



\*MEI: actualizado a 2025

2.-Retención IRPF= 7.000 x 29,89 %=2.092,3€.

**AHORA, APLIQUEMOS LA CUOTA DE SOLIDARIDAD (tomando la supuesta base máxima de 2.025):**

Exceso de base máxima: 7.000 – 4909,5 = 2.090,50

Exceso de la base de cotización	Empr esa	Trabaja dor	Total
Retribuciones desde base máxima hasta 10% adicional de la base máxima	0,77 %	0,15 %	0,92 €
Retribuciones desde el 10% adicional de la base máxima hasta 50% adicional de la base máxima	0,83 %	0,17 %	1,00 €
Retribuciones superiores al 50% adicional de la base máxima	0,98 %	0,19 %	1,17 €

	2025	Cuantía a cotizar	Empres a	Trabaj ador
Retribuciones desde base máxima hasta 10% adicional de la base máxima		490,95 €	3,78031	0,73642
Retribuciones desde el 10% adicional de la base máxima hasta 50% adicional de la base máxima*		1.599,55 €	13,2762	2,71923
<i>Retribuciones superiores al 50% adicional de la base máxima</i>		0	0	0
<b>Total por cada parte</b>		<b>20,51224</b>	<b>17,0565</b>	<b>3,45566</b>

\*Cálculos obtenidos:

10% BMáxima para 2025= 490,95€

50% BMáxima para 2025 = 2454,75€

50 % adicional de la base máxima= 2454,75 + 4909,5 =7.364,25 €

Por lo que su recibo de salarios quedaría:

<b>EMPRESA</b>	_____	<b>TRABAJADOR</b>	_____
<b>DOMICILIO</b>	_____	<b>NIF</b>	_____
<b>CIF</b>	_____	<b>Número S.S</b>	_____
<b>CCC</b>	_____	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	_____
		<b>GRUPO COTIZACION</b>	1

Periodo liquidación	1 Enero a 31 Enero	Nº días	30
<b>I. DEVENGOS</b>			<b>TOTALES</b>
1. Percepciones salariales			
Salario base		7.000,00 €	
Complementos salariales:			
Horas extraordinarias			
Horas complementarias			



Gratificaciones extraordinarias			
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o Suplidos			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.			
Otras percepciones no salariales			
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b>		<b>7.000,00 €</b>	
<b>II. DEDUCCIONES</b>			
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta			
		Tipo	
Contingencias comunes	4.909,50 €	4,70 %	230,75 €
Mei	4.909,50 €	0,13 %	6,38 €
Cuota solidaridad	4.909,50 €		3,45 €
Desempleo	4.909,50 €	1,55 %	76,10 €
Formación Profesional	4.909,50 €	0,10 %	4,91 €
Horas extraordinarias Normales	0,00 €	4,70 %	0,00 €
Horas extraordinarias de Fuerza Mayo	0,00 €	2,00 %	0,00 €
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>321,59 €</b>
2. Irpf	7.000,00 €	29,89 %	2.092,30 €
3. Anticipos			
4. Valor de los productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>		<b>2.413,89 €</b>	
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)</b>		<b>4.586,11 €</b>	
Firma y sello de la empresa		Fecha	31 Enero Recibi
<b>DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN</b>			
1. Base de cotización por contingencias comunes			
Remuneración mensual	7.000,00 €		
Prorrata pagas extras	-		
<b>TOTAL</b>	<b>4.909,50 €</b>	Tipo	Aportación Empresa
		23,60 %	1.158,64 €
2. Base de Contingencias Profesionales y otros conceptos de recaudación conjunta			
AT y EP	4.909,50 €	1,50 %	73,64 €
Mei	4.909,50 €	0,0067	32,89 €
Cuota solidaridad	4.909,50 €		17,05 €
Desempleo	4.909,50 €	5,50 %	270,02 €
FP	4.909,50 €	0,60 %	29,46 €
FOGASA	4.909,50 €	0,20 %	9,82 €
3. Cotización por horas extras		23,60 %	0,00 €
4. Cotización por horas extras fuerza mayor		12,00 %	0,00 €
5. Base sujeta a retención del IRPF	<b>7.000,00 €</b>	<b>Total</b>	<b>1.591,53 €</b>

