

1.- Tarea Evaluable. Accidentes de trabajo: Las siguientes situaciones ¿son accidentes de trabajo?. Justifica tu respuesta.

- Accidente de tráfico que sufre un trabajador cuando se dirige hacia el lugar de trabajo tras salir de su domicilio.

Si, se considera accidente laboral de tipo itinerante y es debido a el trayecto normal de empleado a su puesto de trabajo.

- Depresión de una trabajadora víctima de acoso laboral por un compañero.

Si, se considera accidente laboral y es debido al acoso laboral de los compañeros o superiores del empleado y puede producir trastornos psicologicos y depresiones.

2.- Tarea Evaluable. Identifica las siguientes señales:

- a) Señal de advertencia -> Peligro de alta tensión.
- b) Señal relativa a equipos contra incendios -> Manguera para incendios.
- c) Señal de obligación -> Uso obligatorio de mascara de gas.
- d) Señal de salvamento -> Primeros auxilios.
- e) Señal de prohibición -> Agua no potable.
- f) Señal de prohibición -> Prohibido el paso a personal no autorizado.

3.-Tarea evaluable. Preguntas cortas.

- Establece 3 actividades excluidas de la legislación laboral.
  - Ser jurado de un juicio.
  - Autónomos.
  - Colaborador de una ONG.
- Nombra y explica 3 derechos de la plantilla trabajadora.
  - Respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso (no menospreciar a nadie).
  - No discriminación por razón de sexo, estado civil, ideas políticas o religiosas, raza, etc.
  - Salvaguarda de la integridad física, una adecuada política de seguridad e higiene.
- Nombra y explica 3 obligaciones de la plantilla trabajadora.
  - Observar las medidas de prevención de riesgos laborales
  - No competir con la actividad de la empresa.
  - Contribuir a la mejora de la productividad (buena fe)

TEST

1.- La norma principal que establece las obligaciones y derechos en materia de prevención es:

- a) La Ley General de la Seguridad Social.
- b) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**
- c) El Estatuto de los Trabajadores.
- d) El Reglamento de los Servicios de Prevención.

2.- Señala cuál de las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo no es una norma de procedencia interna:

- a) Directiva.
- b) Convenio colectivo.
- c) Ley orgánica.
- d) Decreto-ley.

3.- Si hablamos del tétanos estamos hablando de:

- a) Riesgos físicos.
- b) Riesgos químicos.
- c) Riesgos biológicos.
- d) Riesgos organizativos.

4.-¿Qué medida se tomaría en primer lugar para prevenir las consecuencias del ruido?

- a) Reducir el tiempo de exposición al ruido.
- b) Eliminar la fuente del ruido, o aislar las fuentes que lo originan.
- c) Uso de protectores auditivos y realización de audiometrías.
- d) Cambiar al trabajador de puesto.

5.- Es una radiación ionizante la producida por:

- a) Rayos láser.
- b) Rayos ultravioleta.
- c) Rayos X.
- d) Rayos infrarrojos.

6.- Son una técnica de protección colectiva:

- a) Las redes de seguridad.
- b) Las barandillas.
- c) Los resguardos de seguridad.
- d) Todas las respuestas son correctas.

7.- Los contactos directos se producen cuando:

- a) Las personas entran en contacto con las partes activas de la instalación eléctrica o con equipos en tensión.
- b) Las personas acceden a elementos accidentalmente puestos en tensión.
- c) Se produce un incendio o una explosión.
- d) Se toca a otra persona.

8.- Para que se produzca un incendio son necesarios los siguientes elementos:

- a) Un combustible, un comburente y una reacción en cadena.
- b) Un combustible y una energía de activación.
- c) Un combustible, un comburente y una energía de activación.
- d) Un combustible, un comburente, una energía de activación y una reacción en cadena.

6.- Se produce mobbing si es un hostigamiento:

- a) Ocasional y puntual.
- b) Semanal
- c) De forma sistemática durante seis meses.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores.

10.- De los siguientes derechos, señala cuáles están considerados por la Constitución española de 1978 como derechos fundamentales:

- a) Derecho al trabajo y a un salario.
- b) Derecho a la huelga y a la libertad sindical.
- c) Derecho a descansar un día y medio a la semana.
- d) Derecho a la ocupación efectiva.

11.- Señala cuál de las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo no es una norma de procedencia interna:

- a) Directiva.
- b) Convenio colectivo.
- c) Ley Orgánica.
- d) Decreto-ley

12.- El derecho a la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea permite:

- a) Circular libremente en la mitad de los Estados de la Unión Europea.
- b) Circular libremente en todos los Estados de la Unión Europea.
- c) Crear una empresa en solo dos Estados de la Unión Europea.
- d) Todas las respuestas anteriores son verdaderas.

13.- Las normas comunitarias de la Unión Europea son jerárquicamente superiores que la Constitución en España.

- a) Verdadero.
- b) Falso.

14.- Los tribunales laborales en primera instancia son las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas.

- a) Verdadero.
- b) Falso.

15.- Mi abuela es pariente mío de 2º grado por afinidad.

a) Verdadero.

b) Falso.

### PRÁCTICA:

Identifica el tipo de contrato idóneo para cada caso. Razona tu respuesta.

1. Antonia ha firmado un contrato de 1 año para ser formada como auxiliar de administrativa. clínica. Pasa el 25% de la jornada en un centro de formación teórica y el resto de la jornada en la empresa. De tal manera que la empresa, pretende pagarle el mínimo posible.

¿Qué tipo de contrato sería el idóneo para Antonia? y ¿La actuación de la empresa sería correcta? Justifica tu respuesta.

- Contrato de formación en alternancia, por carecer de la cualificación profesional, pero el tiempo de trabajo efectivo cumple con el máximo de 65% el primer año y si hubiera un segundo el 85%..

2. Un hotel contrata a Silvia, de 26 años, ahora que ha finalizado un Ciclo formativo. La contratan por un año. ¿Qué tipo de contrato sería el adecuado para esta trabajadora?

- Si no ha tenido experiencia en el sector se les podría realizar un contrato para la obtención de la práctica profesional, por no haber pasado 3 años desde que ha terminado los estudios y la duración del contrato sería de 6 meses, y no superior a 1 año.

3. Santiago tiene un contrato como monitor de tiempo libre en una escuela de verano. La empresa le reclama el 21 del mes de junio y finaliza el 31 de agosto, por tanto, las fechas de inicio y fin son ciertas. ¿Ante qué tipo de contrato nos encontramos?

- Por el tipo de trabajo y el mes de contratación es posible que el contrato al que se debe relacionar sea el de fijo-discontinuo ya que se trata de una escuela de verano que se acoge a actividades productivas de temporada.