

Itinerario Personal para la Empleabilidad I

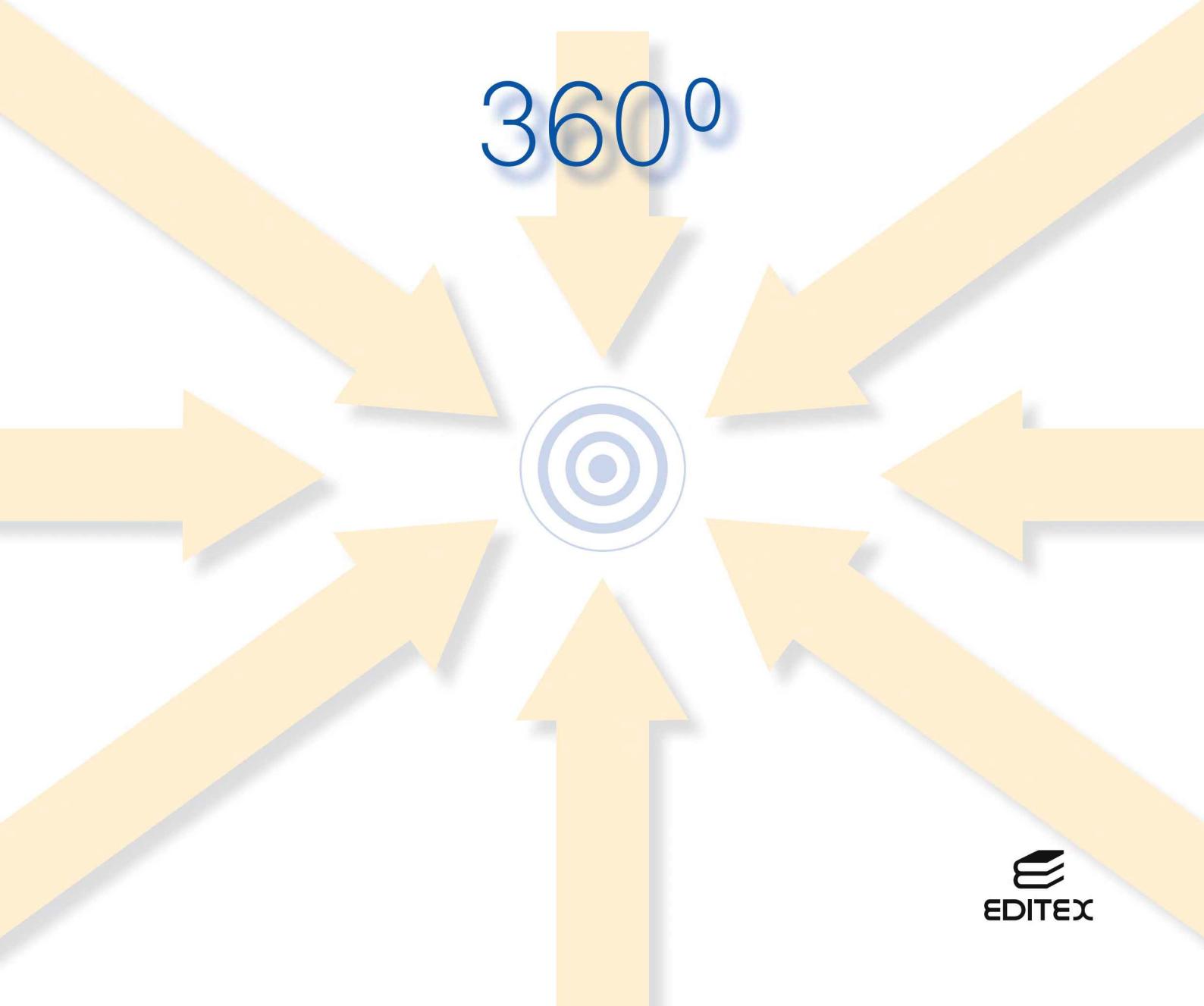
María Eugenia Caldas Blanco / María Luisa Hidalgo Ortega / Jesús Laraño Díaz

360°



Itinerario Personal para la Empleabilidad I

María Eugenia Caldas Blanco / María Luisa Hidalgo Ortega / Jesús Laraño Díaz



360°

ÍNDICE

1. Análisis del sector profesional	6	Retos profesionales resueltos	
Situación de partida		■ La señalización de seguridad	64
■ La importancia de conocer mi sector profesional	7	■ Aplicando los principios de prevención	65
1. Mi sector profesional	8	Retos profesionales	
2. Oportunidades de empleo en mi sector profesional	10	■ Medidas de protección y principios de prevención	68
3. Actitudes y aptitudes requeridas para la actividad profesional	12	■ Atención a colectivos específicos	69
Reto profesional resuelto			
Análisis del entorno profesional del título de Técnico en Fabricación de Productos Cerámicos	17	4. La organización y la gestión de la prevención	70
Reto profesional		Situación de partida	
Análisis del entorno profesional de tu título de Formación Profesional	20	■ Representantes de los trabajadores en PRL	71
2. Seguridad y salud en el trabajo	22	1. La gestión de la prevención. El plan de prevención ...	72
Situación de partida		2. La evaluación de riesgos	73
■ Salud y trabajo	23	3. La planificación de la actividad preventiva	76
1. El trabajo y la salud	24	4. La organización de la prevención	77
2. Conceptos básicos de prevención	25	5. Las auditorías	79
3. Riesgos derivados de los espacios y equipos de trabajo	26	6. Los expertos en prevención	79
4. Agentes físicos	27	7. La representación de los trabajadores en PRL	80
5. Agentes químicos y biológicos	31	Reto profesional resuelto	
6. Riesgos ergonómicos y psicosociales	33	■ Organización de la prevención en la empresa	82
7. Posibles daños a la salud del trabajador	36	Retos profesionales	
Retos profesionales resueltos		■ El plan de prevención y la organización de la prevención en la empresa	86
■ La postura de trabajo frente al ordenador	40	■ Gestión de la prevención y evaluación de riesgos ..	87
■ El riesgo eléctrico	41		
Retos profesionales			
■ Aprende a manipular cargas y evitar AT	44	5. La actuación en caso de emergencia	88
■ Etiquetado de productos químicos	45	Situación de partida	
3. Prevención de riesgos laborales	46	■ Simulacro de una emergencia por fuga de gas	89
Situación de partida		1. Plan de autoprotección	90
■ Derechos y deberes de Beatriz y Sofía en PRL	47	2. Protección frente al fuego	93
1. Marco normativo básico	48	3. Primeros auxilios	95
2. Organismos públicos	49	Reto profesional resuelto	
3. Derechos y deberes en materia de PRL	51	Explosión en una fábrica de pirotecnia	102
4. Responsabilidades y sanciones	56	Retos profesionales	
5. Principios de prevención	57	■ Incendio en un taller mecánico	105
6. Técnicas de prevención	58	■ Primeros auxilios: posición lateral de seguridad..	106
7. Medidas de protección	59	■ Primeros auxilios en un accidente laboral	107
8. La señalización de seguridad	61		
		Proyecto 1. ¡Vive tu primera experiencia en PRL!	108

6. La relación laboral	110	
Situación de partida		
■ La relación laboral de Claudia y sus derechos	111	
1. La relación laboral y su regulación	112	
2. Derechos y deberes de los trabajadores	114	
3. Obligaciones y potestades del empresario	116	
4 La jornada de trabajo	118	
5. Descansos, festivos y vacaciones	119	
6. Permisos retribuidos	121	
Retos profesionales resueltos		
■ El poder disciplinario del empresario	124	
■ Distribución y reparto de las vacaciones	125	
Retos profesionales		
■ Los derechos del trabajador	128	
■ Análisis de un convenio colectivo de tu sector profesional	129	
7. El contrato de trabajo	130	
Situación de partida		
■ Modalidades contractuales	131	
1. El contrato de trabajo	132	
2. Modalidades contractuales	134	
3. Anexos o cláusulas de un contrato	141	
4. Las empresas de trabajo temporal	142	
5. El trabajo a distancia	144	
Reto profesional resuelto		
■ Aprende a leer un contrato de trabajo	146	
Retos profesionales		
■ ¿Qué dice nuestro convenio colectivo del contrato de trabajo?	150	
■ Compara los tipos de contratos y localiza los modelos oficiales	151	
8. Salario y Seguridad Social	152	
Situación de partida		
■ Pago del salario	153	
1. El salario	154	
2. Estructura del salario	155	
3. Prestaciones de la Seguridad Social	161	
Reto profesional resuelto		
■ Incapacidad temporal	169	
Retos profesionales		
■ Cálculo del salario, de las bases de cotización y de las cuotas de la Seguridad Social de varios trabajadores	172	
■ Pedro se ha accidentado. ¿Qué tiene que cobrar?....	173	
9. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	174	
Situación de partida		
■ ¿Cómo puede cambiar mi contrato ante determinadas decisiones empresariales?	175	
1. Modificación del contrato de trabajo	176	
2. Suspensión del contrato de trabajo	179	
3. Extinción del contrato de trabajo	181	
Reto profesional resuelto		
■ Finiquito por extinción tras expediente de regulación de empleo	188	
Retos profesionales		
■ Finiquito por finalización de contrato temporal por circunstancias de la producción	192	
■ Suspensión por nacimiento de hijo y regulación de empleo	193	
Proyecto 2. ¡Vive tu primera experiencia profesional!	194	
10. El proyecto profesional	198	
Situación de partida		
■ Reconocer nuestro lugar en el mundo	199	
1. Análisis del potencial profesional	200	
2. La inserción profesional	204	
3. Itinerarios formativos	207	
Proyecto 3. Mi proyecto profesional	210	
11. El aprendizaje autónomo y la competencia digital	216	
Situación de partida		
■ Creando mi entorno personal de aprendizaje ..	217	
1. El aprendizaje autónomo	218	
2. La competencia digital	222	
3. La identidad digital	224	
4. Marca personal o personal branding	225	
Proyecto 4. Genera tu entorno personal de aprendizaje	226	

ORGANIZACIÓN DEL LIBRO

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Formación Profesional incluye los nuevos módulos transversales Itinerario Personal para la Empleabilidad I y II, que sustituyen a las transversales FOL y EIE, y son comunes a los ciclos formativos de grado medio y de grado superior. Tienen como finalidad el desarrollo de habilidades y capacidades transversales, de orientación laboral y emprendimiento, así como el conocimiento de los derechos laborales y de los sectores productivos para alcanzar la madurez profesional.

El libro está organizado en **once unidades de trabajo** e incorpora **cuatro proyectos**, que se corresponden con cada uno de los resultados de aprendizaje.

Cada unidad incluye el apartado **Vamos a aprender**, para, a continuación, señalar el **resultado de aprendizaje** y los **objetivos** que se alcanzarán al término de la unidad.

A continuación se incluye un mapa conceptual, **Organizo mis ideas**, y se plantea una **Situación de partida**, que presenta un caso real muy cercano al mundo profesional y relacionado con el contenido de la unidad. En ella se proponen una serie de tareas y, para analizar la situación, se irán dando referencias para resolverlas a lo largo de la unidad a medida que vayan apareciendo en los contenidos.

El desarrollo de **contenidos** se presenta de forma clara, ordenada y progresiva, apoyados en esquemas, tablas y otros recursos didácticos para que puedas asimilar el aprendizaje de forma autónoma:

Además se utiliza una gran variedad de recursos adicionales:

- **Recuerda:** llamadas a contenidos que ya se han estudiado y es importante recordar.
- **Vocabulario:** definiciones de los términos que se deben conocer.
- **Ejemplos, actividades y trabajo en equipo**, que sirven para poner en práctica los contenidos de la unidad y favorecer el aprendizaje cooperativo y entre iguales.

Para facilitar la adquisición de conocimientos mediante el **aprendizaje visual**, se incluyen diversos recursos gráficos (esquemas, tablas, ilustraciones, infografías, gráficos...).

Se incorpora la educación para el desarrollo sostenible y se trabajan los **ODS de la Agenda 2030**, con el fin de que adquieras y promuevas un compromiso con los desafíos más urgentes que enfrenta la humanidad: poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar los derechos humanos para todas las personas.

This section is titled '1 Análisis del sector profesional'. It includes a photograph of a person working at a desk in an office environment. Below the photo are three boxes: 'Vamos a aprender' (with tasks 1-3), 'Resultados de aprendizaje' (outcomes 1-3), and 'Objetivos' (objectives 1-3). To the right is a large diagram titled 'Organizo mis ideas' showing a flowchart from 'Mi sector profesional' through 'Características del sector profesional' and 'Fuentes de información del sector' to 'Actividades y actividades'.

Situación de partida
La importancia de conocer mi sector profesional
Laura es una joven estudiante matriculada en un ciclo formativo de grado superior de Administración y Administración de Empresas. Su profesión es muy interesante y le encanta trabajar con las personas y las cosas. Laura es una persona muy activa y social, siempre está en contacto con sus amigos y familiares. Una noche, mientras estaba viendo la televisión, se dio cuenta de que el concepto profesional del ciclo formativo que estaba cursando era muy interesante y le gustó mucho. Se dio cuenta de que había muchos aspectos del sector que no conocía completamente. Decidió entonces este desafío y se propuso aprender más sobre el sector profesional. Para ello, realizó una investigación en línea y descubrió que existían muchas oportunidades de trabajo y desarrollo profesional. Finalmente logró preparar el profesorado y buscó información a través de diferentes fuentes para obtener más información.

Tareas
1. ¿Qué ventajas puede suponer para Laura el conocer exhaustivamente el sector de la actividad laboral? 2. ¿Qué ventajas tiene para Laura el conocer exhaustivamente el sector de la actividad laboral? 3. ¿Qué ventajas tiene para Laura el conocer exhaustivamente el sector de la actividad laboral?

This section is titled '1.1. Competencias profesionales'. It features a diagram showing 'Competencias profesionales' (with 1-3) and 'Competencias para la empleabilidad' (with 1-3). Below these are 'Actividades' (activities 1-2) and 'Situación de partida' (situation of departure 1-2). To the right is a diagram titled 'El proyecto profesional' showing a circular model with '5 competencias profesionales' and '5 competencias para el empleo'.

Ejemplo
Resumiría: Generar propuestas creativas para mejorar la calidad de vida de las personas.
Ejemplo: Resumiría: Crear estrategias para mejorar la calidad de vida de las personas.

This section is titled '2. La inserción profesional'. It includes a photograph of a person looking up at the sky. Below the photo are three boxes: 'La autoetapa en el proceso de búsqueda de empleo' (with 1-2), 'Impacto social y laboral de la inserción profesional' (with 1-2), and 'Situación de partida' (situation of departure 1-2). To the right is a diagram titled 'El proyecto profesional' showing a circular model with '5 competencias profesionales' and '5 competencias para el empleo'.

Ejemplo
Matriz DAFO: persona de larga o media edad
• Falta de experiencia.
• Falta de conocimientos sobre el sector profesional.
• Falta de habilidades comunicativas y de presentación para el trabajo.
• Falta de habilidades de trabajo.
• Falta de competencias.
• Falta de conocimientos y habilidades para el trabajo.
• Falta de habilidades para el trabajo.
• Falta de habilidades para el trabajo.
• Falta de habilidades para el trabajo.

IMPORTANTE: Todas las actividades propuestas en este libro deben realizarse en un cuaderno de trabajo, nunca en el propio libro.



Regístrate en nuestra web y accede a los recursos adicionales: www.editex.es.

Situación de partida resuelta: una vez que has asimilado los contenidos, puedes ver cómo se aplican en la resolución de la situación planteada al principio de la unidad.

Reto profesional resuelto: práctica en la que se resuelve, paso a paso, una situación similar a la que te vas a enfrentar en tu puesto de trabajo. En él se aplican los conocimientos que has adquirido en la unidad, así como las soft skills. Con ellas potenciarás no solo el «saber hacer», sino también el «saber estar». Estas habilidades blandas, como la comunicación, la actitud positiva, la integridad, la resolución de problemas, el pensamiento crítico o las habilidades sociales, son imprescindibles para que te desenvuelvas en el entorno social y laboral como persona adulta.

Evalúo mis conocimientos: batería de preguntas tipo test que te permitirán comprobar los conocimientos que has adquirido al finalizar la unidad.

Evaluó mi aprendizaje: actividades finales en las que se revisan y consolidan los conocimientos fundamentales que se han tratado en la unidad. En ellas pondrás en práctica los resultados de aprendizaje, teniendo en cuenta los criterios de evaluación oficiales.

Se han marcado, con su ícono correspondiente, los retos, las actividades y las tareas que pertenecen a estas tipologías:



Trabajo cooperativo



Debate / Expresión oral



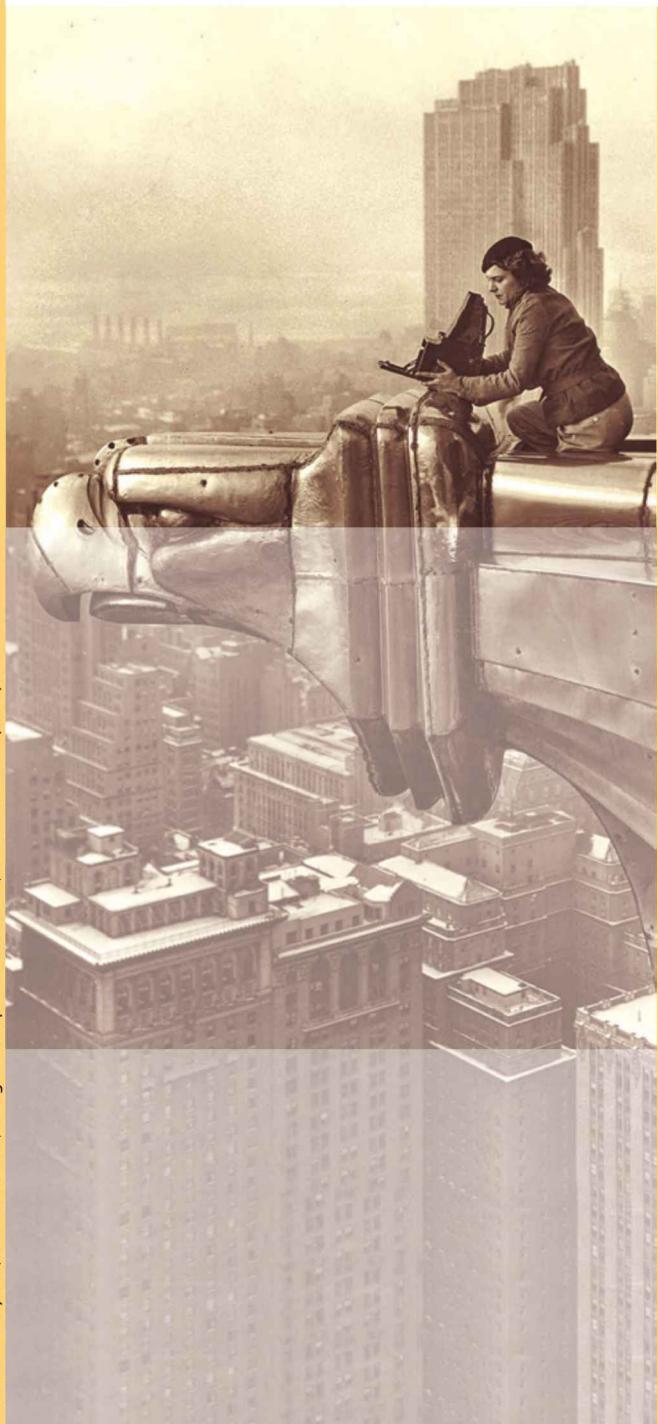
Recursos web

Retos profesionales: en cada unidad tendrás que resolver una serie de retos consistentes en situaciones similares a las que puedes encontrar en tu puesto de trabajo para comprobar que realmente eres capaz de aplicar lo aprendido en la práctica.

Además, en todas las unidades trabajarás actividades específicas dirigidas a tu sector productivo, los puestos de trabajo relacionados y las competencias específicas de tu título, en el apartado **Tu sector profesional**.

1

Análisis del sector profesional



La fotógrafa Margaret Bourke-White con su cámara encima de un águila de acero desde el piso 71º del edificio Chrysler, en Nueva York, fotografiada por su asistente, Oscar Graubner (1934).

Vamos a aprender

1. Mi sector profesional
2. Oportunidades de empleo en mi sector profesional
3. Actitudes y aptitudes requeridas para la actividad profesional

SITUACIÓN DE PARTIDA

La importancia de conocer mi sector profesional

RETO PROFESIONAL RESUELTO

Ánalisis del entorno profesional del título de Técnico en Fabricación de Productos Cerámicos

RETO PROFESIONAL

Ánalisis del entorno profesional de tu título de Formación Profesional

Resultados de aprendizaje

1. Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.

Objetivos

- Identificarás tu sector o sectores productivos relacionados con tu título.
- Distinguirás las fuentes de búsqueda de información sobre tu sector.
- Identificarás las características de tu sector productivo.
- Conocerás los puestos de trabajo y ocupaciones que puedes desempeñar en tu sector, identificando tu entorno profesional y su proyección en el futuro.
- Reconocerás las exigencias para el trabajo en la función pública relacionadas con el sector privado.
- Reflexionarás sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título.
- Identificarás las competencias profesionales y para la empleabilidad correspondientes a tu título.

Organizo mis ideas



Situación de partida

La importancia de conocer mi sector profesional

Laura es una joven estudiante matriculada en un ciclo formativo de grado superior de Enseñanza y Animación Sociodeportiva, ciclo que se ofertaba en su localidad y que decidió cursar por su afición a las actividades deportivas.

Una vez matriculada, se dio cuenta de que el campo profesional del ciclo formativo que estaba cursando era mucho más amplio de lo que ella pensaba, de manera que había muchos aspectos del sector que aún no comprendía del todo.

Decidió enfrentar este desafío y se propuso aprender más sobre las áreas y sectores que abarcaban los ciclos formativos de su familia profesional, por lo que preguntó al profesorado y buscó información a través de distintas fuentes.

Su tutor le informó de la posibilidad de realizar la formación en empresa en el sector de la animación socio-deportiva en hoteles, en virtud de un convenio con una cadena hotelera importante. Laura vio una oportunidad para su carrera profesional, por lo que decidió indagar en ese campo. Comprender el sector no solo podría ofrecerle una ventaja personal, sino también conocer las habilidades y competencias clave para el éxito profesional.

Laura rápidamente empezó a plantearse algunos aspectos de su formación que debía mejorar para orientarse al sector de la animación sociodeportiva. Su capacidad para comprender el sector no solo le ayudó a planificar su carrera profesional, sino que también le permitió una mejora significativa de su empleabilidad.

Tareas

1. ¿Qué ventajas puede suponer para Laura el conocimiento exhaustivo del sector de la animación?
2. ¿Qué fuentes de información puede usar para conocer el sector de la animación sociodeportiva?
3. ¿Cuáles son las características del sector profesional que debe conocer?
4. ¿Qué competencia tendrá Laura y qué estándares de competencia incluye esta cualificación?
5. En resumen, ¿qué habilidades debe adquirir, mejorar y desarrollar Laura para un mejor desempeño de esta actividad profesional?

1. Mi sector profesional

1.1. Conozco mi sector profesional

Situación de partida

Conocer el sector de la animación ofrece a Laura ventajas tales como mejorar la planificación de su carrera profesional, identificar oportunidades laborales, detectar habilidades relevantes para poder desarrollarlas y, por ende, mejorar su currículum y su empleabilidad, además de desarrollar contactos y relaciones profesionales. Todo ello redundará en una mayor capacidad de adaptación a los cambios del entorno, ya que estará mejor preparada.

Un sector profesional es el conjunto de actividades productivas afines que comparten características comunes, como el uso de tecnologías, formación necesaria, habilidades y conocimientos o tipos de productos, para el desarrollo profesional homogéneo.

Conocer tu sector profesional es básico para mejorar tu empleabilidad y planificar tu carrera, ya que te permite tomar mejores decisiones y múltiples ventajas:



Vocabulario

- **Área profesional:** categoría general de ocupaciones o disciplinas. **Ejemplo:** la sanidad, la tecnología de la información, la educación, la ingeniería, etc. Las áreas profesionales son más amplias y abarcan múltiples sectores específicos.
- **Sector profesional:** divisiones más específicas dentro de un área profesional y describe subconjuntos de ocupaciones o trabajos que se centran en una industria o campo particular. **Ejemplo:** sectores profesionales dentro del área de la sanidad incluyen la enfermería, la medicina, la farmacia....
- **Familias profesionales:** en el ámbito de la formación, son grupos de ocupaciones o sectores que comparten similitudes en términos de habilidades y conocimientos necesarios, que puedes consultar en el siguiente enlace: <www.todofp.es/que-estudiar/loe.html>.

1.2. Clasificación de los sectores productivos

En función de la **naturaleza de las actividades económicas**:

Sector primario: explotación de recursos naturales y materias primas. Incluye actividades como la agricultura, la ganadería, la pesca, la minería.

Sector secundario: transformación de materias primas en productos manufacturados. Incluye industrias como la manufactura, la construcción y la producción de bienes.

Sector terciario: prestación de servicios. Incluye actividades como el comercio, la atención médica, la educación, el turismo, la banca, el transporte, el ocio...

En función de **quién realiza las actividades propias de cada sector**:

Son de propiedad y gestión de las Administraciones públicas.

Sector público

Son de propiedad y gestión privada.

Sector privado

Dos nuevos sectores

Recientemente han surgido dos sectores que se unen a los tres tradicionales:

- **Sector cuaternario:** actividades relacionadas con la investigación y el desarrollo, la tecnología de la información, la innovación y la generación de conocimiento (biotecnología, informática avanzada, investigación científica).
- **Sector quinario:** el sector quinario se refiere a actividades de toma de decisiones y gestión de alto nivel en organizaciones y gobiernos. Incluye servicios como la salud, la educación, la investigación, la policía, los bomberos y otras instituciones.

Situación de partida

Laura dispone de numerosas fuentes de información sobre su sector. Deberá conocer aspectos como requisitos de formación, habilidades requeridas, tecnologías y metodologías empleadas, tipos de empresas existentes, normativas específicas reguladoras, tamaño y tendencia del sector.

Sector profesional



Actividades

1. Lucas y Adriana han decidido estudiar un ciclo formativo. Lucas estudia el ciclo formativo de grado superior de Educación Infantil, y Adriana, el ciclo formativo de grado medio de Cocina y Gastronomía. En base a la información proporcionada por el INCUAL, identifica la familia profesional, área profesional y sector profesional de ambos.
2. Lee la siguiente entrada en el blog de Infoempleo y explica cómo investigar tu sector profesional te puede ayudar a encontrar nuevas oportunidades de empleo: <https://bit.ly/47WqN7e>.





TodoFP

En el portal TodoFP puedes acceder a la información sobre el entorno profesional de cualquier título de FP:

<www.todo fp.es/que-estudiar/loe.html>.

Otras fuentes de información sobre ocupaciones de CC. AA.

- POP Castilla-La Mancha:
<<http://pop.jccm.es>>.
- Andalucía Orienta:
<<https://andaluciaorienta.net>>.
- Servicio de Empleo Comunidad de Madrid:
<<https://bit.ly/OcupacionesMercadoTrabajo>>.
- Servei Públic d'Ocupació de Catalunya:
<<https://bit.ly/Programa-Orienta>>.

Prospectiva del título

La prospectiva del título en el sector o sectores permite:

- Ayudar a las administraciones educativas a tomar decisiones sobre el currículo de las enseñanzas de FP y alinearlas con las demandas cambiantes del mercado laboral.
- Orientar a las administraciones educativas para definir ofertas educativas alineadas con las necesidades de la sociedad y la economía.
- Informar a los estudiantes de sus posibilidades laborales.

2. Oportunidades de empleo en mi sector profesional

2.1. Entorno profesional de mi sector

Los reales decretos que regulan los títulos de FP contienen un análisis del entorno profesional, posibles ocupaciones y puestos de trabajo relevantes, y una prospectiva del título en el sector, lo que te puede ser de mucha utilidad para conocer las oportunidades y alternativas de empleo que podrás desempeñar.

2.1.1. Entorno profesional

Describe el ámbito en el que se desarrolla la actividad especificando:

- El tipo de empresas u organizaciones.
- Áreas o servicios.
- Sectores productivos.
- Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados.
- Desempeño por cuenta ajena o propia.

En definitiva, el entorno profesional abarca el mundo real de trabajo al que te enfrentarás una vez que hayas completado tu formación.

2.1.2. Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes

Se corresponde con empleos que, de forma orientativa, podría desempeñar la persona que posee las competencias definidas en su título de Formación Profesional. No son listas cerradas de empleos u ocupaciones, pero sí una aproximación importante.

2.1.3. Prospectiva del título en el sector o sectores

La prospectiva del título se refiere al análisis de las perspectivas de futuro de un título académico o profesional en un sector específico o en varios sectores de la economía, es decir, cómo un título o una formación educativa en particular puede ser relevante, útil o demandado en un sector o industria específica en el futuro, teniendo en cuenta distintos factores:

- Tendencias del mercado laboral: en auge o en declive.
- Cambios tecnológicos que se prevén: IA, robotización, digitalización...
- Identificar si hay una falta de profesionales con ese título en el sector y si existen oportunidades para el crecimiento de la empleabilidad.
- Regulaciones y requisitos: requisitos legales o de certificación para trabajar en un sector específico y si el título cumple con esos requisitos.

2.1.4. Profesiones reguladas

Una cuestión importante es el análisis de si una determinada profesión se considera o no regulada. Una profesión regulada es aquella para cuyo ejercicio se necesita estar en posesión de una determinada titulación. **Ejemplo:** auxiliar de enfermería es una profesión regulada, es decir, para poder ejercer hay que tener el título de Formación Profesional correspondiente.

Actividades

3. Busca en TodoFP el real decreto por el que se regula el título que estás cursando y analiza las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes. ¿Existe alguna profesión regulada relacionada con tu título?
4. Lee el siguiente artículo sobre la relación entre IA y robotización y el empleo: <<https://bit.ly/3TMmMMP>>.
 - a) Debate con tus compañeros cómo puede afectar en el futuro la IA y la robotización.
 - b) ¿Cómo crees que puede afectar a las ocupaciones de tu título de FP la robotización y la IA?



2.2. Oportunidades de empleo en el sector público

Es muy posible que algunos de los puestos de trabajo a los que puedes acceder con tu título se desempeñen en el sector público, con varios tipos o categorías, dependiendo de su función o responsabilidades y estatus:

- Funcionarios de carrera:** los funcionarios de carrera son empleados públicos con una relación laboral permanente con la Administración pública. Incluyen maestros, profesores, policías, jueces.

Grupo	Subgrupo	Título exigido para acceder
GRUPO A	A1	Grado. Licenciatura. Ingeniería. Arquitectura
	A2	Grado. Diplomatura. Ingeniería o Arquitectura técnica
GRUPO B	Técnico Superior (ciclo formativo de grado superior)	
GRUPO C	C1	Bachillerato, FP Grado Medio o Superior, o equivalente
	C2	ESO o equivalente

- Personal laboral:** con un contrato de trabajo similar al de los empleados en el sector privado, pueden ser fijos o temporales. Incluye administrativos, técnicos, personal de mantenimiento, etc. Subgrupos:

Subgrupo	Título exigido para acceder
M3	Máster o equivalente
M2	Grado o equivalente
M1	Técnico Superior o equivalente
E2	Título de Bachiller o de Técnico o equivalente
E1	Graduado en ESO o Técnico Profesional Básico o equivalente
E0	No requiere titulación

- Funcionarios interinos:** son contratados a corto plazo para cubrir una vacante temporal o sustituir a un funcionario de carrera en ausencia.
- Personal eventual:** trabaja en funciones de confianza y asesoramiento directo a cargos políticos, y no tiene garantía de estabilidad en el empleo.

Acceso a la función pública

El acceso a la condición de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo, se hará en base a los principios de mérito y capacidad a través de:

- Oposición:** superación de diferentes pruebas o exámenes eliminatorios.
- Concurso-oposición:** hay una fase de oposición y una fase de concurso, en la que se valoran méritos de los participantes (experiencia profesional, antigüedad en la Administración, títulos académicos, formación, etc.).

Con carácter general, los requisitos para participar en los procesos de selección de funcionarios y personal laboral fijo son los siguientes:

- Nacionalidad española o de cualquier país de la UE.
- Tener 16 años cumplidos y no exceder de la edad de jubilación.
- Tener la titulación exigida en la convocatoria.
- No haber sido separado mediante expediente disciplinario, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial.

Para cada cuerpo o especialidad existirán, además, requisitos específicos establecidos en cada convocatoria.



Consejos para preparar una oposición

- Traza un **plan de estudio** detallado con un cronograma realista.
- Obtén un **temario** actualizado y fiable.
- Realiza **exámenes de prueba** para familiarizarte con el formato y el tiempo.
- Distribuye tu tiempo: horas de estudio, de descanso, de deporte.
- Sé persistente, disciplinado y constante. Mantén la motivación.
- Busca apoyo de preparadores, academias o grupos de estudio.
- Mantén la calma el día del examen y confía en tu preparación.

¿Dónde obtengo información sobre convocatorias y requisitos?

- Secretaría de Estado de Función Pública: <<https://bit.ly/AccesoEmpleo>>.
- Boletines oficiales: BOE, diario oficial de tu comunidad autónoma, boletín oficial de la provincia...
- Preparadores particulares y academias.

Actividades

- Busca en <<https://bit.ly/3VIWxJO>> una convocatoria de oposiciones a la que puedas presentarte con tu titulación y en tu provincia o comunidad autónoma.

3. Actitudes y aptitudes requeridas para la actividad profesional

Una vez analizadas las oportunidades de empleo en los sectores profesionales relacionados con el título que estás cursando, es necesario conocer qué tipo de actitudes y aptitudes son requeridas para la actividad profesional relacionada con mis estudios, así como las competencias profesionales, personales y sociales más relevantes.

3.1. Actitudes y aptitudes

La actitud se relaciona con cómo una persona se siente y se comporta hacia algo, mientras que la aptitud se refiere a la capacidad y habilidad para realizar tareas específicas. Ambos son importantes en la vida personal y profesional y definen la competencia de una persona, pero son conceptos diferentes.

Actitud

- **Disposición mental, emocional y comportamental** de una persona hacia algo o alguien.
- Las actitudes pueden ser positivas, negativas o neutrales y afectan la forma en que las personas perciben, responden y se comportan en relación con una actividad.
- Pueden cambiar con el tiempo y pueden estar más influenciadas por experiencias y circunstancias personales.
- **Ejemplo:** una actitud positiva hacia el trabajo implica que una persona lo ve como una oportunidad para crecer y disfrutar, mientras que una actitud negativa podría manifestarse como descontento constante y falta de interés en las tareas laborales.

¿Cuáles son las **actitudes** más demandadas para el desempeño profesional?



Aptitud

- Es la **capacidad innata o adquirida de una persona para realizar una tarea o una actividad específica**.
- Es la habilidad, conocimiento o capacidad que una persona tiene para desempeñar una función con éxito. Pueden ser desarrolladas y mejoradas con la práctica y la formación.
- Tienden a ser más estables y están relacionadas con conocimientos y habilidades específicos que una persona posee.
- **Ejemplo:** la aptitud matemática se refiere a la habilidad de una persona para comprender y realizar cálculos matemáticos con precisión. La aptitud lingüística se relaciona con la capacidad para comprender y comunicarse en varios idiomas.

¿Cuáles son las **aptitudes** más demandadas para el desempeño profesional?



3.2. Análisis del perfil profesional de mi título

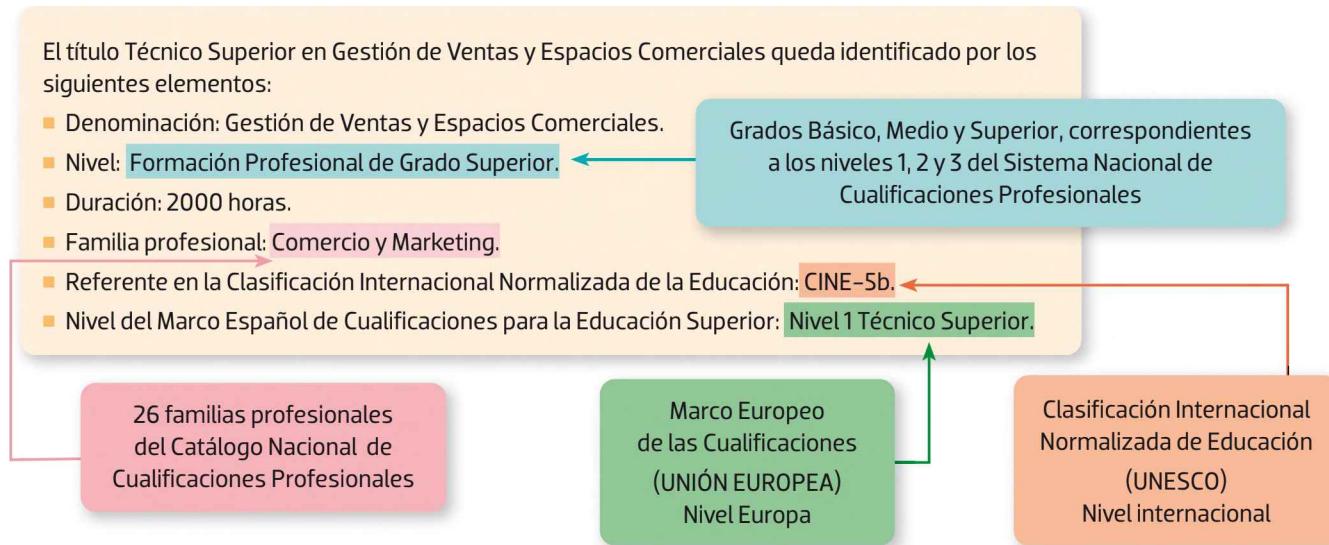
El perfil profesional de un título de Técnico Básico, Técnico o Técnico Superior queda determinado, mediante real decreto, por su competencia general, sus competencias profesionales y para la empleabilidad, y por la relación de estándares de competencias del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales incluidos en el título.



Entender las competencias profesionales de un título es importante tanto para los estudiantes como para los empleadores, ya que ayuda a alinear las expectativas educativas con las necesidades del mercado laboral y garantiza que los titulados estén preparados para desempeñarse en sus respectivos campos de manera competente.

3.2.1. Identificación del título

Todos los títulos de FP vienen identificados de la siguiente manera:



3.2.2. Competencia general y competencias profesionales, personales y sociales de mi título de FP

- La **competencia general** de un título de Formación Profesional se refiere a la habilidad y conocimiento que un estudiante debe adquirir y demostrar al completar un ciclo formativo. Se trata de una descripción general de las capacidades que un estudiante debe poseer al finalizar sus estudios en ese campo de FP. Se suele formular en los siguientes términos:
 - Actividades o funciones que deben desempeñarse.
 - Condiciones o modo de desempeño de las mismas.
 - Las **competencias profesionales y para la empleabilidad** son habilidades que las personas desarrollan y aplican en diversas situaciones de sus vidas, tanto en el ámbito personal como en el profesional.
- En el caso de los títulos de FP, se refieren a habilidades y capacidades que deben adquirirse o desarrollarse al cursar un ciclo formativo para un desempeño exitoso de las estándares de competencia incluidos en cada título.

Ejemplo

En el caso del título de Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas, la competencia general de este título consiste en:

- **Actividades o funciones:** montar y mantener infraestructuras de telecomunicación en edificios, instalaciones eléctricas de baja tensión, máquinas eléctricas y sistemas automatizados.
- **Condiciones de desempeño:** aplicando normativa y reglamentación vigente, protocolos de calidad, seguridad y riesgos laborales, asegurando su funcionalidad y respeto al medioambiente.

Regulación de los títulos de FP

Cada título de Formación Profesional se regula mediante un real decreto que establece, entre otras cosas:

1. La identificación del título.
2. El perfil profesional del título.
 - 2.1. Competencia general.
 - 2.2. Competencias profesionales y para la empleabilidad.
3. Relación de estándares de competencia del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales incluidos o, en su caso, asociados a las titulaciones de acceso exigidas.
3. Diseño curricular básico: módulos profesionales.
4. Parámetros básicos de contexto formativo.
5. Correspondencia, en su caso y para su acreditación, de los módulos profesionales con los estándares de competencia.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Son habilidades y conocimientos específicos que una persona debe desarrollar en una actividad profesional.

Las competencias profesionales son esenciales para la eficacia en el trabajo, el avance en la carrera en una profesión específica.

- Habilidades técnicas
- Habilidades de gestión
- Conocimientos especializados
- Capacidad de aplicación a situaciones prácticas

Ejemplo. En el título de Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas:

- Establecer la logística asociada al montaje y mantenimiento, interpretando la documentación técnica de las instalaciones y equipos.
- Configurar y calcular instalaciones y equipos determinando el emplazamiento y dimensiones de los elementos que los constituyen, respetando las prescripciones reglamentarias.
- Elaborar el presupuesto de montaje o mantenimiento de la instalación o equipo.

COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD

COMPETENCIAS PERSONALES

Son habilidades y cualidades de una persona para enfrentar su vida cotidiana y su crecimiento personal.

Las competencias personales son fundamentales para el bienestar emocional, la gestión del estrés, la toma de decisiones efectivas y la construcción de relaciones saludables.

- Inteligencia emocional
- Autogestión
- Resiliencia
- Empatía
- Autorreflexión
- Adaptación

Ejemplo. En el título de Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas:

- Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.
- Gestionar su carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.
- Resolver problemas y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.

COMPETENCIAS SOCIALES

Son las capacidades de una persona para interactuar y relacionarse efectivamente con otros individuos y grupos en diversos contextos sociales.

Las competencias sociales son fundamentales para establecer relaciones saludables, cooperar en entornos de trabajo, resolver problemas sociales y participar de manera constructiva en la sociedad.

- Habilidades de comunicación
- Empatía
- Escucha activa
- Resolución de conflictos
- Trabajo en equipo

Ejemplo. En el título de Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas:

- Integrarse en la organización de la empresa cooperando en la consecución de los objetivos y participando activamente en el equipo de trabajo con actitud respetuosa y tolerante.
- Cumplir con los objetivos de la producción, cooperando con el equipo de trabajo y actuando conforme a los principios de responsabilidad y tolerancia.

Situación de partida

Las habilidades que debe adquirir, mejorar y desarrollar Laura para un mejor desempeño de esta actividad profesional puede obtenerlas de su propia experiencia en las prácticas en empresa de su ciclo formativo, de la información obtenida de sus profesores y tutores de empresa, y de la normativa vigente.



Estas tres categorías de competencias están interconectadas y se complementan entre sí. **Ejemplos:** las competencias personales pueden influir en el éxito de las competencias profesionales y sociales. Las competencias profesionales son cruciales para el desempeño laboral, pero también pueden mejorar las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo. Las competencias sociales, por su parte, son valiosas tanto en el ámbito personal como en el profesional, ya que contribuyen a la construcción de relaciones sólidas y a la cooperación efectiva. En conjunto, estas competencias son esenciales para el desarrollo integral de una persona y su éxito en la vida en general.

Actividades

6. Analiza el perfil profesional del título que estás cursando en el portal TodoFP y determina:

- Competencia general de tu título, desglosando actividades y condiciones en las que deben desempeñarse.
- Competencias profesionales, personales y sociales, clasificándolas en las tres categorías.

3.2.3. Certificados profesionales y estándares de competencia incluidos en el título

Cada título de Formación Profesional incorpora una serie de estándares de competencia, módulos profesionales y certificados profesionales, que vendrán definidos en el real decreto del título.

El certificado profesional constituye una oferta formativa del Sistema de Formación Profesional asociada a un perfil profesional con significación en el mercado laboral. Está formado por varios módulos profesionales incluidos previamente en el Catálogo Modular de Formación Profesional y asociados al Catálogo de Estándares de Competencias Profesionales.

Es decir, una persona está cualificada cuando posee las competencias para el desempeño de una actividad profesional, y estas han sido acreditadas oficialmente por títulos, certificados o acreditaciones.

El **estándar de competencia** es el conjunto detallado de elementos de competencia que describen el desempeño de las actividades y las tareas asociadas al ejercicio de una determinada actividad profesional con el estándar de calidad requerido. Será la unidad o elemento de referencia para diseñar, desarrollar y actualizar ofertas de FP.

Supone el mínimo susceptible de reconocimiento, evaluación y acreditación parcial. Se expresa como un conjunto de realizaciones profesionales que establece el comportamiento esperado de una persona en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza. Cada estándar de competencia va asociado a un módulo profesional, que constituye el referente para el diseño de los títulos y certificados del sistema de FP.

	Acreditación parcial de competencia	Certificado de competencia	Certificado profesional	Título de FP	Título de Especialista o Máster
Elementos de competencia	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D	Grado E
Elemento de competencia 1 (resultado de aprendizaje)	Estándar de competencia 1				
Elemento de competencia 2 (resultado de aprendizaje)					
Elemento de competencia 3 (resultado de aprendizaje)	Estándar de competencia 2		Módulo profesional 1	Certificado profesional Niveles 1, 2 y 3	Ciclos formativos de FP grado básico, medio y superior (Técnico Básico, Técnico y Técnico Superior)
Elemento de competencia 4 (resultado de aprendizaje)		Estándar de competencia 3			Ciclo de especialización En grado medio (Especialista) o en grado superior (Máster Profesional)
Elemento de competencia 5 (resultado de aprendizaje)					
Elemento de competencia 6 (resultado de aprendizaje)	Estándar de competencia 4		Módulo 2		
[...]	[...]				
[...]	[...]	Módulo 3	[...]		
Elemento de competencia n (resultado de aprendizaje)	Estándar de competencia n		Módulo n	Certificado profesional n	

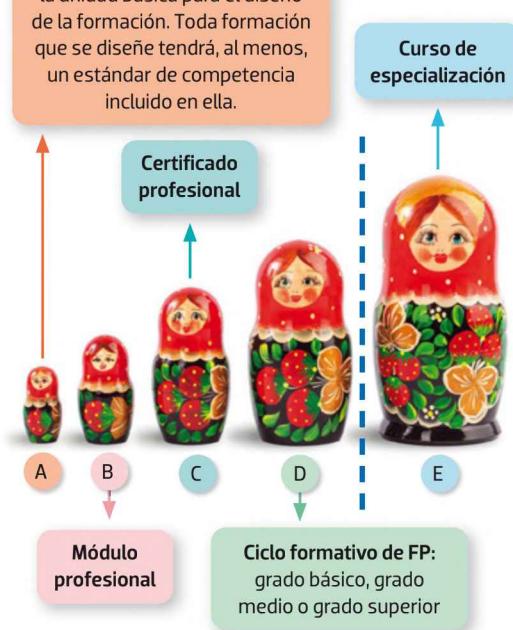
De esta forma, el Sistema de Formación Profesional se concreta en:

- El Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.
- El Catálogo Modular de Formación Profesional.
- El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.
- Los elementos básicos de los currículos.

El nuevo sistema de FP

El nuevo sistema de FP, regulado por la Ley Orgánica 3/2022, se asemeja a una matrioska, las muñecas tradicionales rusas, donde las más pequeñas encajan progresivamente dentro de las otras más grandes. La primera en ser modelada es la más pequeña (nuestro estándar de competencia) y, en función de su medida, se crean los demás tamaños. Así, las ofertas de FP se organizan desde las microformaciones a los títulos de Formación Profesional.

El **estándar de competencia** es la unidad básica para el diseño de la formación. Toda formación que se diseñe tendrá, al menos, un estándar de competencia incluido en ella.



Situación de partida

- Laura puede acceder a la información sobre la competencia general y estándares de competencia del certificado profesional de Animación Sociodeportiva y Recreativa en la web de INCUAL, y en el real decreto que regula su título.

Actividades

- Analiza el perfil profesional del título que estás cursando en el portal TodoFP (www.todofp.es) y determina las cualificaciones profesionales completas o incompletas que incorpora.

SITUACIÓN DE PARTIDA RESUELTA

La importancia de conocer mi sector profesional

1. ¿Qué ventajas puede suponer para Laura el conocimiento exhaustivo del sector de la animación?
 - Identificar una oportunidad de desarrollo profesional en el sector de la animación en hostelería.
 - Detectar y desarrollar habilidades relevantes que va a necesitar: liderazgo, gestión de equipos, habilidades de comunicación o mejora de la competencia lingüística en distintos idiomas...
 - Establecer contactos profesionales: realizar la FCT en el sector hotelero le permitirá una primera experiencia valiosa en la que conocerá de primera mano a otros profesionales.
 - Mayor capacidad de adaptación a los cambios del entorno: nuevas tendencias, cambio de perfiles de usuarios, de los hábitos de consumo, etc.
 - Mejorar el currículum: orientar su formación y experiencias al sector de la animación.
 - Mejorar su planificación de carrera, ya que posee una información sólida para su trayectoria académica y profesional.
2. ¿Qué fuentes de información puede usar para conocer el sector de la animación sociodeportiva?
 - **Fuentes oficiales:** portal TodoFP, Instituto Nacional de las Cualificaciones, INE: número de empleados en hostelería.
 - **Información en la web:** <<https://bit.ly/animador-deportivo>>.
3. ¿Cuáles son las características del sector profesional que debe conocer?

Descárgate las características del sector profesional en (<www.editex.es>).



4. ¿Qué competencia tendría Laura y qué estándares de competencia incluye esta cualificación?

Competencia general: programar dinamizar y evaluar eventos y actividades de animación físico-deportiva y recreativa, adaptándolas a las características del medio terrestre y acuático, garantizando la inclusión y adaptación a las características y expectativas de cada usuario para conseguir su plena satisfacción, cumpliendo la

normativa relativa a protección medioambiental y planificación de la actividad preventiva atendiendo a las directrices del proyecto de animación de referencia de la entidad.

Estándares de competencia:

- Programar y dinamizar eventos, actividades y juegos de animación físico-deportiva y recreativa en el medio terrestre.
- Programar y dinamizar eventos, actividades y juegos de animación físico-deportiva y recreativa en el medio acuático.
- Organizar y desarrollar actividades culturales con fines de animación turística y recreativa.
- Organizar y desarrollar veladas y espectáculos con fines de animación.
- Asistir como primer intervintante en caso de accidente o situación de emergencia.
- Fomentar la inclusión de participantes con discapacidad y la práctica segura de participantes con necesidades especiales en grupos de práctica de actividad físico-deportiva y recreativa atendiendo a la diversidad.
5. En resumen, ¿qué habilidades debe adquirir, mejorar y desarrollar Laura para un mejor desempeño de esta actividad profesional?

Para desempeñar eficazmente este rol, un animador sociodeportivo poseerá una **combinación de habilidades técnicas, sociales y de comunicación:**

1. Conocimientos deportivos y de técnicas de animación.
2. Habilidades pedagógicas con los usuarios del servicio, ya sean niños, adolescentes o adultos.
3. Habilidades de comunicación y buen nivel de conocimiento de idiomas.
4. Empatía y habilidades sociales en sus relaciones con diversos colectivos.
5. Creatividad para enriquecer las actividades.
6. Liderazgo y capacidad de dirigir equipos.
7. Conocimientos en salud y seguridad.
8. Capacidad de organización y planificación del tiempo.
9. Adaptabilidad y paciencia.
10. Carisma.

Análisis del entorno profesional del título de Técnico en Fabricación de Productos Cerámicos

Objetivos

- Identificar el título de Técnico en Fabricación de Productos Cerámicos en función del real decreto que lo regula.
- Conocer la competencia general y el entorno profesional del título.
- Describir las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes.
- Analizar la prospectiva del título en el sector.

Desarrollo

Para el desarrollo de esta actividad, analizaremos el *Real Decreto 454/2010, de 16 de abril, por el que se establece el título de Técnico en Fabricación de Productos Cerámicos*, y analizaremos el entorno profesional de este título.

- Identifica familia profesional, nivel, duración y competencia general.
- Describe su entorno profesional y profesiones y ocupaciones más relevantes.
- Analiza la prospectiva de este título en el sector.

Técnico en Fabricación de Productos Cerámicos Familia profesional: Vidrio y Cerámica	Grado Medio Duración: 2000 horas (dos cursos)
<p>La competencia general de este título consiste en:</p> <ul style="list-style-type: none"> Contenido: realizar y coordinar la preparación, mantenimiento y conducción de máquinas, equipos e instalaciones para la fabricación de productos cerámicos conformados, fritas, esmaltes y pigmentos cerámicos, y realizar ensayos de caracterización y control de productos. Condiciones de desempeño: asegurando su ejecución con la calidad requerida y en las condiciones de seguridad y de protección ambiental establecidas. 	
Entorno profesional Ejercen su actividad en el área de producción de pequeñas, medianas y grandes empresas, siendo autónomo en el marco de las funciones y los objetivos asignados por técnicos de superior nivel al suyo, y coordinando pequeños equipos de trabajo.	Ocupaciones y puestos de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> Encargado de sección de preparación de esmaltes y tintas cerámicas. Encargado de recepción, almacén y control de materias primas. Encargado de molienda de pastas. Encargado de atomización en industria cerámica. Encargado de sección de pastas. Encargado de línea de colado. Encargado de línea de extrusión. Conductor de máquina moldeadora de platos. Encargado de línea de esmaltado. Encargado de línea de decoración...
Prospectiva del título en el sector o sectores <ol style="list-style-type: none"> Orientación del sector hacia la producción contra pedido en detrimento de la producción contra stock, lo que implica producciones cortas, ágiles y versátiles y, en consecuencia, mayores grados de automatización. Desarrollo de equipos de fabricación gestionados por ordenador, lo que llevará a una introducción progresiva de las tecnologías de la información en la producción, principalmente en el área de decoración. Aplicación de nuevas tecnologías y equipamientos para el desarrollo de productos cerámicos con nuevas funcionalidades y campos de aplicación. Desarrollo del control de la calidad automático en todas las áreas de la producción. 	

EVALÚO MIS CONOCIMIENTOS

RESUELVE EN TU CUADERNO O BLOC DE NOTAS

1. Un sector profesional es...

- a) El conjunto de actividades productivas afines que comparten características comunes para el desarrollo profesional homogéneo.
- b) Categoría general de ocupaciones o disciplinas.
- c) En el ámbito formativo, grupos de ocupaciones o sectores que comparten similitudes en términos de habilidades y conocimientos necesarios.
- d) Son todas correctas.

2. Un monitor deportivo en un gimnasio ejerce su trabajo en el sector...

- a) Primario.
- b) Secundario.
- c) Terciario.
- d) Cuaternario.

3. Una profesión regulada es...

- a) Aquella que requiere estudios universitarios de grado para su desempeño.
- b) Aquella para cuyo ejercicio se exige una determinada titulación.
- c) Aquella que aparece en la relación de ocupaciones y puestos de trabajo a la que se puede acceder tras finalizar un ciclo formativo.
- d) Son todas correctas.

4. Para poder presentarte a una oposición del grupo C1 se requiere la siguiente titulación:

- a) Graduado en ESO o equivalente.
- b) Bachillerato, Técnico o Técnico Superior o equivalente.
- c) Técnico Superior exclusivamente.
- d) Grado Universitario o equivalente.

5. La edad mínima para presentarse a una oposición será de...

- a) 18 años.
- b) 15 años.
- c) 16 años.
- d) 21 años.



6. Indica cuál de las siguientes actitudes es positiva para el desempeño profesional:

- a) Capacidad analítica.
- b) Trabajo en equipo.
- c) Proactividad.
- d) Son todas actitudes positivas.

7. Las habilidades y conocimientos específicos que una persona debe desarrollar en una actividad profesional se denominan...

- a) Competencia general.
- b) Competencia profesional.
- c) Competencia personal.
- d) Competencia social.

8. El conjunto de estándares de competencia con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral, se denomina...

- a) Cualificación profesional.
- b) Competencia profesional.
- c) Competencia personal.
- d) Competencia social.

9. El módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad...

- a) Es un módulo profesional asociado a un estándar de competencia.
- b) No está asociado a un estándar de competencia en concreto.
- c) Se considera un módulo transversal.
- d) Son correctas b y c.

10. El Sistema de Formación Profesional...

- a) Toma como referencia el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- b) Incluye ofertas de ciclos formativos de grado básico, medio y superior.
- c) También incluye certificados de profesionalidad y acreditación parcial de estándares de competencia.
- d) Son todas correctas.

EVALÚO MIS COMPETENCIAS

- 1. Explica por qué un conocimiento a fondo de tu sector o sectores profesionales puede permitirte un mejor desarrollo de habilidades relevantes y una mejora de tu currículum vitae, adaptándolo al sector.
- 2. Indica a qué tipo de sector profesional, en función de los criterios analizados, corresponden las siguientes actividades:
 - Sanidad pública.
 - Investigación biomédica.
 - Fábrica de automóviles.
 - Servicio de bomberos.
 - Granja porcina.

Tu sector profesional

- 3. Entra en la página web del INCUAL y busca información de sectores profesionales relacionados con tu familia profesional, indicando áreas y sectores profesionales.
- 4. Busca en la red información para realizar un análisis de la tendencia futura de un sector relacionado con tu titulación en tu comunidad autónoma.
- 5. ¿Qué es una profesión regulada? ¿Existe alguna profesión regulada relacionada con tu ciclo formativo? Busca algún ejemplo en tu familia profesional o en otra distinta.
- 6. Busca información y cumplimenta la siguiente ficha referente a una convocatoria de oposiciones relacionada con tu título:

Fecha de convocatoria (BOE, diario oficial correspondiente)	
Ámbito territorial (local, regional, nacional, internacional)	
Requisitos de participación	
Tipo de proceso de selección (oposición o concurso-oposición)	
Tipos de ejercicios de la fase de oposición	
Número de plazas convocadas	
Requisitos generales y específicos	

- 7. Analiza la competencia general del título que estas cursando y descríbelo indicando:
 - Actividades o funciones que deben desempeñarse.
 - Condiciones o modo de desempeño de las mismas.
- 8. Visualiza el siguiente vídeo <<https://bit.ly/FFelicidad>> y reflexiona sobre el valor de una persona en función de su actitud. Pon ejemplos de tu entorno cercano.
- 9. Explica los conceptos y diferencias entre competencias profesionales y competencias para la empleabilidad, y pon ejemplos de cada una de ellas.
- 10. ¿Qué es una cualificación profesional? Busca un ejemplo relacionado con tu título y explica de manera resumida en qué consiste.



RETO PROFESIONAL

Análisis del entorno profesional de tu título de Formación Profesional

Objetivos

1. Identificar el título de Técnico o Técnico Superior.
2. Conocer la competencia general del título.
3. Analizar y clasificar las competencias profesionales, personales y sociales relacionadas.
4. Conocer su entorno profesional.
5. Describir las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes relacionados con el título.
6. Analizar la prospectiva del título en el sector.
7. Relacionar las cualificaciones profesionales completas e incompletas que forman parte del título y sus estándares de competencia y módulos asociados.

Desarrollo

Para el desarrollo de esta actividad, deberás localizar el real decreto por el que se establece el título de Técnico o Técnico Superior que estás cursando, y analizar a continuación el entorno profesional de este título: competencia general, competencias profesionales, personales y sociales, entorno profesional, ocupaciones y puestos de trabajo relevantes, prospectiva del título en el sector, y cualificaciones y estándares de competencia que incluye.

Esta información podemos localizarla en el portal TodoFP y en el *Boletín Oficial del Estado*, así como en el INCUAL.

Posteriormente sintetiza todo en la ficha que se propone para el desarrollo de este reto.

Tareas

1. Identifica familia profesional, nivel, duración y referente europeo.
2. Describe su competencia general, desglosando actividades o funciones principales y condiciones de desempeño.
3. Clasifica sus competencias específicas en profesionales, personales y sociales.
4. Describe su entorno profesional.
5. Relaciona profesiones y ocupaciones más relevantes.
6. Analiza la prospectiva de este título en el sector.
7. Escribe las cualificaciones profesionales, indicando su competencia general y los estándares de competencia incluidos, y los módulos formativos asociados.



Familia profesional: _____
 Nivel: _____ Duración : _____
 Referente europeo: _____

Competencia general**Actividades o funciones principales****Condiciones de desempeño****Competencias profesionales y para la empleabilidad**

Competencias profesionales

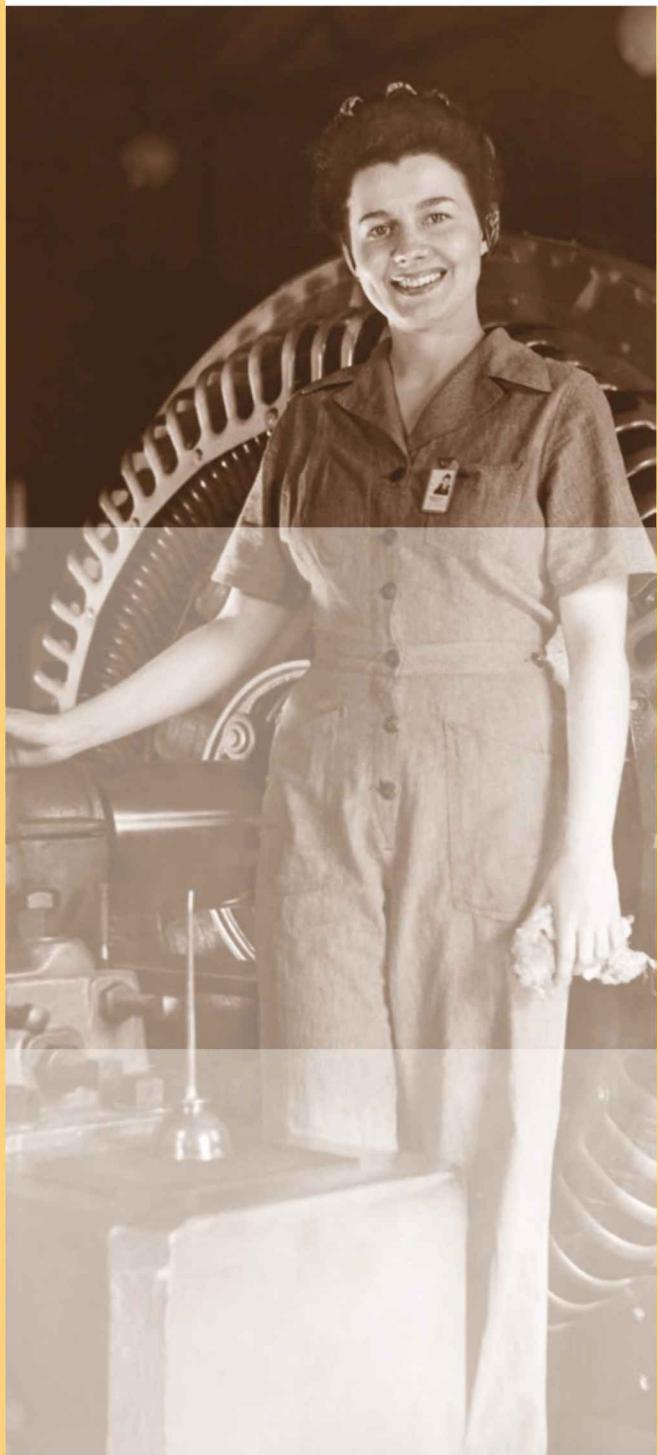
Competencias personales

Competencias sociales

Entorno profesional**Ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes****Prospectiva del título en el sector****Relación de cualificaciones profesionales incluidas, estándares de competencia y módulos profesionales asociados**

Cualificaciones profesionales incluidas y su competencia	Estándares de competencia	Módulo profesional asociado
Módulos transversales	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
Módulos transversales	_____	_____

2 Seguridad y salud en el trabajo



Trabajadora en una fábrica, de Estados Unidos, alrededor de 1950.

Vamos a aprender

1. El trabajo y la salud
2. Conceptos básicos de prevención
3. Riesgos derivados de los espacios y equipos de trabajo
4. Agentes físicos
5. Agentes químicos y biológicos
6. Riesgos ergonómicos y psicosociales
7. Posibles daños a la salud del trabajador

SITUACIÓN DE PARTIDA

Salud y trabajo

RETOS PROFESIONALES RESUELTOS

1. La postura de trabajo frente al ordenador
2. El riesgo eléctrico

RETOS PROFESIONALES

1. Aprende a manipular cargas y evitar AT
2. Etiquetado de productos químicos

Resultados de aprendizaje

2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

Objetivos

- Comprenderás que el trabajo conlleva unos riesgos que pueden ocasionarte problemas de salud.
- Identificarás los tipos de riesgos laborales que pueden existir en tu puesto de trabajo.
- Conocerás los efectos de los diferentes riesgos.
- Aprenderás a actuar para evitar que los riesgos se conviertan en daños para tu salud.
- Descubrirás el concepto moderno de salud.
- Sabrás analizar los factores de riesgo que pueden estar presentes en el medio laboral.
- Distinguirás entre accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Organizo mis ideas



Situación de partida

Salud y trabajo

Javier comienza, con mucha ilusión, su nuevo trabajo en una empresa de reparación de automóviles. En la planta superior, se encuentran las oficinas, donde lo recibe Beatriz y le presenta a su jefe. Para acceder al taller tiene que atravesar un oscuro pasillo y bajar un largo tramo de escaleras. No hay barandilla, por lo que desciende despacito y con mucho cuidado. Cuando entra al taller, le aturde el calor y el ruido: hay varios coches en marcha, la cabina de pintura está funcionando y los trabajadores gritan entre ellos para entenderse.

Tres meses después, Javier está muy contento con su trabajo y con las habilidades que está desarrollando, pero también ha descubierto otros factores dañinos para su salud: el ritmo de trabajo es muy elevado, recibe muchos encargos que no le transmiten por escrito ni de forma adecuada, y está tan saturado que no puede descansar ni un minuto en toda la jornada.

En una ocasión, después de estar soldando, estaba tan cansado que no vio una herramienta que un trabajador se había dejado en el suelo; tropezó con ella y se dio de bruces contra la bancada, rompiéndose el tabique nasal. Alberto, un compañero con el que ha entablado una buena amistad, al verle sangrar tanto, se asustó y dejó caer el martillo de las manos, con tan mala fortuna que le dio en un pie y se rompió un dedo. Beatriz es muy responsable, su trabajo le gusta mucho, se concentra y puede estar varias horas sin moverse, en la misma posición. Su mesa está muy pegada a la mesa de otro compañero y a un armario, por lo que tiene muy poca movilidad, apenas hay sitio para ambos en la oficina, que resulta pequeña, agobiante y calurosa. Con frecuencia siente hormigueo en las piernas y, al final del día, están muy hinchadas. Además, tiene molestias en el cuello y en las lumbares.

Tareas

1. ¿Qué riesgos corre Javier en su nuevo trabajo?
2. ¿Cuál es la temperatura adecuada en un lugar de trabajo? ¿Está regulada normativamente?
3. ¿Cuál es la iluminación adecuada en un puesto de trabajo? ¿Está regulada normativamente?
4. ¿Por qué se ha producido el accidente de Javier y su compañero?
5. ¿Cuál es la postura adecuada para trabajar frente al ordenador?

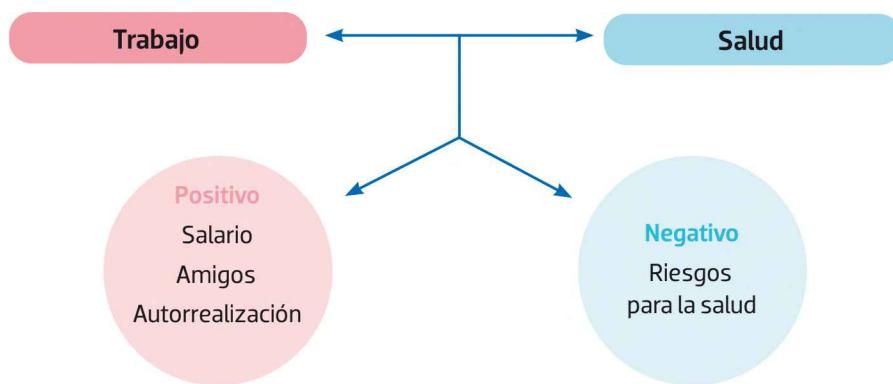
1. El trabajo y la salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS)

Es una organización que pertenece a las Naciones Unidas. Su objetivo es lograr que todos los países del mundo puedan gozar del grado máximo de salud que se pueda conseguir.



El trabajo y la salud son dos términos íntimamente relacionados. Gracias al primero obtenemos un salario que permite cubrir nuestras necesidades básicas, encontramos amigos entre los compañeros y en el día a día laboral desarrollamos nuestras habilidades y cualidades. Todo ello conduce a la satisfacción y realización personal. Sin embargo, no podemos olvidar que en el trabajo están presentes unos riesgos que pueden afectar negativamente a la salud.



1.1. ¿Qué se entiende por salud?

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud de este modo:

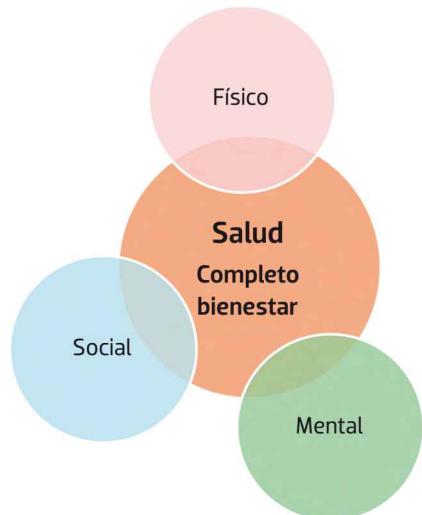
La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Esta definición establece un concepto multidisciplinar de salud, puesto que incluye tres aspectos:

- La salud física, referida a la integridad corporal.
- La salud psíquica, indicativa de un equilibrio emocional.
- La salud social, que alude al bienestar respecto a las relaciones con los demás.

El hecho de que la OMS considere que la salud **no es solo la ausencia de afecciones o enfermedades** da un giro a todas las definiciones anteriores, que necesariamente recurrían a incorporar el concepto de **enfermedad** para poder definir la salud.

Si consideramos la salud desde un concepto **multidisciplinar**, cuando analicemos los factores que pueden suponer un riesgo para los trabajadores, debemos hacerlo desde una perspectiva **integral** (física, psíquica y social).



Actividades

-  1. **INVESTIGA Y UTILIZA LAS TIC.** Entra en la página web de la OMS y descubre esta organización dependiente de la ONU: www.who.int/es. ¿Cuáles son sus actividades y funciones? ¿Dónde trabajan? ¿Qué programa o reportaje te parece más interesante o desconocido?

Para responder a estas preguntas, utiliza un lienzo tamaño XXL pegado en la pared de modo que sea visible para todos. Cada persona escribirá en pósits de colores una palabra o una breve frase que dé respuesta a alguna de estas preguntas, lo colocará sobre el lienzo, a la vez que explica en menos de un minuto al resto de sus compañeros el significado o el motivo de las palabras elegidas. De esta manera, todos escucharán las aportaciones e ideas de los demás.



2. Conceptos básicos de prevención

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define los conceptos básicos relacionados con este ámbito:

El riesgo laboral es la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño como consecuencia de las condiciones en las que realiza su trabajo.

Condición de trabajo es cualquier característica laboral que pueda influir de forma importante en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

¿Cuándo se convierte un riesgo laboral en grave e inminente?

Riesgo laboral grave e inminente

Es aquel que resulta muy probable que se produzca en un futuro inmediato y puede suponer un daño grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Son condiciones de trabajo:

a) Las características generales de los locales e instalaciones.

Ejemplos:

- Según la normativa de prevención, la altura de los techos debe ser como mínimo de 3 metros, salvo en las oficinas y despachos, que puede ser de 2,5 metros.
- Las escaleras tendrán una barandilla de una altura mínima de 90 cm.
- Orden y limpieza, no puede haber material por el suelo.



b) Los equipos de trabajo: la maquinaria, herramientas, productos y útiles del centro de trabajo.

Ejemplos: herramientas cortantes, combustible, vehículos que se utilizan en el interior de una nave, etc.



c) ■ Los agentes físicos. **Ejemplos:** ruido, vibraciones, radiaciones, temperatura, iluminación, etc.

■ Los agentes químicos. **Ejemplos:** sustancias tóxicas, polvo en suspensión, gases, etc.

■ Los agentes biológicos. **Ejemplos:** virus, bacterias, hongos y protozoos.

■ Procedimientos para utilizar y manipular los agentes.



d) La organización y ordenación del trabajo.

Ejemplos: distribución de tareas, reparto de funciones y responsabilidades, distribución horaria, etc.



Y cualquier característica del trabajo que genere riesgos.

Situación de partida

En el trabajo de Javier, las escaleras carecen de barandilla, no se cuida el orden y la limpieza, ya que los trabajadores se dejan las herramientas por el suelo.

Hay herramientas cortantes y punzantes.

Situación de partida

Agentes físicos: el ruido y la temperatura son elevados, el pasillo está oscuro.

Agentes químicos: la cabina de pintura desprende sustancias tóxicas.

Situación de partida

El ritmo de trabajo es frenético, recibe muchos encargos, no se los transmiten adecuadamente y no tiene tiempo para descansar.

Actividades

Tu sector profesional

2. Siguiendo la tabla anterior, para cada apartado, proporciona ejemplos de condiciones de trabajo que puedes encontrar en tu sector profesional.



3. **PENSAMIENTO CRÍTICO.** Como hemos visto, trabajo y salud están íntimamente ligados. Nombrad un secretario y generad una lluvia de ideas para recordar aspectos positivos y negativos del trabajo. En un lienzo tamaño XXL, se organizarán dos columnas, una para los aspectos positivos y otra para los negativos, cada idea se escribirá en pósits de colores, los aspectos positivos en un color y los negativos en otro diferente. Los pósits se podrán modificar cuanto se quiera. Después, el secretario comprobará la organización correcta de los pósits y presentará las ideas al resto de la clase.

A continuación, el secretario conducirá una reflexión sobre el cambio que supuso pasar de la expresión «seguridad y salud en el trabajo» a «prevención de riesgos laborales». ¿Qué se quiere resaltar en la actualidad? ¿Se podrían prevenir y evitar los aspectos negativos que habéis señalado en los pósits?

3. Riesgos derivados de los espacios y equipos de trabajo

RD 486/1997

Todo lo referente a lugares y espacios de trabajo se regula en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Situación de partida

Si la oficina de Beatriz resulta pequeña y agobiante, probablemente no tenga una superficie libre de 2 m^2 y un volumen libre de 10 m^3 .



Ejemplo

Los **daños** que se pueden producir en los lugares de trabajo son los siguientes:

- **Caídas al mismo nivel:** un trabajador tropieza con un cable del ordenador y se cae, haciéndose un esguince en la muñeca.
- **Caídas a distinto nivel:** un trabajador se cae por las escaleras del trabajo cuando bajaba de su planta a la cafetería. Lamentablemente, se rompe una pierna.
- **Golpes contra objetos:** un trabajador se golpea contra una caja de herramientas que estaba en medio del pasillo y se hace daño en un dedo. No ha visto la caja porque estaba consultando el teléfono móvil.

3.2. Equipos de trabajo

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define *equipo de trabajo*:

Equipo de trabajo es cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Por lo tanto, se consideran equipos de trabajo desde una máquina industrial hasta el ordenador o el secador en una peluquería.

Ejemplo

Los equipos de trabajo conllevan peligros de tipo mecánico, golpes, atrapamientos, descargas eléctricas, lesiones oculares y musculares, peligro de incendio y explosión, etc.

Actividades

4. Indica ejemplos de accidentes de trabajo que pueden ocasionar una máquina taladradora, gotas de aceite esparcidas por el suelo, unas escaleras sin barandilla y una zona con el techo bajo (una altura de 1,70 m).



4. Agentes físicos

Los agentes físicos son distintas formas de energía que pueden causar daños en la salud y seguridad de los trabajadores.

Dentro de los agentes físicos se incluyen el ruido, las vibraciones, las radiaciones ionizantes y las no ionizantes.

4.1. El ruido

El ruido se define como un sonido molesto y no deseado que puede provocar daños en la salud.

Viene caracterizado por tres elementos:

- La intensidad o volumen, que se mide en **decibelios (dB)**:
 - dBA (decibelios A): calcula el nivel de exposición diario equivalente.
 - dBC (decibelios C): mide los picos producidos en un momento dado.
- La frecuencia determina que el tono sea agudo o grave. Se mide en **hercios (Hz)**.
- La duración: el ruido puede ser continuo, discontinuo o de impacto (súbito inesperado).

Daños	Medidas de prevención y protección	LOS NIVELES SONOROS dBA															
<ul style="list-style-type: none"> ■ Físicos: disminución de la capacidad auditiva, que puede llegar incluso a producir sordera. ■ Alteraciones psicológicas: estrés, cansancio, insomnio, irritabilidad y ansiedad. ■ Accidentes laborales por falta de concentración y distracciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elegir equipos de trabajo que generen el menor ruido y mantenerlos adecuadamente. ■ Aislamiento de las máquinas. ■ Insonorizar los locales. ■ Disminuir el tiempo de exposición. ■ Aislamiento de los trabajadores en cabinas insonorizadas. ■ Proporcionar equipos de protección individual como tapones y orejeras. ■ Realizar controles médicos periódicos. ■ Dar información y formación a los trabajadores. 	<p>LOS NIVELES SONOROS dBA</p> <table border="1"> <caption>LOS NIVELES SONOROS dBA</caption> <thead> <tr> <th>Nivel Sonoro (dB)</th> <th>Imagen</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>130</td> <td></td> <td>COMUNICACIÓN CASI IMPOSIBLE</td> </tr> <tr> <td>100</td> <td></td> <td>HAY QUE LEVANTAR LA VOZ PARA COMUNICARSE</td> </tr> <tr> <td>40</td> <td></td> <td>COMUNICACIÓN POSIBLE</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td></td> <td>COMUNICACIÓN FÁCIL</td> </tr> </tbody> </table>	Nivel Sonoro (dB)	Imagen	Descripción	130		COMUNICACIÓN CASI IMPOSIBLE	100		HAY QUE LEVANTAR LA VOZ PARA COMUNICARSE	40		COMUNICACIÓN POSIBLE	0		COMUNICACIÓN FÁCIL
Nivel Sonoro (dB)	Imagen	Descripción															
130		COMUNICACIÓN CASI IMPOSIBLE															
100		HAY QUE LEVANTAR LA VOZ PARA COMUNICARSE															
40		COMUNICACIÓN POSIBLE															
0		COMUNICACIÓN FÁCIL															

Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido

Valores de exposición al ruido	Medidas de prevención y protección
Nivel de exposición diario o semanal ≥ 80 dBA ≥ 135 dBC	<ul style="list-style-type: none"> ■ Información y formación. Recomendable señalización. ■ Entrega obligatoria de EPI, pero su uso es voluntario por parte del trabajador.
Nivel de exposición diario o semanal ≥ 85 dBA ≥ 137 dBC	<ul style="list-style-type: none"> ■ Programa de medidas técnicas y organizativas. ■ Señalización, delimitación y limitación de acceso. ■ Entrega y uso obligatorio de EPI.
Valores límite de exposición ≥ 87 dBA ≥ 140 dBC	<ul style="list-style-type: none"> ■ Adopción de medidas inmediatas para reducir de forma urgente el ruido. ■ Entrega y uso obligatorio de EPI. ■ Obligatorio señalizar.

Actividades

Tu sector profesional

5. En tu sector profesional, ¿hay algún puesto de trabajo en el que se tendrán que tomar medidas frente al ruido?

4.2. Las vibraciones

Las vibraciones son movimientos oscilatorios que efectúa una partícula alrededor de un punto fijo. El número de veces que se produce la oscilación por segundo se llama **frecuencia** y se mide en hertzios (Hz).

Vocabulario

Trastornos musculoesqueléticos

Son un conjunto de lesiones inflamatorias o degenerativas de músculos, tendones, articulaciones, ligamentos, nervios, etc.

Los síntomas son dolor, inflamación y pérdida de fuerza.



Ejemplo

Los tenistas utilizan antivibradores en sus raquetas para intentar evitar lesiones en los codos.

Daños. Las vibraciones se pueden transmitir al cuerpo humano de diferentes formas:

- **Sistema mano-brazo.** Ocurre cuando los dedos o las manos entran en contacto con herramientas como los martillos neumáticos, los taladros y las pulidoras. Provocan hinchazones y dolores en los huesos y en las articulaciones de las manos y los brazos.
- **Vibraciones de cuerpo completo.** Son aquellas que se transmiten desde una fuente vibrante a todo el cuerpo. Afectan especialmente a la columna vertebral y ocasionan lumbalgias, trastornos musculoesqueléticos, pinzamientos discales, deformaciones óseas o artrosis.

Tipos de vibraciones

De muy baja frecuencia (inferiores a 1 Hz)

Se producen en medios de transporte como el avión, el barco o el tren.

De baja frecuencia (de 1 a 20 Hz)

Las producen los grandes vehículos, como tractores, retroexcavadoras, bulldozers, palas, camiones o autobuses.

De alta frecuencia (de 20 a 1000 Hz)

Provocadas por ciertas máquinas, como perforadoras, pulidoras, taladradoras, serruchos, hormigoneras o lijadoras.

Medidas de prevención y protección

Aislar la máquina o herramienta para impedir la propagación de la onda vibratoria (se utilizan elementos elásticos que actúan a modo de filtro).

Emplear materiales amortiguadores como el caucho.

Limitar el tiempo de exposición a las vibraciones.

Usar equipos de protección individual, tales como muñequeras, cinturones lumbaros, ropa acolchada, calzado aislante o guantes antivibraciones.

Actividades

6. Pedro trabaja en una carpintería desde hace 3 años utilizando una cepilladora que produce un ruido por encima de 87 dBA. Al lado, su compañera Pepa trabaja con una sierra de cinta que ocasionalmente eleva el ruido hasta los 120 dBC. El jefe no les proporciona protectores auditivos porque considera que no son necesarios. ¿Se está obrando correctamente?
7. Clasifica las siguientes máquinas según el tipo de vibraciones que producen: pulidora, camión, barco, taladro, retroexcavadora, avión, serrucho, lijadora y autobús.
8. En un puesto de trabajo se detecta que el nivel de dBA es de 75. Además, se producen ruidos de impacto que se valoran en 138 dBC. Un trabajador exige protectores auditivos o una acción protectora por parte de la empresa. Esta se niega y alega que el ruido no supera los 80 dBA y, por lo tanto, no hay obligación de usarlos. ¿Quién tiene razón? ¿Qué actuaciones debe llevar a cabo la empresa?

- SI NO OYES BIEN O NO ENTIENDES LO QUE TE DICEN
- SI TIENES MOLESTIAS O ZUMBIDOS EN LOS OÍDOS
- SI TARDAS EN OÍR BIEN AL SALIR DE UN AMBIENTE RUIDOSO
- SI LEVANTAS LA VOZ AL HABLAR CON LOS DEMÁS



Es posible que el **RUIDO** esté lesionando tus **OÍDOS**.

Con el tiempo puede llegar la **SORDERA TOTAL**.



4.3. Las radiaciones ionizantes y no ionizantes

Las radiaciones son una fuente de energía y pueden ser peligrosas dependiendo del tipo de radiación y del tiempo de exposición. Existen dos tipos:

Radiaciones ionizantes

Son **muy potentes y peligrosas**; entre ellas se encuentran los rayos X, rayos gamma, partículas α y β , y neutrones.

Se utilizan para producir energía, esterilizar alimentos y realizar diagnósticos y tratamientos médicos.

Posibles efectos nocivos:

- Inmediatos: náuseas, vómitos, diarreas y pérdida de cabello.
- A largo plazo: cáncer, esterilidad y malformaciones genéticas.



Peligro radiaciones ionizantes

Radiaciones no ionizantes

Son menos peligrosas que las ionizantes; entre ellas se encuentran los campos eléctricos, la radiofrecuencia, las microondas, los infrarrojos, los rayos ultravioleta y los láser.

Son **muy frecuentes** en la actualidad, debido al auge de productos electrónicos: hornos microondas, secadores, sistemas de telecomunicaciones, salas de soldadura, rayos UVA o aparatos láser.

Efectos nocivos: ocasionan quemaduras, lesiones oculares y de piel; pueden afectar a los sistemas nervioso y circulatorio y al aparato digestivo.



Peligro radiaciones no ionizantes

Medidas de prevención y protección

- Señalar las zonas de riesgo.
- Vigilar y controlar las zonas de exposición, teniendo en cuenta el tiempo de exposición.
- Colocar barreras de protección entre las fuentes de radiación y las personas.
- Utilizar equipos de protección individual para proteger las distintas partes del cuerpo: gafas, pantallas con filtros especiales, calzado y ropa de trabajo adecuados.
- Realizar controles médicos periódicos.

4.4. Temperatura y humedad ambiente

En los lugares de trabajo es obligatorio mantener los siguientes niveles de temperatura y humedad:

Temperatura

- Trabajos sedentarios: entre 17 y 27 °C.
- Trabajos ligeros: entre 14 y 25 °C.

Humedad

Entre el 30 y el 70 %, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática, en los que el límite inferior será del 50 %.

Situación de partida

El primer día de trabajo, a Javier le llama la atención el calor que hace en el taller, la temperatura debería estar entre 14 ° y 25 °C. En cambio, la oficina de Beatriz, entre 17 ° y 27 °C.

Efectos nocivos: una temperatura inadecuada puede provocar desde simples resfriados o deshidrataciones hasta hipotermias o golpes de calor, que conllevan pérdida de conciencia, lesiones cerebrales o, incluso, paradas cardíacas.

Actividades

9. Investiga los aparatos que producen radiaciones no ionizantes en tu domicilio. ¿Qué medidas puedes tomar para evitarlas?
10. Las radiaciones se pueden utilizar para mejorar la salud. Haz un listado de las radiaciones que se utilizan en medicina.
11. ¿Qué temperatura y humedad debe haber en una oficina con treinta empleados, donde todos tienen un ordenador con conexión a internet y hay cableado bajo el suelo técnico?
12. En tu sector profesional, ¿hay algún puesto de trabajo con presencia de radiaciones ionizantes o no ionizantes?

Tu sector profesional

4.5. Iluminación

Unidades de medida

- El **lumen** (lm) mide la cantidad de luz que emite una fuente luminosa.
- El **lux** (lx) es la iluminación producida por 1 lumen en 1 m² de superficie. El instrumento de medida es el luxómetro.



Una buena iluminación es un factor fundamental para trabajar de manera segura y productiva. Por el contrario, una iluminación inadecuada provoca un incremento del número de **accidentes de trabajo** por fatiga ocular, escozor de ojos, dolores de cabeza o dificultades de atención.

Iluminación mínima (lux) en el lugar de trabajo (RD 486/1997)

■ Zonas donde se ejecuten tareas con exigencias visuales:		Estos niveles mínimos deben duplicarse cuando en la zona:
– Muy altas (joyería, confección, electrónica, etc.).	1000	■ Existan riesgos apreciables de caídas, choques u otros accidentes.
– Altas (oficinas, aulas, talleres mecánicos, etc.).	500	■ Se efectúen tareas que puedan suponer un peligro para el trabajador o para terceros, por un error en la apreciación visual.
– Moderadas (almacenes, estampación, etc.).	200	
– Bajas (garajes, depósitos, etc.).	100	
■ Áreas o locales de uso habitual.	100	
■ Áreas o locales de uso ocasional.	50	
■ Vías de circulación de uso habitual (pasillos, entradas).	50	
■ Vías de circulación de uso ocasional.	25	

Condiciones adecuadas de iluminación

- Es preferible la **iluminación natural** frente a la artificial, ya que permite definir perfectamente los colores, facilita los cambios de acomodación visual (cerca-lejos), amplía el campo visual y produce menos fatiga.
La iluminación artificial se utiliza para complementar la natural.
- La iluminación debe ser **uniforme y de adecuada intensidad**, que no produzca **brillos, reflejos ni deslumbramientos**, con colores lo más parecidos a la luz natural, sin demasiados contrastes ni luces intermitentes.
- Dependiendo del tipo de trabajo, se aconseja luz general, localizada o ambas:
 - **General:** la luz se reparte uniformemente sobre toda la superficie de trabajo.
 - **Localizada:** la luz se dirige sobre una zona concreta.
- Todos los lugares de trabajo contarán con **luces de emergencia** que garanticen una iluminación de 1 lux durante una hora.

Actividades



13. **INVESTIGA.** ¿Qué condiciones de temperatura y humedad debe haber en los siguientes puestos de trabajo?

- En una oficina.
- Un conductor de taxi.
- En una carpintería donde se realizan tareas de martilleo.
- Un mozo de almacén que carga peso moderadamente.
- En los trabajos de enyesado.

14. **INVESTIGA.** Indica el nivel de iluminación mínimo requerido para cada uno de los siguientes trabajos:

- En el mostrador de una empresa de venta de productos electrónicos.
- En una oficina.
- En el hall de entrada a la empresa.
- En un supermercado.



5. Agentes químicos y biológicos

5.1. Agentes químicos

Los **agentes químicos peligrosos** son aquellos que pueden representar un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores debido a sus propiedades y a la forma en que se utilizan o se hallan presentes en el lugar de trabajo.

Se consideran **agentes químicos peligrosos**:

- Los agentes químicos clasificados como **sustancias o preparados peligrosos** por la normativa específica.
- Los agentes químicos que dispongan de un **valor límite ambiental (VLA)**, que son unos índices o referentes que indican los niveles máximos de concentración de un contaminante para que este no resulte dañino para la salud humana.

Agentes químicos clasificados como sustancias o preparados peligrosos

	Explosivos. Aquellos que, incluso en ausencia de oxígeno, pueden detonar o deflagrar rápidamente y, bajo el efecto del calor, explosionan.		Irritantes. Sustancias y preparados no corrosivos que, en contacto breve, prolongado o repetido con la piel o las mucosas, pueden provocar una reacción inflamatoria.
	Comburentes. Aquellos que, al entrar en contacto con otras sustancias (especialmente con las inflamables), producen una reacción fuertemente exotérmica (reacción química que desprende calor).		Sensibilizantes. Pueden ocasionar una reacción de hipersensibilidad, de forma que una exposición posterior a esa sustancia o preparado dé lugar a efectos negativos característicos.
	Inflamables. Sustancias y preparados que arden a una temperatura baja.		Carcinogénicos. Pueden producir cáncer o aumentar su frecuencia.
	Tóxicos. Aquellos que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea en pequeñas cantidades, pueden provocar efectos agudos o crónicos, e incluso, la muerte.		Mutagénicos. Pueden producir alteraciones genéticas hereditarias o aumentar su frecuencia.
	Nocivos. Aquellos que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea, pueden provocar efectos agudos o crónicos e, incluso, la muerte.		Tóxicos para la reproducción. Pueden producir efectos negativos no hereditarios en la descendencia, aumentar la frecuencia de estos trastornos o afectar de forma negativa a la capacidad reproductora.
	Corrosivos. Al entrar en contacto con tejidos vivos pueden destruirlos.		Peligros para el medio ambiente. Pueden representar un peligro inmediato o a largo plazo.
			Peligroso para el medio ambiente acuático.

Agentes químicos

Los contaminantes químicos pueden presentarse en forma:

- Sólida: polvos y humos.
- Líquida: nieblas.
- Gaseosa: gases y vapores.

La exposición crónica y reiterada a productos químicos peligrosos puede alterar la salud. Sus efectos se miden por los valores límite ambientales (VLA) y dependen de dos factores:

Del **nivel de concentración**, es decir, la cantidad de sustancia presente en el ambiente.

Del **tiempo de exposición** al agente contaminante.

Situación de partida

Debido a la cabina de pintura, Javier está expuesto a sustancias tóxicas, nocivas e irritantes.

Actividades

Tu sector profesional

15. En tu sector profesional, ¿hay algún puesto de trabajo con presencia de agentes químicos peligrosos?



Peligro riesgo biológico



5.2. Agentes biológicos

Los agentes biológicos son microorganismos susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad, como bacterias, virus, hongos, protozoos y animales parásitos.

Efectos dañinos: los agentes biológicos producen **enfermedades calificadas**, la mayoría, como **profesionales** (tuberculosis, paludismo, tétanos, rabia, hepatitis, alergias, etc.). Se pueden transmitir a través del agua, el aire, los animales, las materias primas, la sangre, la orina, la saliva, los conductos del sistema de refrigeración y otros medios.

Los trabajadores más afectados son los que trabajan en el sector sanitario, en laboratorios, en alimentación, en limpieza y en contacto con animales, como veterinarios o empleados de mataderos.

Clasificación

Riesgo de contagio por agentes biológicos

Grupo 1	Resulta poco probable que cause una enfermedad en las personas.
Grupo 2	Puede causar una enfermedad en las personas y es poco probable que se propague a la colectividad. Existe, generalmente, un tratamiento eficaz .
Grupo 3	Puede causar una enfermedad grave y presenta un serio peligro para los trabajadores, con riesgo de que se propague a la colectividad. Existe, generalmente, una profilaxis o tratamiento eficaz .
Grupo 4	Puede causar una enfermedad grave en las personas y supone un serio peligro para los trabajadores, con muchas probabilidades de que se propague a la colectividad. No existe , generalmente, un tratamiento eficaz .

5.3. Medidas frente a los agentes químicos y biológicos

Vías de entrada al cuerpo humano de los agentes químicos y biológicos

- Respiratoria: a través de las vías respiratorias (nariz).
- Digestiva: a través de la boca (por comer o beber en el trabajo).
- Dérmica o cutánea: a través de la piel.
- Parenteral: el agente llega directamente a la sangre, por ejemplo, a través de heridas o llagas.

- **Sustituir** el agente peligroso por otro nada o menos peligroso.
- **Aislar** el foco contaminante.
- Instalar **sistemas de ventilación** o extracción localizada del contaminante.
- Instalar **sistemas de detección** y alarma que avisen cuando se superen los valores límite.
- Utilizar **equipos de protección individual**: mascarillas, guantes y gafas.
- Tomar **medidas higiénicas** adecuadas como no comer ni beber en el trabajo, aseo personal adecuado, etc.
- **Vigilar la salud** de los trabajadores mediante revisiones médicas.
- **Reducir** el número de trabajadores expuestos y la duración y la intensidad de la exposición.

Actividades

Tu sector profesional

16. En tu sector profesional, ¿hay algún puesto de trabajo con presencia de agentes biológicos?
17. **INVESTIGA Y UTILIZA LAS TIC.** Busca en internet o trata de adivinar el grupo en el que se clasifican los siguientes agentes biológicos, según su peligrosidad: el ébola, la fiebre amarilla, el virus del sarampión, el virus de las paperas, el coronavirus del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2) y el ántrax.



6. Riesgos ergonómicos y psicosociales

La carga de trabajo puede ser de tipo físico y mental.

- La **carga física** se origina por realizar un gran número de tareas que suponen mucho esfuerzo muscular y a un ritmo que no permite al cuerpo su recuperación.
- La **carga mental** se define como el nivel de actividad mental necesario para desarrollar un trabajo.

La carga física

Daños

- Trastornos musculoesqueléticos.
- Lumbalgias, cervicalgias.
- Protrusiones, hernias discales.
- Dolores de cabeza.
- Fatiga física.

Medidas preventivas

- Sustituir la manipulación manual de cargas por máquinas, siempre que sea posible.
- Realizar pausas adecuadas.
- Rotar y variar de tareas.
- Formar e informar a los trabajadores sobre la forma correcta de manipular las cargas manualmente.

Un inadecuado diseño del puesto de trabajo o de las tareas que se han de realizar, como la adopción de posturas inadecuadas, el uso de fuerza excesiva para manipular cargas o la exigencia de movimientos repetitivos puede aumentar la carga física y provocar daños en la salud de los trabajadores.

a) Posturas de trabajo

Postura de trabajo

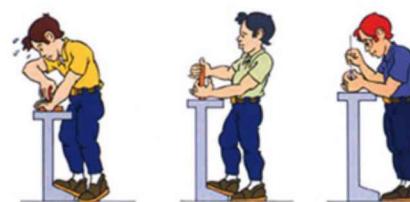
Sentado:

- Mantener la espalda recta y apoyada contra el respaldo de la silla.
- Regular la altura de la mesa al nivel de apoyo de los codos.
- Colocar los pies en el suelo o sobre un reposapiés.



De pie:

- Alternar la postura con otras.
- Adaptar la altura del puesto de trabajo.
- Repartir el peso del cuerpo cambiando la posición de los pies.



Situación de partida

Beatriz debería cuidar la postura que adopta ante el ordenador y usar reposapiés.

De pie sentado:

- Utilizar una silla regulable y ajustarla por debajo de la superficie de trabajo.
- Usar un reposapiés adecuado.



b) Manipulación manual de cargas

Manipulación manual de cargas

1. Examinar la carga y planificar su levantamiento.

2. Para levantar la carga:

- Separar los pies y apoyarlos fuertemente.
- Flexionar ligeramente las rodillas.
- Acercar el objeto al cuerpo.
- Levantar el peso de forma gradual.
- No girar el tronco.

3. Transportarla a la altura de la cadera y lo más cerca posible del cuerpo.



Postura correcta.



Postura incorrecta.

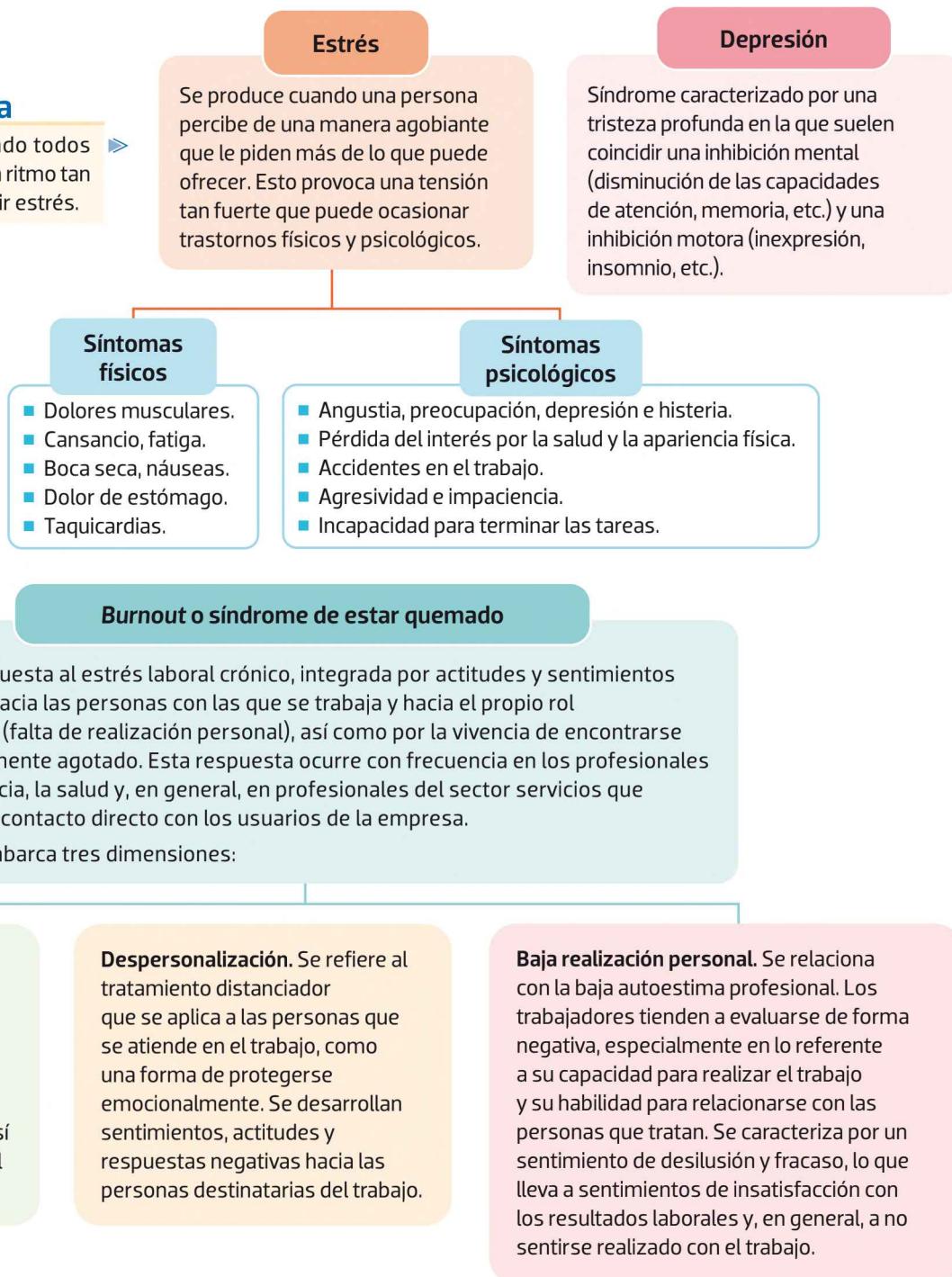
c) Trabajos repetitivos.

Se debe considerar la frecuencia de movimientos, el uso de la fuerza, la adopción de posturas y movimientos forzados, los tiempos de recuperación insuficiente y la duración del trabajo repetitivo.

Situación de partida

Si Javier continúa trabajando todos los días sin descansar y a un ritmo tan elevado, podría llegar a sufrir estrés.

Por otra parte, la carga mental puede ser excesiva y producir también **daños en la salud del trabajador**, como estrés, depresión, **burnout** o síndrome de estar quemado, ansiedad, dolores de cabeza, insomnio, trastornos psicosomáticos o accidentes de trabajo.



Actividades

18. **UTILIZA LAS TIC.** La OMS con motivo del Día Mundial de la Salud Mental que se celebra cada 10 de octubre, publicó un vídeo explicando en qué consiste la depresión. Puedes verlo en el siguiente enlace: <<https://bit.ly/1HadaBlackDog>>.
19. ¿Conoces la película *Tiempos Modernos*, de Charles Chaplin? Descarga la ficha videográfica para analizarla.



En el trabajo existen una serie de factores que pueden indicar la aparición de riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.

Ejemplo

Factores de la organización del trabajo que se deben cuidar para evitar la aparición de riesgos psicosociales:

- Un estilo de liderazgo inadecuado.
- Ambigüedad en la definición de funciones.
- Falta de apoyo en la resolución de problemas.
- Ausencia de sistemas de comunicación y participación.
- Escasas posibilidades de desarrollo profesional.
- El grado de autonomía (ni excesivo ni escaso).
- Ritmo y cantidad de trabajo adecuados.

Como consecuencia de un mal clima laboral puede aparecer el *mobbing* o acoso laboral:

Mobbing o acoso laboral

Consiste en una exposición a conductas de violencia psicológica en el lugar de trabajo, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúa/n frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

El hostigamiento puede producirse de un superior a un subordinado, de un subordinado a un superior o entre iguales.

Las conductas agresivas pueden ser muy diversas. **Ejemplos:**

Relacionadas con las tareas:

- No asignar tareas.
- Encomendar tareas inútiles.
- Asignar tareas por debajo de sus capacidades o humillantes.

De aislamiento:

- Cambiar de ubicación al trabajador para aislarle.
- Restringir al trabajador las posibilidades de hablar.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Prohibir a los compañeros que hablen al trabajador.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

Crítica y ataques:

- Juzgar el desempeño del trabajador de manera ofensiva.
- Cuestionar sus decisiones.
- Burlarse del trabajador o de sus gestos y forma de hablar.
- Realizar críticas continuas.
- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Lanzar amenazas, gritos, insultos, etc.

Actividades

20. **UTILIZA LAS TIC.** Descubre los efectos del estrés en el cuerpo humano a través de este vídeo de Disney: <<https://bit.ly/33AzK5W>>.

7. Posibles daños a la salud del trabajador

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Esta definición incluye los accidentes de trabajo (AT), las enfermedades profesionales (EP) y otras patologías, como el estrés, la fatiga laboral, el envejecimiento prematuro...

Para definir los conceptos de *enfermedad profesional* y *accidente de trabajo*, tendremos en cuenta dos puntos de vista, el técnico y el legal.

7.1. La enfermedad profesional (EP)

Desde el punto de vista técnico, la enfermedad profesional se define del siguiente modo:

El deterioro paulatino de la salud del trabajador por la sobreexposición reiterada a situaciones insalubres producidas en el trabajo, el medio ambiente en el trabajo o la forma en que este se desarrolla.

Desde el punto de vista legal, el artículo 157 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social solo reconoce una enfermedad como profesional si reúne los siguientes **requisitos**:

- Debe tratarse de una **enfermedad recogida en el listado** del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre.
- La enfermedad debe estar **provocada por la acción de los elementos o sustancias** que se indiquen en el Real Decreto 1299/2006.
- El motivo de contraer esta enfermedad debe ser la **realización de alguna de las actividades** listadas en el citado real decreto.
- En un principio, la enfermedad profesional solo se reconocía a los **trabajadores por cuenta ajena**, si bien en la actualidad ya se permite a los **trabajadores por cuenta propia** (autónomos) cotizar y, por lo tanto, disfrutar de esta cobertura social.

Este real decreto clasifica las enfermedades profesionales en seis grupos:

Grupo 1 Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

Grupo 2 Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.

Grupo 3 Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

Grupo 4 Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.

Grupo 5 Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

Grupo 6 Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

Los órganos técnicos del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Sanidad, elaboran una guía de los síntomas y patologías relacionados con el agente causante de la enfermedad profesional, que sirve como fuente de información y ayuda para su diagnóstico.



El Real Decreto 1299/2006 añade un anexo 2 con un listado complementario de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha, por lo que podrían reconocerse como enfermedades profesionales en un futuro.

A continuación, reproducimos un extracto del real decreto de enfermedades profesionales:

Grupo 2: enfermedades profesionales causadas por agentes físicos

Agente

Enfermedades provocadas por el esfuerzo mantenido de la voz.

Relación indicativa de síntomas y patologías relacionadas con el agente

Nódulos vocales agudos o crónicos que originan fatiga vocal, con disfonía y dolor a la fonación y, posteriormente, disfonía crónica.

Principales actividades capaces de producir enfermedades relacionadas con el agente

Actividades en las que se precise el uso mantenido y continuado de la voz, como profesores, cantantes, actores, teleoperadores y locutores.



Grupo 3: enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos

Agente

Virus de:

- Hepatitis B
- Hepatitis C
- VIH

 Otras infecciones víricas por vía parenteral (debe haber sido constatado documentalmente con anterioridad).

Relación indicativa de síntomas y patologías relacionadas con el agente

- Hepatitis B
- Hepatitis C
- Hepatopatías evolutivas (hepatitis crónica, cirrosis, hepatocarcinoma) de etiología vírica.
- Sida

Principales actividades capaces de producir enfermedades relacionadas con el agente

- Personal sanitario.
- Personal no sanitario, trabajadores de centros asistenciales o de cuidados de enfermos.
- Trabajadores de laboratorios de investigación o análisis clínicos.
- Trabajos de toma, manipulación o empleo de sangre humana o sus derivados.
- Odontólogos.
- Personal de auxilio.
- Trabajadores de centros penitenciarios.



7.2. El accidente de trabajo (AT)

Desde el punto de vista técnico:

Se entiende por **accidente de trabajo**, todo suceso anormal, no querido ni deseado, que interrumpe la continuidad en el trabajo, de forma súbita e inesperada, y produce daños contra las personas o las cosas.

Desde el punto de vista legal:

El artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social define el **accidente de trabajo** como toda lesión corporal que sufre el trabajador por cuenta ajena, con ocasión o como consecuencia del trabajo.

Situación de partida

Javier y Alberto han sufrido un accidente laboral, desde el punto de vista técnico y legal.

Inicio del accidente de trabajo *in itinere*

Una sentencia del Tribunal Supremo estableció la siguiente consideración sobre los AT *in itinere*:

«Si el trabajador que, como cada mañana, se dispone a ir al trabajo, sufre el accidente en su domicilio, no se considera accidente de trabajo, pero si sucede en la zona comunitaria del edificio, sí se califica como accidente de trabajo» (Sentencia del Tribunal Supremo de 26/2/2008).

Ampliación de los supuestos de accidente de trabajo *in itinere*

El Tribunal Supremo en sentencia de 26/12/2013 amplía los supuestos en que un accidente puede ser considerado *in itinere*. Hasta ahora solo contemplaba aquel que ocurría entre el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador. En este caso, el TS considera accidente de trabajo *in itinere* el caso de un trabajador que se desplazaba los fines de semana 350 kilómetros para volver a su domicilio familiar, y sufrió un accidente de tráfico en el trayecto de vuelta, en la madrugada del domingo al lunes, pues el lunes tenía que trabajar a las 8:00 de la mañana. Tras este fallo, incluye también lugares de residencia distintos de la residencia principal del trabajador. Más información en <http://bit.ly/1Ypf3x>.

Presunción iuris tantum

Se presume, salvo prueba en contrario (presunción iuris tantum), que **todas las lesiones sufridas en el tiempo y en el lugar de trabajo son accidente de trabajo**.

Analicemos cada uno de los elementos de esta definición:

- En principio, solo se reconocía a los trabajadores por cuenta ajena, si bien, en la actualidad, ya se permite a los trabajadores por cuenta propia cotizar y, por lo tanto, disfrutar de esta cobertura social.
- Debe existir una relación de causalidad entre el trabajo y la lesión.
- Se ha de producir efectivamente una lesión corporal.

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su art. 156.2 amplía el concepto de *accidente de trabajo* al incluir los siguientes casos:

- **Accidente de trabajo *in itinere***: son los que sufre el trabajador al ir o volver de casa al lugar de trabajo.



Estos requisitos son flexibles, habiéndose llegado a considerar como domicilio habitual el del fin de semana o como trayecto habitual el camino no utilizado a diario por el trabajador porque ese día estaba cortado con motivo de una manifestación.

- También se considera accidente de trabajo el que sufra la persona trabajadora al desplazarse con motivo del desempeño de un cargo sindical.
- El accidente de trabajo que sufre un trabajador por **realizar tareas no propias de su categoría profesional** (ya sea por orden del empresario o por iniciativa propia), pero que debe hacer para el buen funcionamiento de la empresa.
- Accidentes de trabajo **en misión**: son aquellos que sufre el trabajador en desplazamientos realizados para cumplir con el puesto de trabajo.

Ejemplo

Un agente comercial sufre un infarto mientras se desplaza a otra ciudad para entrevistarse con un cliente.

- **Actos de salvamento**: son los que realiza el trabajador para salvar a personas en situación de peligro, aunque no se encuentren en el centro de trabajo, pero exista una conexión con el mismo.

Ejemplo

La sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 12/12/1983 consideró un acto de salvamento el siguiente caso: un trabajador que prestaba sus servicios en un establecimiento situado en la playa acudió a salvar a una persona que se estaba ahogando en el mar. Después del esfuerzo realizado, falleció. El Tribunal entendió que las circunstancias de su trabajo determinaron que el trabajador fallecido decidiera intervenir, lo que conlleva la existencia de un nexo causal entre su profesión y el accidente sufrido, que lo llevó a la muerte.

- **Enfermedades no incluidas en la lista del Real Decreto 1299/2006** que contrajo el trabajador con motivo de su trabajo, siempre y cuando pruebe que la causa fue la ejecución del mismo.
- **Enfermedades o defectos padecidos** por el trabajador con anterioridad y que se agravan como consecuencia de una lesión producida por un accidente de trabajo.



- **Enfermedades intercurrentes:** son las complicaciones derivadas del proceso patológico del AT o aquellas enfermedades que tienen su origen en el nuevo medio en el que se sitúa al paciente para su curación.

Ejemplo

Una persona sufre un accidente de trabajo que motiva su hospitalización e intervención quirúrgica. En el quirófano del hospital hay un virus que hace enfermar al trabajador.

Tarea



No siempre es fácil distinguir entre accidente y enfermedad desde el punto de vista laboral. Inicia un debate para responder, justificando tu respuesta, si el Tribunal Supremo habrá considerado los siguientes casos como accidente o enfermedad de carácter común o laboral:

1. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó sentencia con fecha 14 de marzo de 2012 (recurso n.º 4360/2010) para resolver sobre el siguiente caso: «Muerte producida por insuficiencia respiratoria aguda por embolia pulmonar (edema pulmonar) cuando el trabajador se dirigía a su casa desde el trabajo, donde ya se había sentido indisposto, por lo que había consultado a los servicios médicos que le indicaron que se marchara a casa».

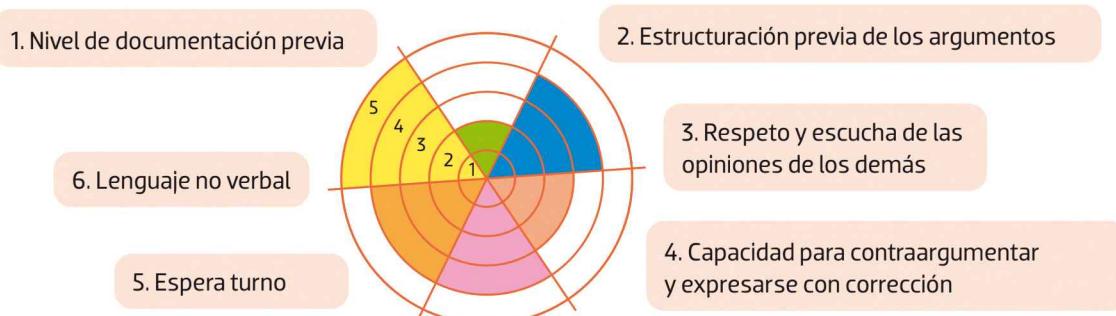
2. Una trabajadora se cae en la ducha del hotel donde estaba alojada, sobre las 7 de la mañana, cuando se preparaba para asistir a un seminario formativo relacionado con su trabajo (STS, Sala de lo Social, de 18 de abril de 2023, rec. núm. 3119/2020).

Previamente, se nombrará un moderador, cuyo papel será dar entrada a los participantes por turno, y a un secretario, que será quien anote las ideas principales. Para debatir se seguirán las siguientes pautas:

- a) Para participar en un debate es importante documentarse y tener conocimientos sobre el tema a tratar. Por ello, es interesante haber analizado en detalle el punto 7 de esta unidad.
- b) Se deben exponer argumentos válidos, con claridad y de forma breve y concisa. Para ello, es importante que primero reflexiones y estructures lo que vas a decir.
- c) Escucha y respeta las opiniones de los demás. Muestra una actitud abierta al diálogo. Debes ser capaz de responder a las objeciones y contraargumentar con educación.
- d) Sigue las indicaciones del presentador y espera tu turno.
- e) Ten en cuenta el lenguaje no verbal: puedes conseguir que tu mensaje verbal sea más potente.
- f) El secretario va anotando en un lugar visible los principales argumentos. Al final, elaborará una conclusión, integrando las ideas de todos los participantes.
- g) Autoevaluación: cada participante valorará si ha cumplido con las cinco pautas señaladas.
- h) Finalmente, podéis elaborar una infografía. Es una representación visual (imágenes, diagramas, etc.) que trata de explicar o resumir de forma sencilla y didáctica unas ideas o conceptos. La representación gráfica incluye textos breves y puede adoptar la forma de secuencia.

El secretario irá anotando en un lugar visible los principales argumentos. Al final, elaborará una conclusión, integrando las ideas de todos los participantes.

Autoevaluación: cada participante valorará si ha cumplido con las cinco pautas señaladas, utilizando esta diana de autoevaluación. También puedes utilizarla para una coevaluación (la evaluación de tus compañeros). Con sinceridad, da una puntuación del 1 al 5 para cada uno de los puntos señalados (1 es la mejor puntuación y 5 la peor). Después une los puntos: si la línea está próxima al centro, ¡has conseguido una puntuación excelente! Si la línea se dibuja alejada del centro, tendrás que mejorar:



RETO PROFESIONAL RESUELTO 1

La postura de trabajo frente al ordenador

María lleva cinco años trabajando de administrativa en una empresa de Granada. Su equipo de trabajo es el ordenador y pasa prácticamente siete horas al día sentada frente al mismo.

1. ¿Qué problemas para la salud puede tener pasar muchas horas trabajando con el ordenador?
2. ¿Cuál es la postura de trabajo adecuada frente al ordenador?
3. Reflexiona. En tu vida personal, ¿cuántas horas al día utilizas el ordenador?, ¿utilizas una silla adecuada y mantienes una postura correcta durante este tiempo?

Solución

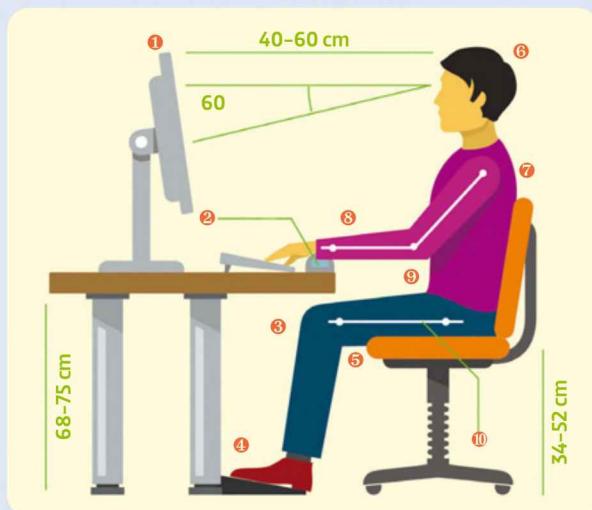
1. Pasar mucho tiempo sentado frente al ordenador puede provocar:

- Trastornos musculoesqueléticos: Son el conjunto de lesiones inflamatorias o degenerativas de músculos, tendones, articulaciones, ligamentos, nervios, etc. Los síntomas son dolor, inflamación e, incluso, pérdida de fuerza.
- Los trastornos musculoesqueléticos más frecuentes por trabajar con el ordenador se producen en el cuello, las extremidades superiores y la zona dorso-lumbar.
- Problemas circulatorios: especialmente en las piernas.
- Problemas oculares: sequedad, enrojecimiento, picores, fatiga visual, pérdida progresiva de visión...

2. Por los problemas anteriores, debemos aprender a sentarnos correctamente frente al ordenador:

- Se debe mantener la espalda recta y totalmente apoyada sobre el respaldo de la silla, especialmente las lumbares.
- Es necesario regular la altura de la silla para que las piernas formen un ángulo de 90°.
- Los hombros deben estar relajados, se puede usar reposabrazos si contribuye a ello; los codos han de formar un ángulo de 90°.
- Una vez conseguido el ángulo de 90° entre brazo y antebrazo, subimos o bajamos la pantalla del ordenador de forma que la parte superior de esta quede a la altura de los ojos del trabajador o un poco por debajo.
- Se pueden colocar los pies en el suelo o sobre un reposapiés. El reposapiés permite el ajuste de la silla a la mesa y favorece la circulación sanguínea.
- El ordenador se debe colocar perpendicular a la ventana, evitando reflejos y deslumbramientos sobre la pantalla.

Recomendaciones para trabajadores usuarios de PVD



- ① Borde superior del monitor al nivel de los ojos o ligeramente inferior.
- ② Ratón/dispositivos de entrada próximos al teclado.
- ③ Piernas y muslos a 90°.
- ④ Pies pegados al suelo o sobre un reposapiés.
- ⑤ Holgura entre el borde del asiento y rodillas.
- ⑥ Cabeza/cuello en posición recta, hombros relajados.
- ⑦ Antebrazos y brazos a 90°.
- ⑧ Antebrazos, muñecas y manos en línea recta.
- ⑨ Codos pegados al cuerpo.
- ⑩ Muslos y espalda a 90° o ligeramente superior.

El riesgo eléctrico



Objetivos

1. Saber auxiliar a un compañero en caso de accidente.
2. Tomar conciencia de la presencia de la electricidad en casi todos los entornos laborales y la necesidad de tomar precauciones.
3. Reflexionar sobre el ODS 3 («Salud y bienestar») y el 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»).



Desarrollo

Beatriz tiene mucho trabajo, está recibiendo un montón de llamadas telefónicas y múltiples pedidos. Está tan agobiada que no piensa lo que hace y acciona una máquina eléctrica con las manos mojadas; inmediatamente se queda «pegada» a ella.

1. Luis contempla horrorizado el accidente. ¿Cómo debe actuar?
2. ¿Qué le ha ocurrido a Beatriz? ¿Sabes qué es el fenómeno de la tetanización?
3. ¿Qué lesiones produce el paso de la corriente eléctrica por el cuerpo humano?

Solución

1. Ante todo, Luis debe mantener la calma y proceder del siguiente modo:

Cómo liberar a una persona atrapada por la corriente



2. Beatriz se ha quedado «pegada a la máquina». En realidad lo que ha sucedido es que el paso de la corriente eléctrica por su cuerpo ha provocado el fenómeno de la tetanización: sus músculos se contraen de forma descontrolada y sucesiva, de manera que ella es incapaz físicamente de soltarse por sus propios medios. En esta situación, y dependiendo del tiempo de contacto, la corriente sigue actuando, por lo que pueden producirse daños en otros órganos, roturas musculares y de tendones. La tetanización también puede provocar una contracción mantenida de los músculos respiratorios y generar asfixia, lo que puede dañar irreversiblemente el cerebro y producir la muerte.
3. El paso de la corriente eléctrica a través del cuerpo humano puede provocar lesiones de gravedad variable, como quemaduras, dificultad respiratoria, asfixia, pérdida del conocimiento, aumento de la presión sanguínea, tetanización y fibrilación ventricular (el corazón deja de latir con regularidad, pasa a tener un movimiento anárquico y deja de enviar sangre a los órganos de forma eficiente).

EVALÚO MIS CONOCIMIENTOS

RESUELVE EN TU CUADERNO O BLOC DE NOTAS

1. El riesgo laboral se define como...

- a) El daño que sufre un trabajador como consecuencia de las condiciones en las que realiza su trabajo.
- b) La posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño como consecuencia de las condiciones en que realiza su trabajo.
- c) La posibilidad racional de que se materialice un daño en un futuro inmediato.
- d) Cualquier característica laboral que pueda influir de forma importante en la generación de riesgos.

2. Señala la afirmación correcta:

- a) La intensidad o volumen de ruido se mide en hercios.
- b) El ruido puede producir alteraciones psicológicas, tales como distracciones, cansancio y agresividad.
- c) El nivel de decibelios A mide los picos de intensidad a los que se puede llegar en un momento dado.
- d) Los rayos láser son radiaciones ionizantes.

3. Indica la respuesta correcta:

- a) Los rayos UVA emiten radiaciones ionizantes.
- b) Las condiciones térmicas para trabajos ligeros deben estar entre 17 y 27 °C.
- c) La humedad debe ser como mínimo del 85 % si existe riesgo de electricidad estática.
- d) Una de las vías de entrada al cuerpo humano de los agentes químicos y biológicos es la parenteral.

4. Apunta la respuesta correcta:

- a) La marca CE es un distintivo de control que certifica que el equipo o la maquinaria cumple con las exigencias de las normas europeas de seguridad y salud.
- b) Los locales deben tener, como mínimo, 3 m de altura, salvo en las oficinas, que se permiten 2,5 m.
- c) La barandilla de las escaleras será de 90 cm, mínimo.
- d) Todas son correctas.

5. Señala la respuesta correcta:

- a) Las radiaciones ionizantes son menos peligrosas que las radiaciones no ionizantes.
- b) Es preferible la luz localizada a la general.
- c) El valor límite ambiental es un índice que indica los niveles máximos de concentración de un contaminante para que este no resulte dañino para la salud humana.
- d) Los agentes biológicos del grupo 4 pueden causar una enfermedad grave en las personas, pero tienen un tratamiento eficaz.

6. Respecto a la iluminación, señala la afirmación correcta:

- a) La iluminación debe ser uniforme y de adecuada intensidad, sin producir brillos, reflejos ni deslumbramientos.
- b) El lumen mide la cantidad de luz que emite una fuente luminosa.
- c) Tiene que ser como mínimo de 500 lux para realizar tareas de exigencias visuales altas.
- d) Todas son correctas.

7. Señala la respuesta correcta:

- a) Cuando se analizan los factores que pueden suponer un riesgo para los trabajadores, se debe hacer desde una perspectiva física.
- b) La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social.
- c) La salud es la ausencia de afecciones o enfermedades.
- d) Ninguna es correcta.

8. Apunta la respuesta correcta:

- a) Condición de trabajo es cualquier característica laboral que pueda influir de forma importante en la generación de riesgos graves e inminentes.
- b) La organización y la ordenación del trabajo se consideran parte de las condiciones de trabajo.
- c) Un riesgo laboral es grave e inminente cuando resulta muy probable que se produzca antes o después y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores.
- d) Condición de trabajo es cualquier característica laboral que permita que un trabajador sufra un daño.

9. Indica la respuesta correcta:

- a) Son lugares de trabajo, las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deben permanecer o a las que pueden acceder por razón de su trabajo.
- b) Los lugares de trabajo incluyen también espacios como los aseos, pasillos y el hall de entrada.
- c) Un ordenador se considera equipo de trabajo.
- d) Todas son correctas.

10. Señala la respuesta correcta:

- a) Las vibraciones que se transmiten al interior del cuerpo humano a través de la mano o el brazo ocasionan lumbalgias, trastornos musculoesqueléticos, etc.
- b) Las vibraciones que afectan a todo el cuerpo, especialmente a la columna vertebral, provocan hinchazones y dolores en los huesos y en las articulaciones.
- c) Los rayos X son radiaciones no ionizantes.
- d) Ninguna es correcta.

EVALÚO MIS COMPETENCIAS

- 1.** Clasifica los siguientes riesgos según el tipo al que pertenecen: vibraciones, limpieza, ruido, virus, espacio de trabajo, rayos X, parásitos, suelo deslizante, abertura en el suelo y anchura de un pasillo.
- 2.** ¿Qué tipo de radiaciones son más peligrosas para el cuerpo humano?
- 3.** **ANALIZA.** Rocío trabaja como vigilante de sala en un jardín botánico abierto al público, con una amplia zona de invernaderos y mariposarios. Los invernaderos, dedicados a plantas tropicales, y los mariposarios, con mariposas de zonas cálidas, reproducen el ambiente caluroso y húmedo de estas latitudes. Un día, una de las salas contiguas dedicada a la consulta de libros parece tener el mismo ambiente que el mariposario o, al menos, esa es la impresión que le da a Rocío. Mira los termómetros y ve que marcan 28 °C y una humedad relativa del 75 %. ¿Se encuentra esta sala contigua dentro de los límites legales?
- 4.** **INVESTIGA.** Indica el nivel de iluminación mínimo requerido para cada uno de los siguientes trabajos:
- En las aulas de un instituto.
 - En un taller de confección donde se realizan tareas como enhebrar agujas, costura, etc.
 - En los almacenes de una empresa.
 - En una joyería se realizan dos actividades diferentes: una destinada a la venta y la otra a labores de montaje, creación y reparación de joyas, que exige una gran concentración y exactitud. ¿Qué nivel mínimo de iluminación requerirá cada una de ellas?
- 5.** Indica si en los siguientes trabajos, se presentan riesgos químicos o biológicos: trabajador de un matadero; pintor; técnico de un laboratorio de análisis de sangre; oficial en una fábrica de tejidos; ayudante de imprenta; veterinaria; oficial de limpieza.
- 6.** **ANALIZA.** Un administrativo baja un momento al almacén para comprobar que ha llegado un pedido que debe registrar y que nadie parece encontrar. Al entrar en el almacén se tuerce el pie en un desnivel y se rompe los ligamentos del tobillo. La empresa no lo considera accidente laboral porque el trabajador no estaba realizando labores propias de su puesto de trabajo y se encontraba en un lugar donde no tenía por qué estar. ¿Tiene razón la empresa? Razona la respuesta.
- 7.** **ANALIZA.** Señala, en cada situación, si se trata de una enfermedad profesional o de un accidente de trabajo y el tipo de accidente de trabajo:
- Asma producida por la fabricación y empleo de antibióticos.
 - Un delegado de personal es atropellado cuando se dirigía de su centro de trabajo a una papelería para fotocopiar unos folletos informativos sobre la próxima huelga general.
 - Asbestosis de una trabajadora que manipula frenos y embragues.
 - Un trabajador que tenía escoliosis (desviación de la columna) nota que se agravan sus dolencias después de llevar varios años trabajando en un almacén, cargando y descargando material.
 - Lesión ocular por introducción de una esquirla, mientras se estaba soldando metal.
 - Saturnismo de una persona que ha trabajado en minas de plomo.
 - Esguince de tobillo por una caída en las escaleras del metro, al dirigirse al trabajo.
 - Un accidente de tráfico que sufre una abogada de empresa cuando acude desde el despacho a los juzgados, para representar en juicio a la empresa.
 - Hipoacusia causada por trabajos de calderería.
- 8.** **VALORA.** Esta es la declaración de los compañeros de un camarero que murió en un accidente de tráfico al salir del trabajo, después de haber recibido una bronca de su jefe:
 «El jefe le perseguía constantemente, estaba obsesionado y tenía fijación con él. Le echaba broncas sin motivo y le lanzaba insultos tales como que era un desgraciado, un inútil, que no servía para nada y que más le valdría irse a su casa».
 ¿Qué estaba ocurriendo? ¿Qué se debía de haber hecho antes de que ocurriera este trágico desenlace?

Tu sector profesional

- 9.** Busca en el Boletín Oficial del Estado, el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, e investiga si alguna de las enfermedades profesionales recogidas en esta norma se puede contraer en tu sector profesional.

RETO PROFESIONAL 1

Aprende a manipular cargas y evitar AT

Objetivos

1. Distinguir un accidente de trabajo de un accidente común.
2. Descubrir la obligación de notificar los accidentes de trabajo.
3. Aprender a levantar, mover y manipular cargas sin lesionarse.
4. Valorar la técnica de manipulación manual de cargas.
5. Conocer el uso correcto de las escaleras de mano y sus requisitos legales.



Desarrollo

Alejandro ha empezado a trabajar como administrativo hace una semana. Hoy es viernes y está deseando que termine la jornada laboral porque ha quedado con sus antiguos compañeros del instituto. Vicente, el mozo de almacén que habitualmente le lleva los pedidos, está de baja por un accidente de trabajo, y no hay nadie para sustituirle, por lo que Álex decide bajar por su cuenta al almacén para recoger el paquete.

Cuando entra al almacén, le cuentan lo que le ha pasado a Vicente: hace un par de días, cogió una escalera de mano de madera, color azul y de 5,5 metros de longitud, para colocar el material en las estanterías superiores. Al intentar alcanzar uno de los botes que le faltaba, las patas de la escalera se deslizaron y Vicente perdió el equilibrio, cayó al suelo y se fracturó la pierna y la muñeca izquierda.

«No te preocupes —dice Álex sonriendo— yo no me voy a subir a ninguna escalera, solo vengo a por esta caja». Y, sin mirarla siquiera, se inclina ante el paquete y lo levanta. De inmediato, siente un fuerte e intenso dolor en la espalda, a la altura de las lumbares. Suelta la caja dolorido y ¡oh!, no puede ponerse derecho. Totalmente encorvado, se acerca a las escaleras para intentar salir, pero al llegar casi arriba se tuerce el pie y se cae por las escaleras. Finalmente, Álex acaba en urgencias, tiene una rotura de ligamentos y un fuerte lumbago, que le obliga a estar de baja unos días.

Tareas

1. En esta empresa se han producido dos accidentes de trabajo en poco tiempo. Busca, en el Boletín Oficial del Estado (BOE), la última versión de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A continuación, guiándote por el índice, localiza el artículo en el que se indica a quién debe el empresario notificar por escrito los daños para la salud de los trabajadores a su servicio, producidos durante el desarrollo de su trabajo.
2. Vicente ha utilizado una escalera de mano defec-tuosa. Busca en el BOE, la última versión del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, y localiza en el anexo 2, la disposición específica 4.2, sobre utilización de escaleras de mano. Descubre aquello que no era correcto en relación con la altura máxima de las escaleras de mano y el color en las escaleras de mano de madera.
3. En el caso de Alejandro, la empresa no lo considera accidente laboral porque Álex no estaba realizando labores propias de su puesto de trabajo y se encontraba en un lugar donde no tenía por qué estar. ¿Tiene razón la empresa? Razona la respuesta.
4. Alejandro ha levantado la caja de cualquier manera, provocándose una lumbalgia. ¿Sabes cómo tendría que haber actuado? ¿Cuál es la forma correcta de levantar una caja pesada? Busca en la página web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo vídeos sobre la forma correcta para la manipulación manual de cargas (<https://bit.ly/ManipulacionCargas>).

Etiquetado de productos químicos

Objetivos

- Conocer y comprender las instrucciones para el uso adecuado de productos químicos.
- Aprender a manipular correctamente los productos químicos para evitar riesgos y daños para la salud.
- Valorar las instrucciones preventivas y la importancia de leerlas siempre antes de iniciar cualquier procedimiento de actuación.

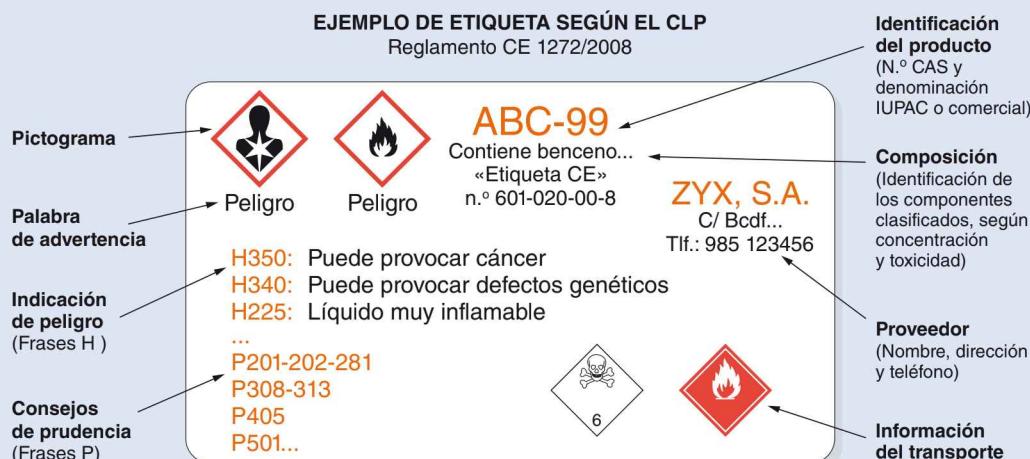
Desarrollo

Todo producto químico peligroso debe incluir en su envase una etiqueta visible que los trabajadores deben saber leer e interpretar. Esta etiqueta deberá estar redactada en el idioma oficial del Estado y contendrá lo siguiente:

- La identidad del proveedor: nombre, dirección y número de teléfono.
- Cantidad nominal de los productos contenida en el envase.
- Identificación del producto: el nombre químico de las sustancias y en algunos casos un número de identificación. Para mezclas, el nombre o la denominación comercial del producto y el nombre de determinadas sustancias químicas.
- Pictogramas de peligro del producto.
- Palabras de advertencia.

- Información suplementaria, cuando proceda.
- Indicaciones de peligro H (*hazard*): son indicaciones que permiten identificar determinados riesgos mediante su descripción. La redacción de estas frases está normalizada para evitar confusiones y ambigüedades.
- Las indicaciones H se agrupan según peligros físicos, peligros para la salud humana y peligros para el medio ambiente.
- Consejos de prudencia P: se agrupan en generales, de prevención, de respuesta, de almacenamiento y de eliminación. En total existen más de cien consejos de prudencia.

En la etiqueta deben figurar todos los consejos de prudencia correspondientes, en principio con un máximo de seis, excepto aquellos que resulten claramente innecesarios.

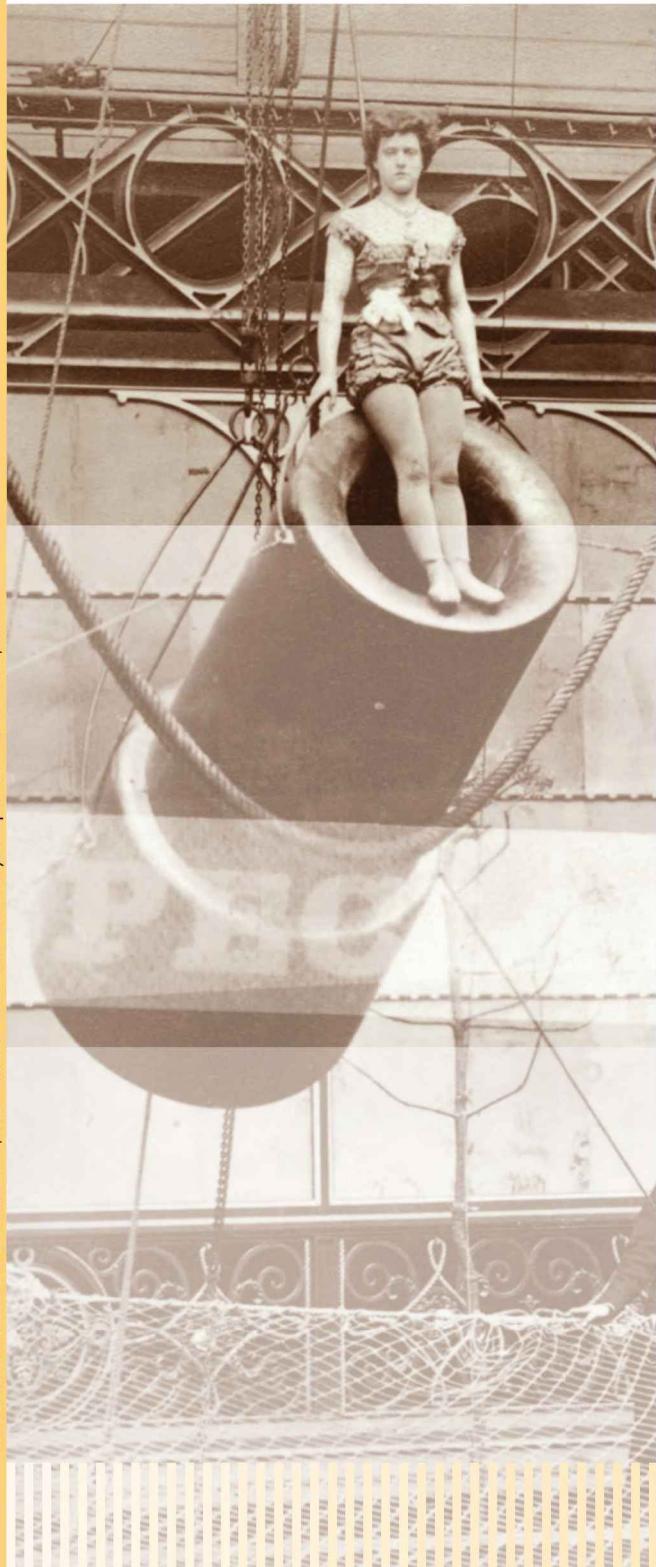


Tareas

- Busca un bote de lejia e identifica en la etiqueta cada uno de los puntos que deben aparecer. ¿Qué frases H y P contiene? ¿Hay palabras de advertencia?

3

Prevención de riesgos laborales



Bala de cañón humana. La acróbata de 14 años, Rosa María Richter, anunciada como Zazel, la primera bala de cañón humana del mundo, al comienzo de su acto en el Royal Aquarium de Londres, 1877.

Vamos a aprender

1. Marco normativo básico
2. Organismos públicos
3. Derechos y deberes en materia de PRL
4. Responsabilidades y sanciones
5. Principios de prevención
6. Técnicas de prevención
7. Medidas de protección
8. La señalización de seguridad

SITUACIÓN DE PARTIDA

Derechos y deberes de Beatriz y Sofía en PRL

RETOS PROFESIONALES RESUELTOS

1. La señalización de la seguridad
2. Aplicando los principios de prevención

RETOS PROFESIONALES

1. Medidas de protección y principios de prevención
2. Atención a colectivos específicos

Resultados de aprendizaje

2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en PRL.

Objetivos

- Conocerás la normativa básica y los organismos públicos nacionales e internacionales que velan por la PRL.
- Analizarás los derechos y deberes de los trabajadores y los empresarios en PRL, sus responsabilidades y sanciones.
- Aprenderás que se debe proteger de forma particular a los trabajadores especialmente sensibles.
- Identificarás los principios y técnicas preventivas.
- Distinguirás las medidas de protección colectiva e individual.
- Descubrirás qué son los EPI y sus características.
- Serás capaz de identificar y comprender el significado de las señales de seguridad.

Organizo mis ideas



Situación de partida

Derechos y deberes de Beatriz y Sofía en PRL

Beatriz y Sofía trabajan en una empresa dedicada a la elaboración de productos químicos. Beatriz es técnica de laboratorio y Sofía auxiliar administrativa.

Cuando Beatriz manipula muestras químicas, tiene que ponerse los guantes de látex y las gafas protectoras que le ha proporcionado la empresa. Es más, un par de señales se lo recuerdan constantemente: tienen forma redondeada, fondo azul y un dibujo de unos guantes y unas gafas en color blanco. Sin embargo, hoy tiene mucha prisa, le han pedido con suma urgencia que entregue un preparado, que está sin terminar. En su afán por acabar lo antes posible, no se pone ni guantes ni gafas. «Es solo un minuto», piensa. Está a punto de terminar cuando se abre la puerta y entra su compañero, Francisco, con otra persona a la que presenta como Adela Jiménez, inspectora de Trabajo.

«Beatriz, ¡cómo estás trabajando sin guantes ni gafas!», le recrimina Francisco. «Es la primera vez que te veo actuar así, ¿cómo es posible?». Beatriz se pone colorada de inmediato; no sabe bien el papel de una inspectora de Trabajo, pero a juzgar por la cara de enfado de su compañero intuye que ha metido la pata. Sofía es menor de edad; empezó a trabajar en esta empresa la semana pasada y todavía se pierde por las instalaciones. Le da miedo acercarse a la zona de los laboratorios porque, antes de empezar a trabajar, la empresa, en una reunión con sus padres, les dijo que era «una zona muy peligrosa, donde ella no tenía que acercarse». Cuando preguntó por los riesgos que había allí, le contestaron sin más: «No te preocupes, si no vas por allí, no te pasará nada», por lo que desconoce el motivo de su peligrosidad.

Tareas

1. ¿Quién es un inspector de Trabajo y cuáles son sus principales funciones?
2. ¿Puede un compañero regañar a Beatriz por no haberse puesto los guantes y las gafas protectoras?
3. ¿Sabes qué son los EPI y para qué sirven?, ¿usan EPI Beatriz y Sofía?
4. ¿Qué indica la señal que hay en el laboratorio donde trabaja Beatriz?, ¿tiene algún significado el color y la forma? ¿Sabes si las señales se regulan mediante alguna norma o es un acuerdo convencional?
5. ¿Cuál es la finalidad de mantener una reunión previa al inicio de la relación laboral con Sofía y sus padres?
6. ¿Crees que Sofía ha recibido una información suficiente sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo?

1. Marco normativo básico



Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, es decir, puede ser mejorado y desarrollado por convenios colectivos, pero nunca empeorado.



Situación de partida

Existe una normativa que regula las señales de seguridad en los lugares de trabajo.

La normativa española en materia de prevención de riesgos laborales parte del derecho de la Unión Europea y de la Constitución española de 1978.

Nuestra Constitución impone a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2).

La Unión Europea, por su parte, ha dictado diversas normas para conseguir que las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo de todos los países miembros sean similares. La principal es la Directiva Marco 89/391/CEE, cuya transposición al derecho interno dio lugar a nuestra Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

La LPRL establece un nuevo enfoque en materia de seguridad y salud en el trabajo al introducir el **concepto de prevención**. Es una ley de carácter activo que persigue actuar sobre los riesgos laborales **antes** de que se materialicen y se produzca un daño.

Esta ley sienta las bases normativas en España de la seguridad y salud de los trabajadores y ha sido desarrollada por diversos decretos, como se puede ver en este esquema:

Protección de la salud en el trabajo a través del derecho

Derecho comunitario
Directiva Marco
89/391/CEE

Constitución
española de 1978

Derecho nacional

Ley 31/1995, de 8 de noviembre,
de Prevención de Riesgos Laborales

Normativa nacional de desarrollo

- RD 39/1997, de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención.
- RD 485/1997, de 14 de abril. Señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- RD 486/1997, de 14 de abril. Seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- RD 487/1997, de 14 de abril. Manipulación manual de cargas que entraña riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- RD 488/1997, de 14 de abril. Trabajo con equipos con pantallas de visualización.
- RD 664/1997, de 12 de mayo. Exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- RD 773/1997, de 30 de mayo. Equipos de protección individual.



2. Organismos públicos

Hay una serie de organismos públicos que velan por la seguridad y la salud laboral, tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

2.1. Ámbito internacional

2.1.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es un organismo de las Naciones Unidas al que pertenece España. Su finalidad es mejorar la seguridad y salud laboral, las condiciones de trabajo y de vida en todos los países, pobres y ricos.

Un aspecto central de su misión es elaborar programas de asistencia y asesoramiento, y ayudar a los países a crear instituciones democráticas que, con su apoyo, puedan rendir cuentas.

La OIT tiene una composición tripartita: reúne representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para la elaboración conjunta de políticas y programas. De este modo, se consigue una visión más realista y completa sobre empleo y trabajo.

Este organismo ha dictado diversos convenios sobre prevención de riesgos laborales, que España ha ratificado, como el 155 sobre «Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente de Trabajo» (1981).



<www.ilo.org>.

2.1.2. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Pertenece a la Unión Europea, se creó en 1996 y su sede se encuentra en Bilbao. Su finalidad es conseguir unos lugares de trabajo más seguros y productivos en Europa. Se coordina con una red de centros nacionales, que suelen ser los organismos nacionales competentes en materia de PRL de los Estados miembros.

La Agencia Europea es también una organización tripartita en la que cooperan gobiernos, empresarios y representantes de los trabajadores.

Sus principales tareas son informar y divulgar buenas prácticas laborales, recopilar y publicar investigaciones científicas sobre riesgos laborales y explicar la legislación comunitaria en materia de prevención.

El Observatorio Europeo de Riesgos pertenece a la Agencia Europea y su objetivo es identificar riesgos nuevos y emergentes.



<<https://osha.europa.eu/es>>.

insst

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

<www.insst.es>. Entra y descubre la revista Erga FP:
<www.insst.es/erga-fp-listado-de-publicaciones>.

Actividades

- UTILIZA LAS TIC.** Averigua si en tu comunidad autónoma existe un instituto propio de seguridad e higiene.

Las comunidades autónomas, dentro de su ámbito de competencia, pueden desarrollar ciertas funciones dentro del ámbito de la prevención y crear sus propios institutos de seguridad e higiene, con los que cooperará el INSST.

Situación de partida

Estas son las funciones de la Inspección de Trabajo, que desconoce Sofía. En este caso, probablemente elaborará un informe indicando que una trabajadora no llevaba los EPI.

La ITSS

Puedes averiguar más información sobre la Inspección de Trabajo y sus funciones en <www.mites.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Funciones_ITSS/index.html>.



2.2.2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

Es el órgano técnico de la Administración Pública, cuyo objetivo básico es **vigilar y controlar que se cumpla la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales**. Para cumplir con esta finalidad desarrolla las siguientes funciones:

- Realiza visitas a las empresas para comprobar que cumplen con la normativa vigente. Incluso, si aprecia la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, puede ordenar la paralización inmediata de la actividad laboral.
- Asesora e informa a las empresas y trabajadores en materia laboral y de prevención de riesgos laborales.
- Levanta acta de la infracción cometida y propone las sanciones correspondientes ante las autoridades laborales competentes.
- Elabora informes, informa a la Autoridad Laboral sobre los accidentes mortales, graves o muy graves, etc.

2.2.3. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)

Es el órgano asesor de las Administraciones públicas en la formulación de políticas de prevención.

2.2.4. La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

Es una fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, creada por imperativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

Actividades

2. UTILIZA LAS TIC. Localiza en internet la página web de la OIT, de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud, del INSST y de la ITSS.

En la página web del INSST se realizan muy buenos análisis por materias; descubre todo lo relacionado con tu área profesional en <www.insst.es/materias>.

Localiza, en la página web de la ITSS, cómo se puede presentar una denuncia ante este órgano y si se puede conservar el anonimato.

Tu sector profesional

3. Pon en práctica la técnica de trabajo en equipo Phillips 6/6. Dividid la clase en grupos de 6 personas, cada uno nombrará un secretario-portavoz que anotará las aportaciones y controlará el tiempo. Cada equipo analizará un convenio colectivo diferente, pero todos pertenecientes al sector profesional de su ciclo formativo. Cada grupo buscará las infracciones y sanciones que se contemplan en materia de prevención de riesgos laborales en el convenio escogido durante 6 minutos, de modo que cada persona pueda hablar un minuto. El secretario cumplimentará una tabla como la siguiente:

Infracciones en materia de prevención		Sanciones
Leves		
Graves		
Muy graves		

Después, los secretarios expondrán a toda la clase las respuestas y se elaborará una infografía con todas las aportaciones.



3. Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales

3.1. Deberes de la empresa (pública o privada)

Para evitar, en la medida de lo posible, que se produzcan daños en el trabajo, tanto el empresario como el trabajador tienen una serie de derechos y obligaciones en materia de prevención.

Deberes de la empresa (pública o privada)

Deberes generales

- **Garantizar la seguridad y la salud** de su personal.
- **Integrar la actividad preventiva** en todas las fases de la actividad de la empresa.
- **Cumplir la normativa** de prevención de riesgos laborales.
- **Asumir el coste** de las medidas de seguridad y salud, sin cargarlas sobre el trabajador.



Deberes con respecto a los trabajadores

- **Informar y formar** a los trabajadores sobre:
 - Los riesgos existentes en todo el centro de trabajo y, en concreto, en su puesto.
 - Las medidas de prevención y protección aplicadas en la empresa a dichos riesgos: cómo actuar en situaciones de emergencia, cómo utilizar los equipos de protección individual, etc.
 - El manejo adecuado de las máquinas y herramientas y los dispositivos de seguridad.
 Se proporcionará formación e información al trabajador cada vez que utilice equipos de trabajo nuevos, se introduzcan nuevas tecnologías o cambie de puesto o de funciones. La formación será teórica y práctica.
- **Consultar y permitir a los trabajadores su participación** en materia de prevención a través de sus representantes.
- **Facilitar** a los trabajadores los **equipos y medios de protección** adecuados y velar por su uso efectivo.
- **Vigilar de forma periódica la salud de los trabajadores**.
- Proporcionar una **especial protección a determinados colectivos**: embarazadas, menores de edad, trabajadores temporales y de ETT.
- **Paralizar la actividad de la empresa en caso de riesgo grave e inminente**: el empresario tomará las medidas oportunas y suministrará las instrucciones precisas. Si no lo hiciera así, los representantes de los trabajadores podrán acordar, por mayoría, paralizar la actividad laboral.

Situación de partida

- ◀ Sofía debe conocer todos los riesgos existentes en la empresa, incluidos los de los laboratorios, no solo los riesgos de su puesto de trabajo.

Deberes con respecto al centro de trabajo

- Elaborar un plan de prevención propio que comprenda la identificación, evaluación y control de riesgos de la empresa, y la planificación de la actividad preventiva.
- Organizar los recursos para la actividad preventiva.
- Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y notificarlos a la Autoridad Laboral.
- Adoptar medidas para situaciones de emergencia.
- Elaborar y conservar la documentación específica.
- Coordinarse en materia de prevención cuando existan varias empresas en un mismo centro o en caso de contratas y subcontratas. Esta obligación se extiende a los trabajadores autónomos.

Situación de partida

- ◀ La empresa ha facilitado a Beatriz los equipos de protección adecuados (guantes y gafas).

Actividades

4. **PENSAMIENTO CRÍTICO.** María se ha comprado unos protectores auditivos tipo orejeras para protegerse frente al ruido que producen las máquinas con las que trabaja. Ha ido a la tienda que le ha indicado su jefe, que, además, le advirtió que era obligatorio usarlos y que ella misma debía conseguirlos. ¿Es correcta la indicación del jefe? Razona la respuesta.

3.2. Derechos y deberes de los trabajadores

Todo derecho supone la existencia correlativa de un deber; por lo tanto, a los trabajadores les corresponden los siguientes derechos y deberes:

Quien tiene el **DERECHO** de...

Tiene la **OBLIGACIÓN** de...

Información

Respetar las normas de prevención, que debe conocer.

Formación

Utilizar correctamente las máquinas y herramientas de trabajo y los equipos de seguridad y protección.

Paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente

Informar de inmediato al superior jerárquico de cualquier situación que, a su juicio, entraña un riesgo para su salud.

Vigilancia periódica de la salud

Velar por la seguridad y salud propia, de las compañeras y compañeros y de tercera personas que pudieran verse afectadas.

Consulta y participación

Cooperar con el empresario para que pueda garantizar la prevención y protección adecuadas.

Ejemplo

El primer día de trabajo de Sara como peón albañil le ordenan cavar una zanja para llevar el agua a una casa. Allí se encuentra con unas conducciones eléctricas. Su jefe le dice que continúe trabajando. ¿Puede negarse Sara a seguir cavando?

En la zanja existe un riesgo laboral grave e inminente de contacto eléctrico. Si el empresario no adopta las medidas necesarias, el artículo 21 de la LPRL reconoce el derecho de los trabajadores a paralizar el trabajo. Este derecho puede ejercerse de tres formas:

- El propio trabajador o trabajadora interrumpe su actividad y abandona el lugar de trabajo porque considera que entraña un riesgo grave e inminente. Debe comunicarlo a su superior jerárquico.
- Los representantes de los trabajadores, por mayoría, deciden paralizar la actividad.
- Los delegados de prevención acuerdan la paralización por mayoría cuando, en el caso anterior, no dé tiempo a que se reúnan los representantes de los trabajadores.
- En estos dos últimos casos, el acuerdo de paralización debe ser comunicado inmediatamente a la empresa y a la Autoridad Laboral, que lo ratificará o anulará en el plazo de 24 horas.

Actividades

5. **ANALIZA.** Jacinto observa que se ha roto una de las carcásas de seguridad que impide que se accione por sí sola una de las máquinas de trabajo. Como tiene miedo de que le echen la culpa, decide no comentar nada, a pesar de que supone un peligro para él y sus compañeros. ¿Qué deberes está incumpliendo Jacinto?



3.3. Derecho a la vigilancia periódica de la salud

Una de las obligaciones de la empresa es la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Proceso de vigilancia de la salud

Para vigilar y controlar la salud de los trabajadores, se parte de la **evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo** y de un **estudio de la exposición a contaminantes físicos, químicos y biológicos**.

Estas evaluaciones de riesgo, junto con los citados estudios, **se deben actualizar** cuando se detecten daños en la salud, después de ausencias prolongadas por motivos de salud y en el caso de trabajadores especialmente sensibles.

De este modo, la empresa puede establecer un **PLAN DE ACTUACIÓN**, que comprenderá la realización de **reconocimientos médicos periódicos, asistencias y campañas de prevención**. Estas actuaciones permitirán:

- Recoger información sobre la salud de cada trabajador y la posibilidad de que se halle en una situación de especial sensibilidad.
- Diseñar las pruebas médicas para examinar la salud de los trabajadores y su periodicidad, teniendo en cuenta el tipo de riesgo.
- Realizar estudios epidemiológicos y un análisis de las enfermedades profesionales desarrolladas durante y después de la relación laboral.

A través de los exámenes médicos se pretende detectar posibles lesiones, con la antelación suficiente, para evitar el desarrollo de una enfermedad.

Intimidad y confidencialidad

Los resultados médicos son confidenciales, solo se entregan al trabajador; no se pueden facilitar a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

El empresario y los responsables en materia de prevención solo reciben un certificado médico en el que se indica si el trabajador es:

- Apto o no apto para el desempeño de su puesto de trabajo.
- Apto con limitaciones (no puede realizar todas las tareas de su puesto de trabajo).
- Apto con la necesidad de adaptar su puesto de trabajo a sus especiales condiciones.

Casos de obligatoriedad de los reconocimientos médicos

Solo es obligatorio pasar reconocimientos médicos en los siguientes casos y previo informe de los representantes de los trabajadores:

- Cuando sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores o para terceras personas.
- Cuando lo exija una disposición legal para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La vigilancia de la salud solo puede ser realizada por profesionales sanitarios con la titulación adecuada (médicos y enfermeros especialistas en Medicina y Enfermería del Trabajo, respectivamente).

También se contribuye a la vigilancia de la salud de los trabajadores realizando una **investigación de los accidentes de trabajo**, para averiguar sus causas y evitar que se repitan. Asimismo, se debe dar una atención especializada a los colectivos específicos.

Las campañas preventivas

El objetivo de las campañas preventivas es informar sobre los riesgos existentes en los puestos de trabajo, las enfermedades que pueden ocasionar y explicar las pautas de actuación que se deben seguir.

Se imparten cursos de primeros auxilios, se organizan campañas de educación sanitaria para los trabajadores, etc.



Prórroga de la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Actividades

6. **INVESTIGA.** Guadalupe, trabaja en un matadero, despiezando animales con otros compañeros. Se niega a que la empresa le haga unos análisis para comprobar si ha contraído una enfermedad muy contagiosa. ¿Puede negarse a este reconocimiento médico? Razona la respuesta.

3.4. Atención a colectivos específicos

Otros trabajadores especialmente sensibles

- Quienes, por su particular exposición a determinados agentes, pudieran ver afectada su función procreadora.
- Personal sin formación o inexperto (nuevos contratados, trabajadores estacionales y temporeros).
- Trabajadores con inmunodeficiencias.
- Trabajadores con mala salud, por ejemplo, que padecan bronquitis.
- Trabajadores que estén recibiendo un tratamiento médico que podría aumentar su vulnerabilidad a estados transitorios, que no les permita responder a las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo.

Incentivos a la contratación laboral (Real Decreto Ley 1/2023)

Se bonifica las cuotas que pagan las empresas a la Seguridad Social en los casos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.

El empresario debe garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales, estado biológico conocido o discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos laborales. Para ello:

- Tendrá en cuenta sus circunstancias personales en la evaluación de riesgos y, en función de ello, adoptará las medidas necesarias.
- Estos trabajadores no serán empleados en puestos de trabajo en los que puedan peligrar o suponer un peligro para los demás.

3.4.1. La maternidad

La empresa realizará una **evaluación de riesgos** que considere el estado de las trabajadoras embarazadas, de parto reciente o en periodo de lactancia. En concreto, la LPRL incluye:

- Una lista no exhaustiva de agentes físicos, químicos y biológicos, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, en la salud del feto o del niño durante su lactancia.
- Una lista no exhaustiva de los agentes y condiciones de trabajo respecto de los cuales el **empresario debe impedir que se exponga** la mujer embarazada o en periodo de lactancia, cuando de la evaluación de riesgos se desprenda que pueda poner en peligro su seguridad o su salud, o la del feto.

Si los resultados de la evaluación revelasen un **riesgo para la seguridad y la salud de la trabajadora embarazada o del feto**, el empresario procederá del siguiente modo:

1. En primer lugar, se intentará adaptar las condiciones de trabajo para que no afecten a la salud de la trabajadora o del feto. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o a turnos.
2. Cuando lo anterior no fuese posible o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo siguieran influyendo negativamente en la salud de la embarazada o del feto, **se cambiará a la trabajadora a otro puesto**, compatible con su estado y de su **misma categoría profesional**. Es necesaria una **certificación médica** de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, que será expedida por el INSS o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.
3. Si no existiese un puesto de trabajo de la misma categoría profesional, será destinada a un **puesto no equivalente**, y conservará el salario del puesto de origen.
4. Si tampoco fuese posible que la trabajadora accediese a un puesto de trabajo de distinta categoría o grupo profesional, pasará a la situación de **suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo**, durante el tiempo necesario para la protección de la salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Durante la suspensión del contrato cobrará el 100 % de la base reguladora.





3.4.2. Los menores de edad

El empresario deberá efectuar una evaluación de riesgos de los puestos de trabajo que desempeñarán los menores de edad, teniendo en cuenta los riesgos específicos para su desarrollo, seguridad y salud, derivados especialmente de su falta de experiencia, de su inmadurez para valorar los riesgos y de su desarrollo todavía incompleto. Dicha evaluación se realizará antes de su incorporación al trabajo y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo.

El empresario informará a los menores y a sus padres o tutores de los posibles riesgos y de todas las medidas preventivas y de protección adoptadas.

Situación de partida

La empresa debe hacer una evaluación de riesgos del puesto de Sofía, teniendo en consideración que es menor de edad, e informar a los padres y a ella de todos los riesgos laborales y las medidas preventivas adoptadas.

3.4.3. Los trabajadores con contratos temporales y contratados por empresas de trabajo temporal

Los trabajadores con contratos temporales o contratados por empresas de trabajo temporal deberán disfrutar del mismo grado de protección, en materia de seguridad y salud, que las demás personas trabajadoras de la empresa en la que prestan sus servicios y tendrán sus mismos derechos y deberes.

Tanto la ETT como la empresa usuaria tienen responsabilidades en materia de prevención con respecto a sus trabajadores:

Obligaciones de la empresa usuaria

- Es responsable de las **condiciones de ejecución del trabajo** en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Es responsable de las **medidas de protección** tomadas.
- Debe **informar al trabajador**, antes del inicio de la actividad, de:
 - Los riesgos existentes en la empresa y en su puesto de trabajo.
 - Las medidas de prevención y protección adoptadas.
 - Las cualificaciones o aptitudes profesionales necesarias en su puesto de trabajo.
 - La exigencia o no de controles médicos.
- **Informará a los representantes de los trabajadores** de su empresa y a los trabajadores encargados de la prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación de estos trabajadores para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones.
- **Informará a la ETT** (y esta a sus trabajadores) sobre las características de los puestos de trabajo que van a desempeñar y las cualificaciones que se requieren antes de iniciar la actividad laboral.

Obligaciones de la ETT

- Proporcionará la **formación teórico-práctica** necesaria para el puesto de trabajo que se va a cubrir, teniendo en cuenta la cualificación y experiencia profesional del trabajador y los riesgos a los que estará expuesto.
- Es responsable de la **vigilancia de la salud** de los trabajadores.
- La ETT **organizará las actividades preventivas con recursos propios** debidamente auditados.
- Constituirá un **comité de seguridad y salud en el trabajo** con un mínimo de cuatro delegados de prevención.

Actividades



7. Rafa acaba de terminar el CF de Auxiliar de Enfermería y se ha quedado trabajando en la empresa en la que ha hecho la formación en empresa. Nada más finalizar el curso, ha firmado el contrato de trabajo, junto con sus padres, ya que todavía es menor de edad (hasta diciembre no cumplirá los 18 años). Un día se pincha accidentalmente con una jeringuilla contaminada y se niega a pasar el reconocimiento médico que ofrece la empresa. ¿Puede negarse a este control médico? Razona la respuesta. ¿Qué obligaciones tiene la empresa con Rafa en materia de prevención por ser menor de edad?
8. Una empresa ha contratado a Federico García, a través de una ETT, para cubrir un puesto de chapista. Una vez iniciada la actividad laboral, la empresa usuaria realiza una evaluación de riesgos del puesto de Federico y le informa de los EPI que debe utilizar. Tres días después, Federico tiene un accidente, a causa del cual debe estar cinco días de baja. Sabiendo que el uso de los EPI ha sido la única información que ha recibido este trabajador, ¿qué infracciones ha cometido la empresa usuaria y qué responsabilidad tiene?

4. Responsabilidades y sanciones

Todos los sujetos implicados en la relación laboral tienen una serie de responsabilidades en la acción preventiva.



Clasificación de las sanciones para la empresa (art. 40.2 LISOS)	Cuantía	Plazo de prescripción contado desde la fecha de comisión de la infracción
Leves	Desde 45 a 2450 €	Al año
Graves	Desde 2451 hasta 49180 €	A los tres años
Muy graves	Desde 49181 hasta 983736 €	A los cinco años



5. Principios de prevención

Los principios generales de la acción preventiva son los siguientes:

Principios de la prevención de riesgos laborales

Evitar los riesgos: hay que eliminar todos los riesgos que sea posible, sin importar el coste.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar: aquellos riesgos que no se puedan eliminar serán evaluados para conocer su gravedad y la probabilidad de que se produzcan. Por ejemplo, se controlará la presencia de radiaciones dañinas para el organismo, su concentración y el tiempo mínimo de exposición que resulta perjudicial.

Combatir, preferiblemente, los riesgos en su origen y no en el lugar de transmisión o recepción. Por ejemplo, si una máquina produce un nivel de ruido excesivo, se combatirá insonorizándola (en el origen del riesgo), antes que repartiendo protectores auditivos a los trabajadores (una forma de combatir el riesgo donde se produce el daño).

Adaptar el puesto de trabajo a la persona, los equipos, los métodos de trabajo y de producción. El objetivo es atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y reducir los daños para la salud.

Tener en cuenta la evolución de la técnica: hay que estudiar los posibles riesgos que pueden traer consigo las innovaciones técnicas y, por otro lado, tener en cuenta que los avances tecnológicos también evitan riesgos que antes no se podían eliminar o reducir. Por ejemplo, gracias a la aparición del material ignífugo se puede retrasar (o incluso detener) la propagación del fuego.

Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro. Por ejemplo, si en el proceso de producción se utiliza una sustancia tóxica y esta puede ser sustituida por otra inocua, debe hacerse, aunque resulte más cara.

Planificar la prevención creando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Por ejemplo, será preferible insonorizar totalmente una máquina excesivamente ruidosa (y de este modo, proteger a todos los trabajadores presentes), antes que repartir protectores auditivos, que solo protegen a quienes los utilizan.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores respecto a los peligros en el centro de trabajo y los riesgos en su puesto de trabajo y en el manejo de las máquinas, herramientas y equipos de protección.

Ejemplo

Un trabajador maneja una máquina sentado sobre ella, que produce un nivel de vibración superior al máximo permitido. Se pueden adoptar las siguientes medidas de prevención:

1. Sustituir la máquina por otra que no produzca ninguna vibración. Esta medida responde a dos principios de prevención:
 - a) Evita el riesgo, eliminándolo por completo.
 - b) Combate el riesgo en el origen, se actúa sobre el agente causante de las vibraciones (la máquina).
2. Aislar la máquina, colocando un revestimiento con elementos elásticos que impidan la propagación de la onda vibratoria, a modo de filtro. Se considera una medida de prevención que actúa sobre la vía de transmisión del riesgo.
3. Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual (EPI) como muñequeras, cinturones lumbares, ropa acolchada, calzado aislante o guantes antivibraciones. De este modo, no se eliminan ni se reducen las vibraciones, sino que se combate el riesgo en el lugar de recepción, se actúa sobre el trabajador y las consecuencias que pueden producir las vibraciones en su cuerpo.

Según los principios de prevención es preferible adoptar la primera medida; solo cuando esto no sea posible, se adoptará la segunda y si esta tampoco es posible o no es suficiente, se adoptará la tercera.

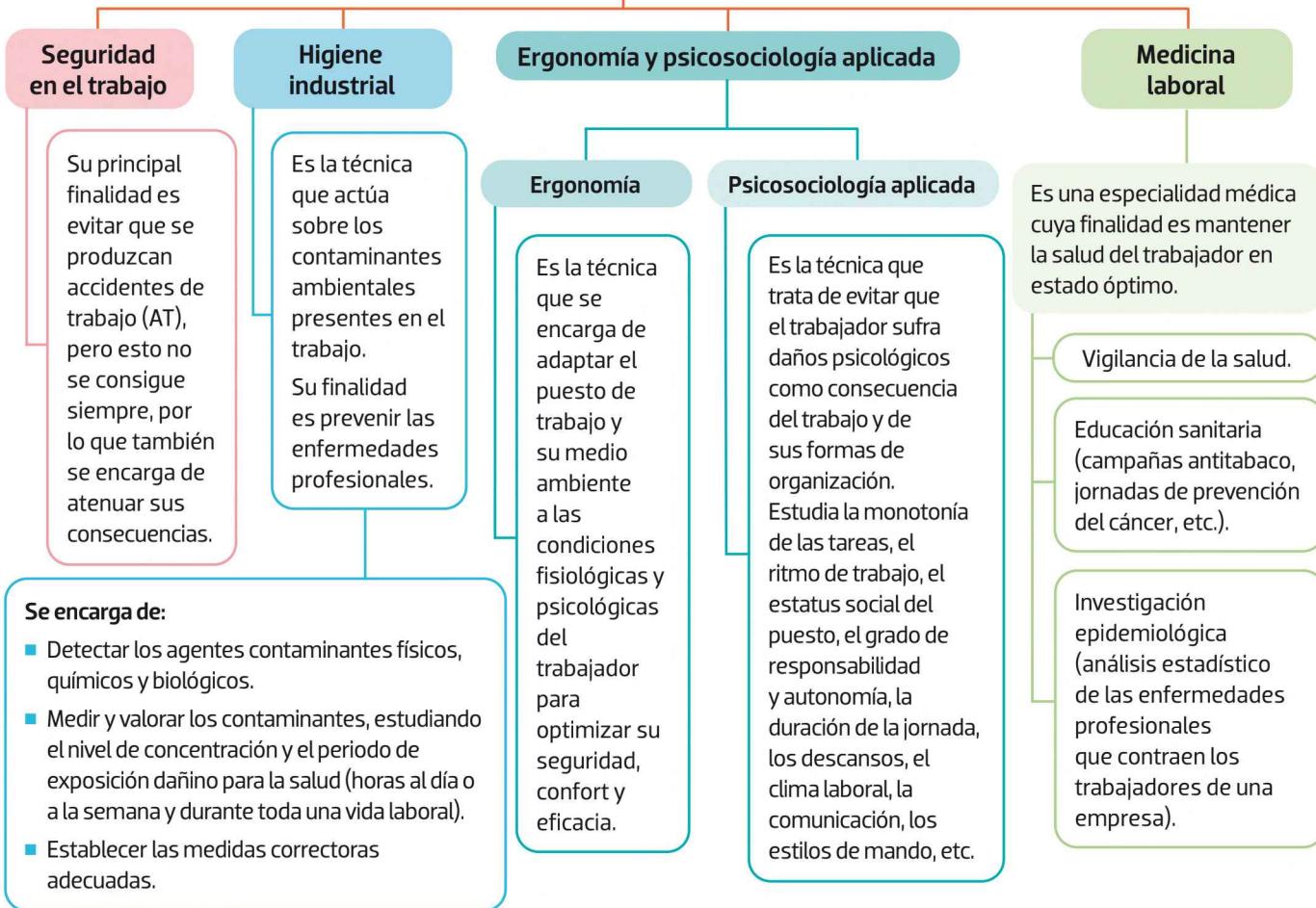
Situación de partida

La higiene industrial estudia qué contaminantes químicos son peligrosos en la empresa de Beatriz y Sofía, y qué medidas preventivas se deben tomar.

6. Técnicas de prevención

Las técnicas de prevención de riesgos laborales promueven la mejora de las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Son las siguientes:

Técnicas de prevención



Actividades



9. Indica la técnica de prevención que estudia cada uno de los siguientes casos:

- Pablo es administrativo, trabaja ocho horas diarias frente al ordenador. Desde hace algún tiempo sufre dolores de espalda, especialmente en el cuello, los hombros y las lumbares.
- Marina ha contraído silicosis por haber trabajado muchos años inhalando polvo de sílice. ¿Qué técnica estudia la enfermedad profesional que ha contraído y el agente causante? ¿Qué otra técnica atenderá a Marina una vez enferma?
- Julio es un auxiliar de enfermería que lleva diez años trabajando en la sección de oncología. Desde hace unos meses no tiene ilusión por nada y sueña repetidamente que pierde a su mujer y a sus hijos.
- Nivel de concentración máximo permitido de una sustancia tóxica en el medio ambiente laboral.
- Realizar una campaña de educación sanitaria en un laboratorio industrial.
- Analizar si el ambiente acústico es adecuado en una nave aeronáutica.
- Las vías de comunicación entre la dirección, los mandos intermedios y los trabajadores en una empresa.
- Analizar si un equipo de trabajo permite optimizar la seguridad y confort del trabajador.
- Evaluar la carga mental en un puesto de trabajo.





7. Medidas de protección

Las medidas de protección son aquellas que, si bien no eliminan el riesgo, evitan o reducen sus consecuencias actuando sobre el trabajador.

Pueden ser de dos tipos: colectivas e individuales.

7.1. Medidas de protección colectiva

Medidas de protección colectiva

Son aquellas que protegen, simultáneamente, a todas las personas expuestas a un determinado riesgo.

Tienen prioridad sobre las medidas de protección individual, que solo se utilizarán cuando las primeras sean ineficaces, no sea posible utilizarlas o como complemento de las mismas.

7.2. Medidas de protección individual

Medidas de protección individual

Son aquellas que protegen exclusivamente al individuo que las porta, actúan como la última protección entre el trabajador y el riesgo. Solo se utilizarán cuando se hayan agotado las demás vías de prevención y protección o como complemento de estas.

Ejemplo

Medidas de protección colectiva:

- La insonorización, el aislamiento o el encapsulamiento, que actúan frente al ruido o las vibraciones.
- Las redes de seguridad o las cuerdas perimetrales, que protegen frente a caídas de altura.
- Las barandillas, utilizadas para proteger de aberturas en el suelo, zanjas, fosos de reparación de coches, huecos de escaleras o desniveles en general, que puedan suponer un riesgo de caída.



7.2.1. Equipos de protección individual (EPI)

Los equipos de protección individual son cualquier equipo que el trabajador lleva puesto o sujetá él mismo para que lo proteja de uno o varios riesgos que pueden amenazar su seguridad o su salud; también se considera como tal cualquier complemento o accesorio con la misma finalidad.

Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo

Obligaciones de la empresa respecto a los EPI

- Proporcionar gratis los EPI adecuados a los trabajadores.
- Velar por su uso efectivo.
- Informar a los trabajadores, previamente al uso de los equipos, de los riesgos frente a los que protegen y de las ocasiones en que deben utilizarse.
- Proporcionar instrucciones, preferentemente por escrito, sobre la forma correcta de utilizar y mantener los EPI. El manual de instrucciones facilitado por el fabricante estará a disposición del trabajador y será de fácil comprensión.
- Enseñar a los trabajadores a utilizar los EPI, incluso con sesiones de entrenamiento práctico, cuando se requiera la utilización simultánea de varios equipos o cuando, por su especial complejidad, se haga necesario.

Obligaciones de los trabajadores respecto a los EPI

- Según su formación y siguiendo las instrucciones del empresario:
 - Utilizarán y cuidarán correctamente los EPI.
 - Colocarán el equipo, después de su utilización, en el lugar indicado.
 - Informarán de inmediato a un superior de cualquier defecto o daño apreciado en el equipo empleado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.

Características de los EPI

- Deben proporcionar una **protección eficaz** frente a los riesgos y no ocasionar, por sí mismos, riesgos adicionales ni molestias innecesarias.
- **Se revisarán** sus características y su elección cuando se produzcan cambios o cuando evolucione la técnica.
- Deben estar homologados con la **marca CE**.
- Solo podrán utilizarse para los **usos previstos** y durante el tiempo que indique el fabricante, salvo en casos excepcionales.
- Serán de **uso personal**. Si, excepcionalmente, hubieran de ser utilizados por varias personas, se adoptarán las medidas necesarias para que ello no origine ningún problema de salud o de higiene.
- La utilización, almacenamiento, mantenimiento, limpieza, desinfección y reparación de los EPI deberán efectuarse según las **instrucciones del fabricante**.
- En caso de riesgos múltiples que exijan la **utilización simultánea** de varios EPI, estos deberán ser compatibles entre sí y mantener su eficacia.

No se consideran EPI

- La ropa de trabajo corriente y los uniformes no destinados a la protección de la salud.
- Los equipos de los servicios de socorro y salvamento.
- Los EPI de los militares, policías y servicios de mantenimiento del orden.
- Los EPI de los medios de transporte por carretera.
- El material de deporte.
- El material de autodefensa o disuasión.
- Los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos.

Equipos de protección individual (Real Decreto 773/1997)

Protectores de la cabeza

- Cascos de seguridad (obras públicas, construcción y minas).
- Cascos de protección contra choques e impactos.
- Cascos para proteger frente al choque eléctrico.
- Cascos de protección frente al fuego, productos químicos, etc.



Protectores del oído

- Orejeras (por ejemplo, orejeras acopladas a casco, con reducción activa de ruido y con entrada eléctrica de audio).
- Tapones para los oídos (por ejemplo, tapones dependientes del nivel y tapones adaptados al usuario).



Protectores de los ojos y de la cara

- Gafas de montura «universal», «integral».
- Pantallas faciales, con lentes graduadas, si procede.
- Pantallas para soldadura (de mano, de cabeza, acoplables al casco).



Protección del sistema respiratorio

- Equipos filtrantes.
- Equipos aislantes del aire libre, incluyendo aquellos con suministro de aire.
- Dispositivos de autorrescate.
- Equipos de buceo.



Protectores de la piel

- Cremas de protección y pomadas



Protectores de manos y brazos

- Guantes de protección frente a perforaciones, cortes y vibraciones.
- Guantes para evitar las agresiones químicas, eléctricas o térmicas.
- Manoplas, manguitos, mangas y dediles.



Protectores de pies y piernas

- Calzado de seguridad o de protección.
- Calzado y cubrecalzado de protección contra el calor, contra el frío o la electricidad.
- Protectores amovibles del empeine. Suelas amovibles (antitérmicas, antiperforación o antitranspiración).
- Rodilleras.



Protectores del tronco y del abdomen

- Chalecos, chaquetas y mandiles de protección contra las agresiones mecánicas (perforaciones, cortes, proyecciones de metales en fusión, etc.) y contra las agresiones químicas.
- Chalecos salvavidas. Mandiles contra los rayos X.
- Cinturones de sujeción del tronco.
- Fajas y cinturones antivibraciones.



Protección parcial o total del cuerpo

- Equipos de protección contra las caídas de altura.
- Arneses. Cinturones de sujeción.
- Ropa de protección contra las agresiones mecánicas, ropa contra las agresiones químicas, ropa de protección frente a proyecciones de metales en fusión, ropa protectora contra radiaciones infrarrojas y contaminación radiactiva y ropa térmica.
- Ropa antipolvo. Ropa antigás. Ropa y accesorios (brazaletes, guantes, etc.) de señalización (retorreflectantes, fluorescentes...).



Actividades

- 10. ANALIZA.** Víctor sabe que debe utilizar guantes protectores en su trabajo, pero hoy es un día caluroso y le molestan mucho, por lo que decide quitárselos. Su jefa lo ve pero no le dice nada. ¿Quién está incumpliendo con sus obligaciones?



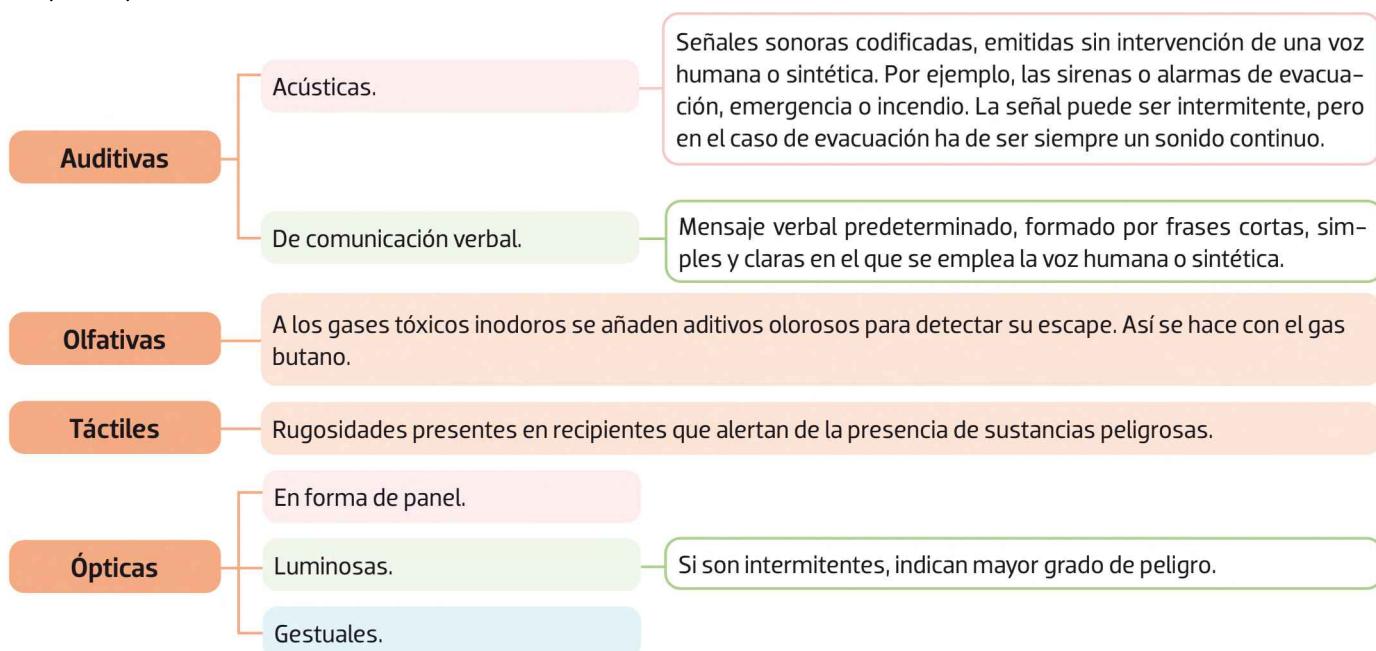
8. La señalización de seguridad

La señalización es una técnica de seguridad que proporciona una indicación o una obligación relativa a la seguridad o la salud en el trabajo. No elimina el riesgo por sí misma y su puesta en práctica no dispensa, en ningún caso, de la adopción de las medidas de prevención y protección que correspondan. Tampoco debe considerarse una medida sustitutoria de la obligación de formar e informar a los trabajadores en materia de seguridad y salud.

Podemos clasificar las señales de seguridad según el sentido humano por el que se perciben (oído, olfato, tacto o vista):

Situación de partida

En la empresa de Sofía se informó a los trabajadores de los riesgos que había en la empresa, además de contar con señalización de seguridad.



Señales gestuales		
Significado	Descripción	Ilustración
<ul style="list-style-type: none"> ■ Comienzo ■ Atención ■ Toma de mando 	<p>Los dos brazos extendidos en horizontal, las palmas de las manos hacia delante.</p>	<p>8.2.1.</p> 
<ul style="list-style-type: none"> ■ Alto ■ Interrupción ■ Fin de movimiento 	<p>El brazo derecho extendido hacia arriba, la palma de la mano hacia delante.</p>	<p>8.2.3.</p> 
<p>Fin de las operaciones</p>	<p>Las dos manos juntas a la altura del pecho.</p>	<p>8.2.5.</p> 

Señales gestuales		
Significado	Descripción	Ilustración
<p>Izar</p>	<p>Brazo derecho extendido hacia arriba, la palma de la mano derecha hacia delante, describiendo lentamente un círculo.</p>	<p>8.2.2.</p> 
<p>Bajar</p>	<p>Brazo derecho extendido hacia abajo, palma de la mano derecha hacia el interior, describiendo lentamente un círculo.</p>	<p>8.2.4.</p> 
<p>Distancia</p>	<p>Las manos indican la distancia vertical.</p>	<p>8.2.6.</p> 

8.1. Las señales en forma de panel

Las señales de seguridad se regulan en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril.

Combinan formas geométricas y colores, de modo que dicha combinación determina el tipo de señal y su significado. Estas señales han de ser visibles y fácilmente comprensibles. Normalmente, incluyen un pictograma o dibujo básico que ayuda a interpretar su significado y cuyo color dependerá de la señal en la que aparezca.

Color de la señal		Forma de la señal		
Color de seguridad	Color de contraste	Circular	Triangular	Rectangular o cuadrada
ROJO	Blanco.	Señal de prohibición.		Señal de lucha contra incendios. Peligro o alarma.
AMARILLO O ANARANJADO	Negro.		Señal de advertencia.	
AZUL	Blanco.	Señal de obligación.		
VERDE	Blanco.			Señal de salvamento o auxilio. Situación de seguridad.

Tipo de señal	Color de seguridad y % de superficie	Pictograma
Señal de prohibición	Bordes rojos. Bandas transversales en sentido descendente, de izquierda a derecha, de color rojo. En conjunto, el 35 % de la superficie de la señal será de color rojo.	Negro.
Señal de advertencia	El 50 % de la superficie será de color amarillo o anaranjado.	Negro.
Señal de obligación	El 50 % de la superficie será azul.	Blanco.
Lucha contra incendios Peligro o alarma	El color rojo debe cubrir el 50 % de la señal, como mínimo.	Blanco.
Señal de salvamento Situación de seguridad	El verde debe cubrir el 50 % de la superficie, como mínimo.	Blanco.
Señalización de desniveles u obstáculos. Riesgos de caída de personas, objetos, choques o golpes	La señal consistirá en franjas alternas amarillas y negras, con una inclinación de 45° y de dimensiones similares.	

Señales de prohibición	Señales de obligación	Señales de advertencia
 Prohibido fumar y encender fuego	 Prohibido pasar a los peatones	 Prohibido fumar
	 Protección obligatoria de la vista	 Protección obligatoria de la cabeza
	 Protección obligatoria del oído	 Riesgo de tropezar
		 Caída a distintos niveles
		 Riesgo biológico

Señales de lucha contra incendios	Señales de salvamento o auxilio
 Manguera contra incendios	 Camilla
 Escalera de mano	 Ducha de seguridad
 Extintor	 Lavado de los ojos
 Teléfono para la lucha contra incendios	 Subir escalera

Actividades

11. ¿Qué señales de seguridad son las que más se utilizan en tu sector profesional?
12. ¿Se toman medidas de protección colectiva? ¿Cuáles?
13. ¿Qué equipos de protección individual se utilizan?
14. Dividid la clase en grupos de tres a cinco personas. Cada equipo elegirá un secretario, que será quien tome nota de las conclusiones.

a) Por grupos, analizad el siguiente caso:

Mireya compagina sus estudios de Gestión Administrativa con un trabajo en una empresa dedicada a la elaboración de productos farmacéuticos. Al empezar a trabajar, recibió un curso de prevención de riesgos laborales de 30 horas de duración, no prestó ninguna atención porque se lo dieron durante la época de exámenes en el instituto y estaba muy agobiada. Ha tenido suerte con su jefe, le explica todo muy bien y siempre está pendiente de ella. Un día, surge una urgencia y su jefe, muy a su pesar, tiene que dejarla sola porque le ordenan atender una emergencia. «Mireya, termina la documentación, como hemos estado haciendo estos días, y lleva los documentos donde siempre», le dice antes de irse.

Mireya acaba el trabajo administrativo y se dirige al laboratorio, por el camino se encuentra a un compañero, lo acompaña hasta su despacho, pero el hecho de variar la ruta la despista, se confunde de dirección, cambia de planta, se desorienta, da varias vueltas y aparece en la zona de los laboratorios industriales. Busca a alguien a quien preguntar, pero no ve a nadie. De pronto, oye un murmullo de voces detrás de una puerta, por lo que decide entrar, sin reparar en la señal de seguridad que hay sobre ella. Se trata de una indicación redonda, con el fondo azul y un dibujo, en color blanco, de una persona con una mascarilla puesta. Nada más entrar, nota un olor extraño y un fuerte mareo que le hace perder el conocimiento y caer al suelo.



- b) Cada equipo tendrá diez minutos para responder a las siguientes preguntas, aportando una justificación:
 1. ¿Sabes qué significa la señal que no vio Mireya?
 2. ¿Qué técnica estudia cómo actuar frente a los contaminantes presentes en el lugar de trabajo?
 3. Imagina que Mireya sufre un accidente grave por este incidente y queda en coma irreversible. ¿Podría la empresa tener responsabilidad civil, penal y administrativa? ¿Qué opinas del hecho de que el jefe de Mireya pueda afrontar un juicio penal por este suceso?
- c) Cada cinco minutos se realizará una rotación de una persona que vaya, en el sentido de las agujas del reloj, a otro grupo (excepto el secretario). De este modo, todos los miembros habrán cambiado de equipo (menos el secretario) y habrá habido un intercambio de ideas entre todos.
- d) Cuando alguien nuevo llega a un grupo, el secretario y el nuevo invitado intercambiarán lo que se ha tratado en ambos grupos, con lo que se enriquece el discurso y las conclusiones (cada vez que haya una rotación, el intercambio solo se referirá a las conclusiones acordadas en el grupo inicial).
- e) Al final, los secretarios presentarán, a toda la clase, las conclusiones a las que han llegado, que serán muy parecidas. Con esta dinámica se consigue conocer las conclusiones de todos los grupos en un breve espacio de tiempo.



15. **UTILIZA LAS TIC.** Visualiza el vídeo sobre trabajadoras autónomas que ha publicado el INSST junto con la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA): <<https://bit.ly/47PP3qU>>, y contesta a las siguientes preguntas:
 - a) ¿Es elevado el número de trabajadoras autónomas en la actualidad?, ¿por qué se ha incrementado?
 - b) ¿En qué consiste la doble carga?
 - c) ¿Qué es la doble presencia?, ¿qué consecuencias tiene para la salud del trabajador?
 - d) ¿Qué medidas preventivas propone el INSST para los autónomos?
 - e) Siguiendo las instrucciones expuestas en la unidad 2, inicia un debate sobre la evolución del reparto de tareas en el hogar, entre el hombre y la mujer y la participación y ayuda de los hijos adolescentes.

RETO PROFESIONAL RESUELTO 1

La señalización de seguridad

Desarrollo

Manuel es operario en una fábrica de papel. Le han comprado una máquina nueva, con una tecnología muy avanzada. Siguiendo los principios de prevención, ¿qué medidas de prevención debe adoptar la empresa?

Solución

Las medidas de prevención que deben adoptarse en el caso de Manuel son:

- Realizar una evaluación de riesgos laborales, para descubrir y analizar los riesgos que presenta el nuevo equipo de trabajo y su novedosa tecnología; esto permitirá eliminar los riesgos que sea posible y estudiar cómo proteger al trabajador frente a los riesgos que no se han podido evitar:
 - Se detectará si la máquina desprende agentes contaminantes físicos o químicos. Si es así, se medirán y se valorarán, estudiando el nivel de concentración y el período de exposición dañino para la salud (horas al día, a la semana y durante toda una vida laboral), con el objeto de establecer las medidas correctoras adecuadas.
 - Se analizarán los accidentes de trabajo que podría provocar la máquina (golpes, choques, caídas, accionamiento involuntario de alguna palanca, botón o dispositivo de funcionamiento).
 - Estudiar cómo afecta la nueva máquina a la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Se debe adaptar la máquina a la persona y no al revés, procurando que sea ergonómica y no afecte negativamente a la salud de Manuel. Se puede analizar:
 - La relación del trabajador con las condiciones de tamaño del puesto de trabajo (posturas, movimientos, dimensiones y distancias óptimas, etc.).
 - Los factores ambientales del puesto de trabajo (nivel de iluminación adecuado, temperatura, humedad, ruido, vibraciones...).
 - La adaptación de los tiempos de trabajo (horarios, jornadas, descansos, turnos, etc.) para evitar la fatiga física y mental.

- La adaptación de la máquina a las características de la persona (incorporación y diseño de dispositivos que eviten accidentes, fatiga, diseño adecuado de los dispositivos que entran en contacto directo con el trabajador, como volantes, palancas, asientos, etc.).
- Se combatirán, preferiblemente, los riesgos en su origen y no en el lugar de transmisión o recepción, por ejemplo, si esta máquina produce un nivel de ruido excesivo, se combatirá insonorizando la máquina (en el origen del riesgo), antes que repartiéndole protectores auditivos a Manuel y sus compañeros (una forma de combatir el riesgo donde se produce el daño).
- Si la máquina entraña algún proceso o manejo peligroso que pueda eliminarse, se hará.
- Integrar la nueva evaluación de riesgos y las medidas de prevención y protección introducidas, en el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa.
- Informar y formar a Manuel sobre el uso de la nueva máquina, los riesgos que conlleva y cómo protegerse frente a ellos. Si es necesario, se dará formación teórica y práctica.



Aplicando los principios de prevención

Objetivos

1. Identificar los derechos y deberes en materia de prevención en el marco de una relación laboral.
2. Descubrir los derechos y deberes incumplidos en el presente caso.
3. Tomar conciencia de la importancia de respetar los derechos y deberes en materia de prevención.

Desarrollo

Hoy es el primer día de trabajo de Cristina. Su jefe le presenta a sus compañeros, le informa de los riesgos que hay en su puesto de trabajo, pero no le dice nada del taller contiguo; le explica cuáles serán sus funciones y le entrega una pantalla protectora que deberá utilizar siempre que tenga que soldar.

Al día siguiente, Cristina observa que una de las tiras de la pantalla protectora está rota. Como le han encargado que suelde cuanto antes una pieza pequeña, decide hacerlo sin utilizar la pantalla; además, le da miedo de que le acusen de haber roto ella misma la pantalla, por lo que decide no comentar nada, a pesar de que sabe que es un peligro soldar sin protección.



Solución

1. La empresa en la que trabaja Cristina ha incumplido los siguientes deberes:
 - Ha informado a Cristina sobre los riesgos presentes en su puesto de trabajo, pero **no le ha informado** sobre los riesgos existentes en el taller contiguo, es decir, **de todos los riesgos que hay en la empresa**, cosa que también debería haber hecho.
 - Cristina **no ha recibido información ni formación teórica ni práctica** sobre las medidas de prevención y protección aplicadas en la empresa a dichos riesgos: cómo actuar en situaciones de emergencia, cómo utilizar las máquinas y herramientas, cómo usar la pantalla protectora y el resto de los equipos de protección individual.
 - **No ha vigilado** a Cristina para comprobar que, en todo momento, utiliza los equipos de protección individual.
2. Por su parte, Cristina ha incumplido los siguientes deberes:
 - No ha utilizado la pantalla protectora para soldar, cuando su uso es obligatorio, por lo que **no ha respetado las normas de prevención**.
 - No ha informado a su jefe sobre la rotura de la pantalla protectora, incumpliendo su **obligación de comunicar cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la salud** y con la **obligación de cooperar con el empresario** para que este pueda garantizar la prevención y la protección adecuadas.
 - Además, al no utilizar la pantalla, puede sufrir un accidente laboral, que no solo le afecte a ella, sino también a sus compañeros o a terceros implicados. Por tanto, está incumpliendo con su **deber de velar por la seguridad y la salud de sus compañeros o terceros** que pudieran verse afectados.

EVALÚO MIS CONOCIMIENTOS

RESUELVE EN TU CUADERNO O BLOC DE NOTAS

1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales...

- a) Es una norma europea.
- b) Es una norma del año 1994.
- c) Sienta las bases para el desarrollo de la prevención en España.
- d) Se basa en los convenios firmados por España con la Organización Internacional del Trabajo.

2. Señala la respuesta correcta:

- a) La seguridad en el trabajo es una técnica cuyo objetivo es estudiar y reducir los contaminantes físicos, químicos y biológicos presentes en el trabajo que puedan producir una enfermedad profesional.
- b) La ergonomía es una técnica que trata de prevenir y corregir la insatisfacción laboral y el estrés.
- c) La seguridad es una técnica que trata de evitar los AT.
- d) Prevalece la protección individual frente a la colectiva.

3. Señala la respuesta correcta:

- a) Hay que eliminar todos los riesgos en el lugar de transmisión sin importar el coste.
- b) El objetivo principal del INSST es vigilar y controlar que se cumpla la normativa laboral y de PRL.
- c) Las señales de seguridad alertan, identifican y localizan el riesgo, pero no lo eliminan.
- d) La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo pertenece a la ONU.

4. Señala la respuesta incorrecta:

- a) La empresa realizará una evaluación de riesgos que tenga en cuenta el estado de las trabajadoras embarazadas, de parto reciente o en periodo de lactancia.
- b) Las ETT son responsables de la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- c) La empresa debe conocer los resultados médicos de sus trabajadores para poder actuar en consecuencia.
- d) En materia de prevención, las responsabilidades pueden ser de tipo penal, civil y administrativo.

5. Los equipos de protección individual...

- a) Son la primera medida de prevención de riesgos.
- b) Eliminan los riesgos.
- c) Una vez definido el EPI más adecuado para combatir el riesgo, se podrá optar por el modelo más económico.
- d) Ninguna es correcta.

6. Señala la respuesta correcta:

- a) Es obligatorio integrar la actividad preventiva en todas las fases de la actividad de la empresa.

- b) El trabajador está obligado a cooperar para vigilar de forma periódica la seguridad y salud de los trabajadores.
- c) Se debe adaptar la persona al puesto de trabajo, los equipos y los métodos de trabajo.
- d) La medicina laboral es una técnica de prevención que evita los accidentes y enfermedades laborales.

7. Señala la respuesta correcta:

- a) El médico de medicina del trabajo diseña las pruebas médicas para examinar la salud de los trabajadores y su periodicidad, teniendo en cuenta el tipo de riesgo al que están sometidos en su puesto de trabajo.
- b) La empresa debe asumir el coste de las medidas de seguridad y salud, y repercutir sobre el trabajador la parte proporcional.
- c) Se deben dar las debidas instrucciones a los trabajadores respecto a los riesgos en su puesto de trabajo y en el manejo de equipos, pero no es necesario informar de todos los peligros existentes en el centro de trabajo.
- d) La medicina del trabajo cuenta con una especialidad que trata de evitar que el trabajador sufra daños psicológicos como consecuencia del trabajo.

8. En relación con los reconocimientos médicos...

- a) Los resultados médicos son confidenciales, solo se entregan al trabajador; no se pueden facilitar al empresario sin el consentimiento expreso del trabajador.
- b) Solo es obligatorio pasar reconocimientos médicos en ciertos casos y previo informe de los representantes de los trabajadores.
- c) El empresario y los responsables de prevención reciben un certificado médico en el que se indica si el trabajador es apto o no apto para su puesto de trabajo.
- d) Todas son correctas.

9. Las señales de seguridad:

- a) Si son redondas, pueden indicar obligación o prohibición.
- b) Las redondas pueden tener el 35 % de su superficie roja o el 50 % azul, pero siempre tendrán cierta cantidad de blanco.
- c) Las triangulares incluyen pictogramas negros.
- d) Todas son correctas.

10. Según los principios de prevención:

- a) Se deben combatir los riesgos preferiblemente en el lugar de recepción y no en el lugar de origen.
- b) Se debe sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- c) Se debe anteponer la protección individual a la colectiva.
- d) La evolución de la técnica no es determinante en PRL.

EVALÚO MIS COMPETENCIAS

- 1. Una empresa dedicada a la producción industrial de detergentes y esterilizantes toma las siguientes medidas, siguiendo una campaña de prevención de riesgos laborales:
- Introducir humedad ambiente para evitar la formación de aerosoles.
 - Proporcionar a los trabajadores una mascarilla con filtro químico.
 - Colocar una campana extractora de aire sobre el foco emisor de vapores tóxicos.
 - Sustituir la producción de cloroformo, que es cancerígeno, por otro compuesto químico no dañino para la salud.
- Respecto a cada medida, indica lo siguiente:
- a) Si consiguen eliminar el riesgo o solo reducirlo.
 - b) Si actúan sobre el origen del riesgo, en la vía de transmisión del peligro o sobre el trabajador.
- 2. **PENSAMIENTO CRÍTICO.** Un trabajador observa que otro compañero está fumando junto a un bidón de gasolina, a pesar de que sabe que no debe hacerlo. ¿Qué le aconsejas?
- 3. **INVESTIGA.** Hoy es el primer día de trabajo de Elisa en un taller de soldadura. Su jefe le indica el tipo de pantalla más adecuado para el trabajo que va a realizar y le explica que hoy le dejará la suya, pero que mañana ya debe traer una propia, y le informa de una tienda donde puede comprarla. ¿Se ha obrado correctamente? ¿Quién debe proporcionar el EPI a Elisa y costearlo?
- 4. Luna ha comenzado a trabajar en una empresa textil. Un día observa que en su centro no hay planos que señalen los recorridos de evacuación en caso de emergencia. ¿Tienen las empresas la obligación de adoptar medidas para situaciones de emergencia? Reflexiona en relación con esta situación sobre la necesidad de un trabajo decente, el ODS 8.
- 5. **RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.** Una delegada de prevención de una empresa de productos químicos observa que se ha producido un incendio muy cerca de un bidón que contiene un componente que estalla con facilidad; en esos momentos no hay ningún superior en la empresa. ¿Qué debe hacer?, ¿tiene capacidad para paralizar la actividad de la empresa?
- 6. **INVESTIGA.** ¿Qué EPI utiliza una persona que trabaja en un laboratorio de análisis de sangre analizando muestras? ¿Y qué EPI utiliza quien realiza la extracción de sangre? ¿De qué riesgos se protegen?
- 7. **INVESTIGA.** Juan trabaja como electricista en un banco, se encarga del mantenimiento de la instalación eléctrica del edificio. Últimamente ha notado vértigos y mareos, pero no sabe qué puede ser. Cuando pasa el reconocimiento médico de la empresa, la doctora le dice que tiene el síndrome de Ménière o vértigos del oído, por lo que puede tener problemas para mantener el equilibrio. Le indica que no debe realizar trabajos en altura porque podría caerse y provocar un accidente. ¿Crees que enviarán al jefe de Juan el informe médico que indica que padece el síndrome de Ménière? ¿Qué diferencia hay entre el informe médico y el informe de aptitud? ¿Cómo será el certificado de aptitud de Juan: apto, no apto o apto con limitaciones? Sabiendo que Juan realiza trabajos en altura, ¿podría haberse negado a pasar el reconocimiento médico?
- 8. Indica, respecto a las siguientes señales:
- El tipo de señal.
 - El color de seguridad y la superficie mínima que debe ocupar, el color de contraste y su forma, cuando proceda.
 - Su significado.



Figura 1



Figura 2



Figura 3



Figura 4



Figura 5



Figura 6



Figura 7



Figura 8



Figura 9



Figura 10

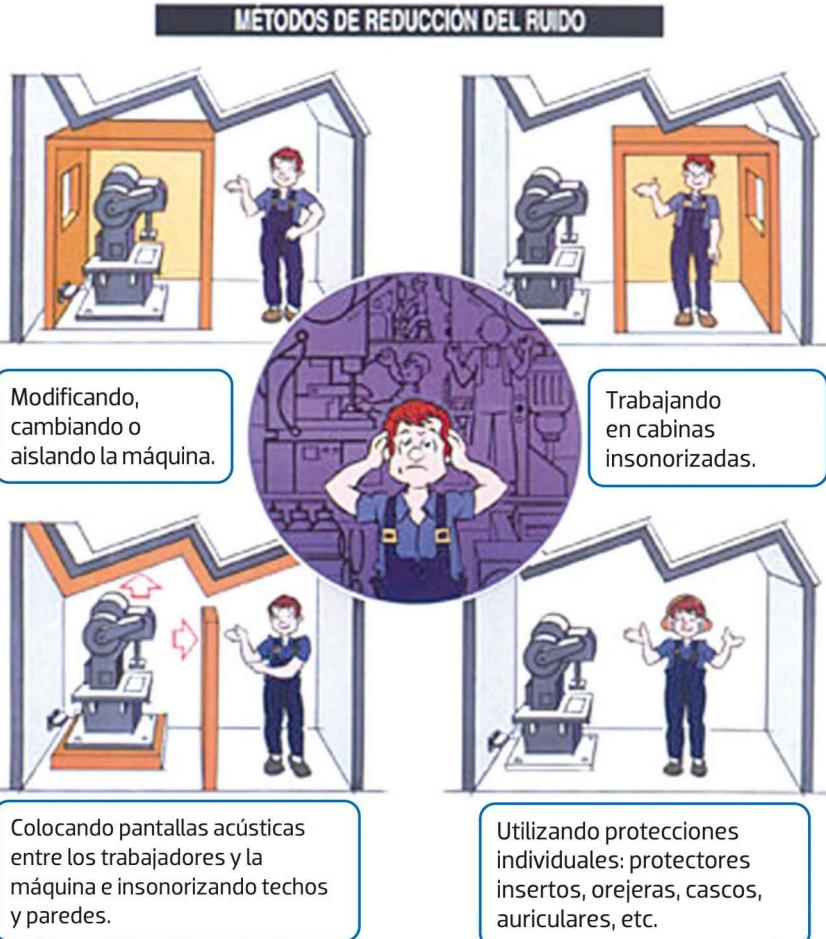
Si desconoces el significado de alguna señal puedes buscarlo en el Real Decreto 485/1997.

- 9. Formar e informar a los trabajadores en materia de prevención, es un derecho recogido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El ODS 4 persigue garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- Después de leer las metas del ODS 4 y siguiendo las pautas de la unidad 1, inicia un debate sobre cómo se puede promover la formación en prevención desde edades tempranas. ¿Crees que la formación en prevención es igual en todos los países del mundo? ¿Cómo es en España? ¿Qué metas del ODS 4 están directamente relacionadas con la formación profesional?

RETO PROFESIONAL 1

Medidas de protección y principios de prevención

En el taller de una empresa han colocado el siguiente cartel:



MÉTODOS DE REDUCCIÓN DEL RUIDO

- Modificando, cambiando o aislando la máquina.**
- Trabajando en cabinas insonorizadas.**
- Colocando pantallas acústicas entre los trabajadores y la máquina e insonorizando techos y paredes.**
- Utilizando protecciones individuales: protectores insertos, orejeras, cascos, auriculares, etc.**

Protectores pasivos o no pasivos

PROTECTORES PASIVOS:

Reducen el ruido por su diseño y por el tipo de material usado, por absorción o reflexión del sonido.

Orejeras

- Pueden ser con arnés de cabeza, de nuca, bajo la barilla y con arnés universal, según modelo.
- Facilidad de uso, menos variabilidad de atenuación entre usuarios.
- Útiles para uso con indumentaria.
- Durabilidad, fácil y económico mantenimiento.
- Más higiénicas que los tapones. Posibilidad de uso de cubre-almohadillas conforme a las instrucciones del fabricante.
- No es fácil perderlas o extraviarlas.

Tapones

- Comunicación oral difícil.
- Incómodas para largos períodos de uso en ambientes cálidos y húmedos.
- Voluminosas pudiendo incluso limitar los movimientos de la cabeza, especialmente en espacios reducidos.
- Dificultad su combinación con otros EPI e incluso con gafas graduadas.

PROTECTORES NO PASIVOS:

Son protectores auditivos pasivos con otras funciones adicionales, pudiendo incluir componentes mecánicos o electrónicos.

Orejeras dependientes de nivel, con reducción activa del ruido y/o con entrada eléctrica de audio:

- Las orejeras dependientes de nivel varían su atenuación al cambiar el nivel de ruido presente en el puesto de trabajo.
- Las orejeras con reducción activa de ruido proporcionan en modo activo atenuación adicional a ruido de alto nivel a bajas frecuencias.
- Las orejeras con entrada eléctrica de ruido permiten una comunicación clara y fiable.
- Posibilidad de selección de modo activo o pasivo.
- En modo activo permiten la comunicación oral.

Autonomía limitada.

Tolerancia limitada a la humedad.

Especial atención al mantenimiento.

Fuente. Carteles del INSST: ■ Prevención frente al ruido, 2000.

■ Protectores auditivos: selección y utilización, 2017.

Tareas

1. ¿Qué técnica preventiva estudia los niveles de decibelios dañinos para el oído humano y el tiempo adecuado de exposición?
2. ¿Qué medidas de prevención y de protección aparecen en el cartel? ¿Cuáles actúan sobre el origen del riesgo en la vía de transmisión del peligro o sobre el trabajador?
3. ¿Qué medidas son de protección colectiva y cuáles de protección individual?
4. ¿Qué medidas consiguen eliminar el riesgo y cuáles solo reducirlo?
5. ¿A qué principios de prevención se está atendiendo con este cartel?
6. ¿Aparece algún EPI? ¿Quién elige, compra y paga los EPI?
7. Si un trabajador de esta empresa observa cómo se cae la señal de seguridad que alerta de la obligación de llevar protectores auditivos y no avisa a nadie, ¿qué obligación de todo trabajador está incumpliendo?

Atención a colectivos específicos

La empresa BRAGANZA se dedica a la producción industrial de azulejos de cerámica en Cádiz. Recientemente, ha incorporado a los siguientes trabajadores a través de una empresa de trabajo temporal:

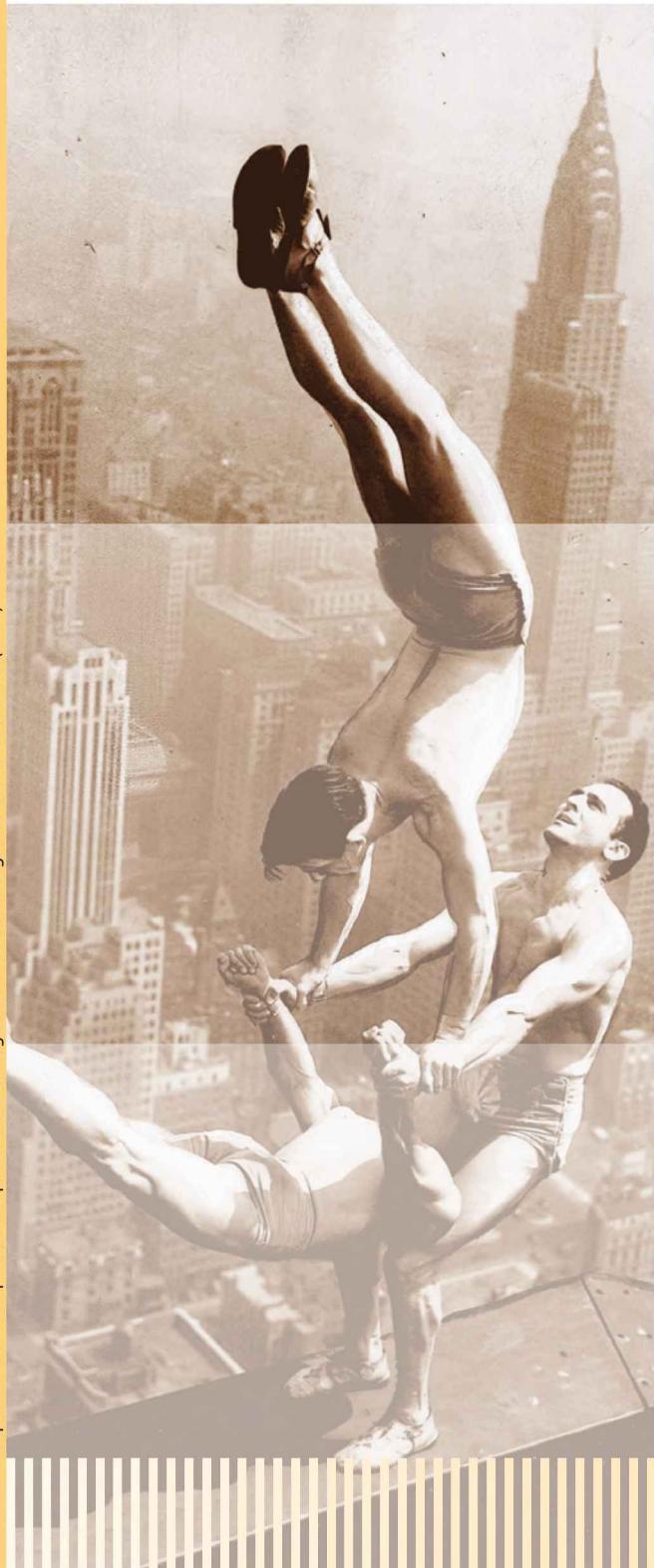
- Rodrigo, destinado al departamento de producción, donde descubre que padece una alergia al esmalte con el que se recubren los azulejos. La reacción es tan fuerte que, cuando lleva una hora trabajando, sufre una congestión de las vías respiratorias tan intensa que apenas puede respirar y, en ocasiones, se le nubla la vista. Rodrigo no quiere comunicar su dolencia porque tiene miedo de que no le renueven el contrato. Cree que la alergia desaparecerá en cuanto se acostumbre al esmalte.
- Lucía, destinada al almacén, realiza labores de carga y descarga. Durante su segundo mes de gestación, el médico le indica que tiene riesgo de desprendimiento del óvulo fecundado, por lo que no puede coger nada de peso ni realizar movimientos bruscos. Su jefe le propone llevar las fichas de almacén, donde se registra la entrada y salida de mercancías; de este modo, estará toda la jornada laboral sentada y en reposo.
- Jorge, un joven de 17 años que trabaja junto a Lucía en el almacén, empieza un día a trasladar unas cajas, cuando su jefe le grita que vaya rápido a ayudarle. Inmediatamente deja lo que transportaba en el suelo, sin darse cuenta de que las cajas quedan al pie de las escaleras. «Ya las recogeré después», piensa. Acude junto a su jefe, que le pide que transporte más cajas, por lo que Jorge le pregunta si puede coger el «toro» que hay en el almacén para transportar todo de una sola vez, con el palé. Su jefe lo mira con ciertas dudas, pero Jorge insiste y le asegura que irá con mucho cuidado. El chico no tiene edad para conducir aquel vehículo, pero no lo menciona y el jefe, finalmente, accede. Jorge consigue conducir la carretilla hasta su destino, no sin antes tener un pequeño susto con Rodrigo, a quien le acababa de dar un ataque de alergia con un lagrimeo tan intenso que no ve a Jorge y este casi le atropella.



Tareas

1. ¿Debe comunicar Rodrigo su alergia? Razona la respuesta.
2. ¿Qué medidas preventivas han faltado en el caso de Rodrigo?
3. ¿Qué empresa es responsable de las condiciones de seguridad y salud de Rodrigo?
4. ¿Qué empresa es responsable de la vigilancia de la salud de Rodrigo?
5. ¿Cómo debe actuar la empresa, dado el estado biológico de Lucía y su repercusión en su salud y la del feto? ¿Es correcta la propuesta de su jefe?
6. Imagina que Lucía ya ha dado a luz y se encuentra en el periodo de lactancia. Su trabajo sigue suponiendo un riesgo para la salud del bebé, porque interfiere en la calidad de la leche materna. ¿Podría disfrutar del derecho a la suspensión por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural? ¿Cómo debería actuar la empresa en este caso?
7. ¿Qué obligaciones empresariales se han incumplido con respecto a Jorge?

4 La organización y la gestión de la prevención



Los acróbatas Jarley Smith, Jewell Waddell y Jimmy Kerrigan realizan un complicado número de equilibrio en una repisa del Empire State Building en Manhattan. Fotografía de Otto Bettmann (1934).

Vamos a aprender

1. La gestión de la prevención. El plan de prevención
2. La evaluación de riesgos
3. La planificación de la actividad preventiva
4. La organización de la prevención
5. Las auditorías
6. Los expertos en prevención
7. La representación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales

SITUACIÓN DE PARTIDA

Representantes de los trabajadores en PRL

RETO PROFESIONAL RESUELTO

Organización de la prevención en la empresa

RETOS PROFESIONALES

1. El plan de prevención y la organización de la prevención en la empresa
2. Gestión de la prevención y evaluación de riesgos

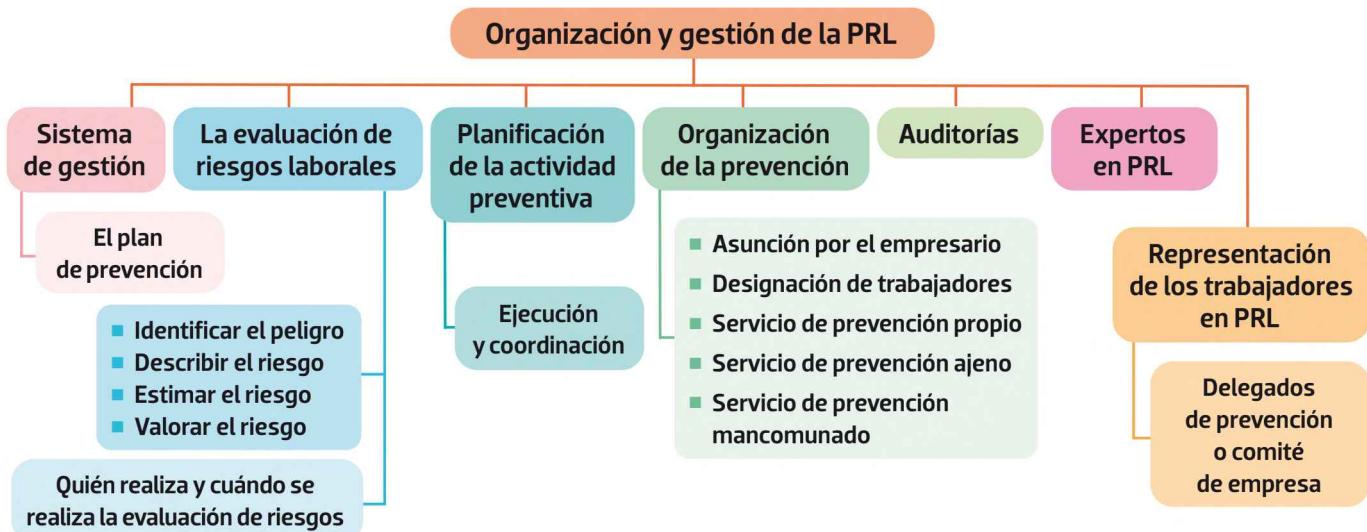
Resultados de aprendizaje

2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en PRL.

Objetivos

- Comprenderás que la prevención de riesgos laborales debe estar planificada y bien organizada para ser eficaz.
- Descubrirás qué es un plan de PRL.
- Aprenderás en qué consisten la evaluación, el control y la gestión del riesgo.
- Identificarás los elementos que integran la gestión de la prevención.
- Distinguirás las distintas formas de organizar la prevención en la empresa e identificarás la más adecuada para cada situación.
- Analizarás la representación de los trabajadores en materia de prevención.

Organizo mis ideas



Situación de partida

Representantes de los trabajadores en PRL

La empresa BREGOVISA tiene 228 trabajadores y se dedica a la producción y venta de mobiliario de cocina y baño. Uno de sus trabajadores, Francisco, ha sido elegido delegado de prevención y, en su función de velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en la empresa, procede a realizar una revisión de los distintos talleres de la empresa.

En el pasillo que conduce al taller 1, justo al lado de la puerta, descubre que dos empleados están apilando cajas a una altura demasiado elevada. Francisco les indica que no es una forma adecuada de proceder porque cualquiera puede tropezar con las cajas al entrar o salir por la puerta y, al ser una pila tan alta, si caen las cajas, pueden aplastar a un trabajador. Ellos lo miran sorprendidos y alegan que nadie les ha dicho nunca nada y siempre han dejado ahí los pedidos del día.

En el taller 2, el encargado no le deja pasar porque dice que él no tiene acceso a los talleres donde no trabaja.

En el taller 3, descubre a dos trabajadores soldando sin mascarillas ni gafas protectoras. Cuando les reprimina su actitud, le dicen que el modelo elegido por la empresa es muy incómodo. Mientras Francisco trata de convencerlos de su utilidad, uno de ellos recibe en un ojo el impacto de una esquirla procedente de la pieza que estaban soldando. Es necesario trasladarlo al centro de salud más cercano. Unos días después, Francisco pide la relación de accidentes de trabajo acaecidos en

la empresa, documentos de obligada conservación. Al principio, le ponen muchas trabas, pero al final, se los proporcionan. Cuando los lee, descubre que no han registrado el accidente del taller 3, a pesar de que el trabajador ha estado un par de días de baja.

Días más tarde, la empresa recibe la visita del inspector de Trabajo. En esta ocasión, pide el plan de prevención de la empresa y se interesa por la evaluación de riesgos. Francisco trata de acompañarlo en su visita, nunca ha visto la documentación que pide, tampoco su jefe, quien llama a Francisco y lo entretiene toda la mañana con un encargo.

Tareas

1. ¿Qué diferencia hay entre peligro, riesgo y daño? ¿Qué peligros, riesgos y posibles daños están presentes en BREGOVISA? ¿Son graves?
2. ¿Existe una representación de los trabajadores específica en materia de PRL?
3. ¿Es procedente que el encargado del taller 2 no deje pasar a Francisco por esa zona?
4. ¿Tiene Francisco autoridad para reprimir su actitud a los trabajadores del taller 3? ¿Por qué?
5. ¿Puede Francisco acompañar al inspector de Trabajo? ¿Debe conocer el Plan de PRL?

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



1. La gestión de la prevención. El plan de prevención

Las empresas deben diseñar e implantar un sistema de gestión de la prevención que ayude a integrar la prevención en la empresa y logre que todos sus miembros se impliquen en la prevención.

La integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa se concreta en el plan de prevención de riesgos laborales.

El **plan de prevención de riesgos laborales** es un documento aprobado por la dirección de la empresa, que debe ser asumido y conocido por todos los trabajadores de todos los niveles jerárquicos, donde se establece una política de prevención de riesgos laborales específica para cada empresa.

Situación de partida

Todas las empresas deben tener un plan de prevención y ser conocido por todos.

► El documento se conserva a disposición de la Autoridad Laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, e incluye los siguientes elementos:

Datos identificativos de la empresa

Su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo, el número de personas trabajadoras y los datos de su perfil relevantes para la prevención de riesgos laborales (por ejemplo, uso frecuente de trabajadores de ETT, actividades habituales en instalaciones ajenas, etc.).

Proceso productivo

Descripción del proceso productivo de la empresa, indicando los procesos o prácticas durante los cuales se ejecutan las actividades potencialmente más peligrosas.

Estructura organizativa de la empresa

Su organigrama, las funciones y responsabilidades de cada uno de sus niveles jerárquicos y los cauces de comunicación entre ellos.

Política, objetivos y metas

Qué política sigue la empresa en materia preventiva y cuáles son sus objetivos.

Organización de la prevención en la empresa

- La modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- Recursos humanos, técnicos, materiales y económicos con los que cuenta la empresa en materia preventiva.

Prácticas y procedimientos de trabajo

Redacción de los procedimientos de trabajo en materia de prevención. Cada procedimiento describe los pasos necesarios para realizar una actividad preventiva.

Revisión y actualización del plan de PRL

Las fechas de revisión periódica del plan deberán estar previstas y constar por escrito. Además de las auditorías impuestas por ley, es bueno realizar una auditoría interna o evaluación de la eficacia del sistema preventivo.

Los **instrumentos** esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales son la **evaluación de riesgos** y la **planificación de la actividad preventiva**.

Actividades

- UTILIZA LAS TIC.** Una gestión adecuada de la prevención en la empresa ayuda a evitar que se produzcan accidentes laborales. Si bien, eliminarlos por completo es muy difícil; por eso, una vez que haya ocurrido el accidente, es preciso aprovechar la lección para adoptar las medidas necesarias que eviten su repetición o, al menos, minimicen sus consecuencias. La recopilación detallada de los datos que ofrece un accidente laboral es una fuente de información muy valiosa. Para ello, es primordial que estos datos queden bien registrados y ordenados para su posterior análisis estadístico, que ofrecerá información de lo que ha sido clave para que se materialice el riesgo y permitirá establecer acciones preventivas o correctoras que eviten su repetición. En la página web del INSST (<https://bit.ly/3tN6B93>), hay una calculadora que facilita esta labor. Entra, descúbrela y averigua las variables que se tienen en cuenta.





2. La evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos es un proceso dirigido a detectar y estimar la magnitud de todos los riesgos presentes en la empresa, determinar los que se pueden eliminar y actuar sobre los que no han podido evitarse.

La evaluación permite obtener información para tomar una decisión apropiada, detectar la necesidad de adoptar medidas preventivas y seleccionar las más adecuadas para cada caso.

Para realizar la evaluación de riesgos, se hace un análisis sistemático de todos los aspectos de la actividad laboral teniendo en cuenta:

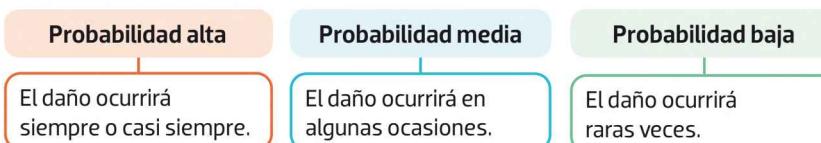
- La naturaleza de la actividad de la empresa.
- Las características y el número de trabajadores expuestos.

La evaluación de riesgos comprende dos fases: el análisis y la valoración de riesgos.

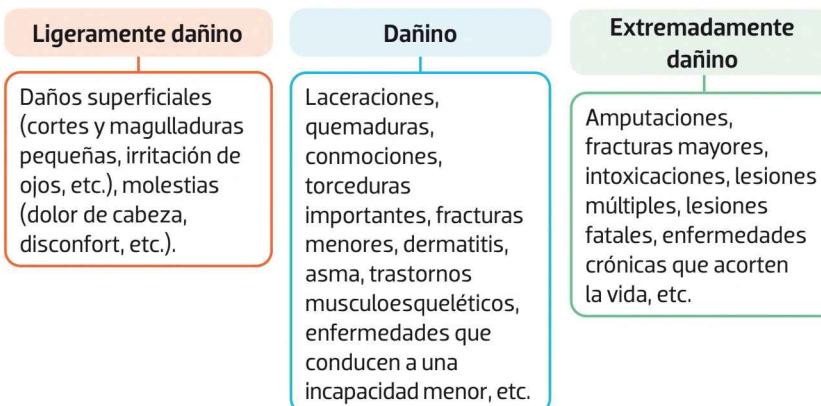
2.1. Análisis de riesgos

El análisis de riesgos se compone de las siguientes fases:

- **Identificar el peligro.** Se entiende como peligro toda fuente de lesiones y daños a la propiedad y al medio ambiente, o una combinación de ambos.
- **Describir el riesgo**, especificando el daño resultante y los acontecimientos que han de suceder desde la situación inicial hasta que se materializa el accidente.
- **Estimar el riesgo** abarca el estudio de los siguientes aspectos:
 - La **probabilidad** de que se produzca el daño. El INSST lo estima del siguiente modo:



- La **gravedad de sus consecuencias**. El INSST valora las consecuencias y las clasifica en tres niveles:



- El **número de trabajadores expuestos** al riesgo y el **tiempo de exposición** al mismo. También se tendrá en cuenta la posibilidad de que el trabajador sea especialmente sensible a él por sus **características personales** o por su **estado biológico**.

El coste de la prevención

La evaluación de riesgos, aunque supone un desembolso inicial, permite controlar los riesgos, evitar daños a la salud y, como balance final, ahorrar en costes sociales y económicos.



Situación de partida

← Esta es la definición de peligro que aparece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Situación de partida

← Estas descripciones de probabilidad son aspectos que hay que tener en cuenta a la hora de calificar un riesgo.

Trabajo a distancia

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

2.2. Valoración de riesgos



La valoración de riesgos consiste en emitir un juicio sobre la tolerabilidad o no al riesgo, basándose en los estudios anteriores. Cuando se determine la existencia de un riesgo, se deberá examinar, antes de nada, si el riesgo puede ser eliminado, es decir, si es posible prescindir del peligro causante del riesgo.

Ejemplo

En primer lugar, determinar si un problema de tráfico interno puede resolverse desviando el tráfico a la periferia de la empresa, por donde no haya circulación peatonal. Si no es posible su eliminación, se estudiarán las medidas que se deben adoptar para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

El INSST propone las siguientes tablas para estimar y valorar el riesgo:

Estimación del riesgo		Gravedad de las consecuencias		
Probabilidad	Baja (B)	Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
	Media (M)	Riesgo trivial (T)	Riesgo tolerable (TO)	Riesgo moderado (MO)
	Alta (A)	Riesgo tolerable (TO)	Riesgo moderado (MO)	Riesgo importante (I)
Riesgo moderado (MO)		Riesgo importante (I)	Riesgo intolerable (IN)	

Una vez estimado el riesgo, el INSST nos propone valorarlo y actuar conforme al siguiente esquema:

Valoración del riesgo	Acción y temporalización
Trivial (T)	No se requiere acción específica.
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (MO)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo y determinar las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado. Cuando el riesgo moderado esté asociado a consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño; será la base para determinar la necesidad de mejorar las medidas de control.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando se trate de un trabajo que se está realizando, debe remediararse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, ni siquiera con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

2.3. Quién realiza la evaluación de riesgos

Debe ser realizada por personal especializado, y es conveniente que participen todas las personas presentes en el lugar de trabajo: los mandos y los trabajadores o sus representantes.



2.4. Cuándo se realiza la evaluación de riesgos

Se debe realizar una evaluación inicial, que se revisará y actualizará periódicamente. Además, se llevarán a cabo evaluaciones concretas en los siguientes casos:

- Con la incorporación de nuevas tecnologías, nuevas condiciones de trabajo, equipos, maquinaria o herramientas.
- Cuando se produzcan daños a la salud.
- Cuando se incorporen trabajadores nuevos o especialmente sensibles por sus características personales o estado biológico conocido, como menores de edad, embarazadas, trabajadores contratados a través de una ETT o con contratos temporales.

Situación de partida

En BREGOVISA, después del accidente de trabajo acaecido en el taller 3, deberían efectuar una evaluación de riesgos.



Ejemplo

Un operario trabaja una media de 6 horas al día sentado y conduciendo una máquina que produce un nivel de vibraciones superior a los límites máximos permitidos.

A. Análisis de riesgos:

- Identificar el peligro: máquina que emite vibraciones dañinas para la salud.
- Describir el riesgo: hinchazón, dolores en los huesos y articulaciones de las manos y los brazos. Problemas en la columna vertebral, como lumbalgias, pinzamientos discales, deformaciones óseas o artrosis.
- Estimar el riesgo: la probabilidad es alta; el daño ocurrirá siempre que se ponga en marcha la máquina.

B. Valoración del riesgo: el riesgo es importante. No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido.

Actividades

2. Una operaria trabaja en una fábrica de muebles de madera 8 horas al día, de lunes a viernes. Su trabajo consiste en coger, de una pila próxima, tableros de 1 m de ancho por 1 m de largo y 5 kg de peso, colocarlos en la sierra circular, cortarlos y apilarlos de nuevo al otro lado de la máquina. La sierra circular es eléctrica, posee el marcado CE y cuenta con un sistema de extracción de polvo. El encargado de realizar la evaluación de riesgos detecta lo siguiente:

- La conducción de captación de polvo está parcialmente rota y deja escapar polvo en las proximidades del puesto de trabajo.
- El enchufe al que se conecta la sierra circular está medio roto. Dicen que fue golpeado por una carretilla, hace algún tiempo, sin que haya sido sustituido. Las condiciones que presenta el enchufe no aseguran una correcta toma de tierra de la máquina.
- El suelo está desgastado, por lo que es muy resbaladizo.

Completa en tu cuaderno la siguiente tabla. Solo falta estimar el riesgo conforme a las tablas propuestas por el INSST:

Peligro	Evaluación de riesgos						Valoración del riesgo				
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
Proyección de partículas de madera.		x		x							
Cantos vivos de tablero.				x	x						
Suelo desgastado y resbaladizo.			x			x					
Ruido de la sierra eléctrica*.		x		x							
Toma de tierra del enchufe de la sierra.				x			x				
Manejo manual de cargas.	x				x						
Polvo de madera en suspensión*.			x				x				

* Se encuentran entre los límites permitidos por los reglamentos específicos.



3. La planificación de la actividad preventiva

Si de la evaluación de riesgos se deduce que hay una situación de riesgo, el empresario deberá adoptar las acciones preventivas correspondientes, que aplicará de forma planificada conforme a un orden de prioridades.

La planificación de la actividad preventiva comprenderá la descripción de las **medidas preventivas** que se tomarán en la empresa, en la que se indicará para cada una de ellas:

- El plazo previsto para llevarla a cabo.
- Las personas responsables de su ejecución.
- Los recursos humanos y materiales necesarios.

La prioridad de las actuaciones que se deben realizar estará relacionada con la magnitud de los riesgos:

- Riesgo importante: prioridad 1.
- Riesgo moderado: prioridad 2.
- Riesgo tolerable: prioridad 3.
- Riesgo trivial: prioridad 4.

Evaluación de riesgos simplificada

La Ley 25/2009 permite a las empresas pequeñas, que no desarrollen actividades peligrosas, realizar una **evaluación de riesgos simplificada**, siempre y cuando no suponga una reducción del nivel de protección.

Ejemplo

Primero se realiza la evaluación de riesgos, que comprende el análisis y la valoración del riesgo, y una vez detectado el riesgo, se planifica la actividad preventiva:

Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva						
Peligro	Riesgo	Probabilidad	Consecuencias	Valoración del riesgo	Medidas preventivas	Prioridad
Existencia de escalera manual rota y sin zapatas antideslizantes en el taller 3.	Caídas a distinto nivel.	Baja.	Extremadamente dañino.	Moderado	Comprar una escalera de mano nueva y retirar la antigua del taller 3.	2
El extintor de la sala 1 no se encuentra en un lugar visible y de fácil acceso.	Incendios.	Baja.	Extremadamente dañino.	Moderado	Cambiar de sitio el extintor de la sala 1, de modo que sea visible y de fácil acceso, y señalizarlo.	2
Hay cableado de los equipos de trabajo en zonas de paso del despacho 2.	Caídas de personas al mismo nivel.	Media.	Dañino.	Moderado	Canalizar o embridar adecuadamente el cableado que se encuentra en la zona de paso en el despacho 2.	2



4. La organización de la prevención

La empresa puede organizar la actividad preventiva de distintas formas:

1. Asumiendo personalmente el empresario la actividad preventiva. Para ello deben cumplirse los siguientes requisitos:

- Que la empresa tenga hasta 10 trabajadores, como máximo, o hasta 25 si solo tienen un centro de trabajo.
- Que el empresario esté capacitado para ello, entre otras cosas, por haber seguido un curso de «Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales», de 30 o 50 horas, según la actividad que realice.
- Que el empresario realice su trabajo de forma habitual en la empresa.
- Que no desarrolle por sí mismo la medicina de la salud.
- Que no se trate de una empresa cuyas actividades se consideren especialmente peligrosas.

Actividades consideradas especialmente peligrosas

Se recogen en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero):

- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
- Trabajos con exposición a agentes tóxicos, cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción.
- Actividades en que intervengan productos químicos de alto riesgo.
- Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.
- Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos.
- Trabajos propios de minería y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- Actividades en inmersión bajo el agua.
- Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- Producción y utilización de gases comprimidos, licuados o disueltos.
- Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

2. Designando a uno o varios trabajadores para que se ocupen de la actividad preventiva. En este caso:

- El número de personas trabajadoras ha de ser el adecuado.
- El empresario debe dotar a los trabajadores y trabajadoras de los medios materiales necesarios.
- La empresa debe dejar a los trabajadores y trabajadoras el tiempo necesario para que realicen la actividad preventiva.
- Los trabajadores han de tener la capacidad correspondiente a las funciones que van a desempeñar. Pueden ser prevencionistas de nivel básico, intermedio o superior.

Los trabajadores designados tienen unos derechos y unas obligaciones:

Derechos

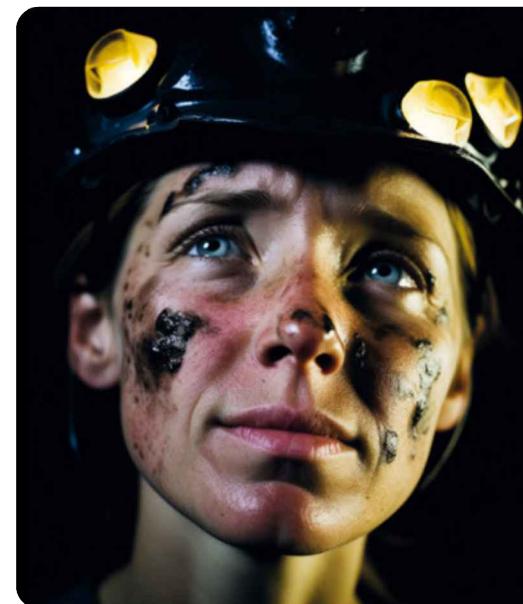
- Acceso a toda la información y la documentación de la empresa necesarias para desempeñar la labor preventiva.
- Derecho a recibir formación de actualización y reciclaje.
- Garantía de no sufrir ningún perjuicio por realizar estas actividades.

Situación de partida

En el supuesto analizado solo se pueden emplear algunas de estas modalidades.

Documentación simplificada

Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I del RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.



insst

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Las formas de organizar la PRL

Se regulan en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.



Servicio de prevención ajeno

Para actuar como un servicio de prevención ajeno es necesario contar con la acreditación de la Autoridad Laboral, que será única y con validez en todo el territorio español.



Obligaciones

- Colaborar los trabajadores entre sí y con un posible servicio de prevención que hubiera también en la empresa.
- Deber de sigilo profesional.
- Desempeñar fiel y diligentemente las actividades de prevención.

3. Creando un servicio de prevención propio.

Un servicio de prevención es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas con el fin de garantizar una adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Es obligatoria su creación:

- Cuando la empresa tiene más de 500 trabajadores.
- Cuando la empresa tiene entre 250 y 500 trabajadores y realiza alguna de las actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Cuando la Autoridad Laboral obligue a crearlo por:
 - La peligrosidad de la actividad que realiza (aunque no esté incluida en el anexo I del citado reglamento).
 - La frecuencia y la gravedad de la siniestralidad en la empresa.

4. Contratando un servicio de prevención ajeno.

Es el servicio de prevención prestado por una entidad especializada y distinta a la empresa, con la que concierta las actividades de prevención, asesoramiento y apoyo que precise. Se suele recurrir a esta modalidad cuando no es obligatorio constituir un servicio propio.

5. Mediante un servicio de prevención mancomunado.

El servicio es prestado por una misma entidad a distintas empresas, siempre que se garantice la misma operatividad y eficacia que con un servicio de prevención individual. Se podrá acordar un servicio mancomunado:

- Cuando varias empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.
- Cuando se decida, por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y empresarios, para empresas que pertenezcan al mismo sector productivo o grupo empresarial y se ubiquen en un mismo polígono industrial o área geográfica.

Los servicios de prevención tanto propios como ajenos o mancomunados se caracterizan por:

Características y funciones de los servicios de prevención

Sus instalaciones, medios humanos y materiales han de ser los necesarios para la correcta realización de las actividades preventivas de la empresa.

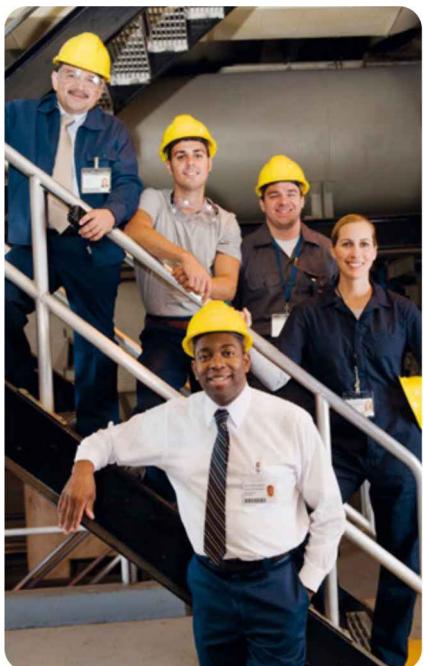
- Sus miembros se dedicarán, de forma exclusiva, a la prevención. El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada y medicina del trabajo.
- Deben constituir una **garantía** que cubra su eventual responsabilidad.
- Los servicios de prevención **asesoran y apoyan** a la hora de:
 - Diseñar y aplicar planes de actuación preventiva.
 - Evaluar los factores de riesgo.
 - Establecer prioridades entre las medidas preventivas.
 - Realizar labores de formación e información a los trabajadores.
 - Establecer planes de emergencia y primeros auxilios.
 - Ocuparse de la vigilancia de la salud de los trabajadores.



5. Las auditorías

Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, salvo las empresas de hasta 50 trabajadores, cuyas actividades no se consideren especialmente peligrosas por el Reglamento de los Servicios de Prevención y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas. En este caso, solo tienen que remitir a la Autoridad Laboral una notificación sobre la concurrencia de estas condiciones.

La primera auditoría se llevará a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva. Se repetirá cada cuatro años, excepto cuando se trate de actividades especialmente peligrosas del Real Decreto 39/1997, que se realizará cada dos años o siempre que lo requiera la Autoridad Laboral.



6. Los expertos en prevención

A efectos de determinar las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones que hay que realizar se clasifican en tres niveles: básico, intermedio y superior.

El prevencionista de nivel básico

La formación mínima requerida en materia de prevención de riesgos es de 30 horas, que se incrementa a 50 si actúa en empresas que desarrollan actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

El prevencionista realiza las tareas más elementales en el sistema de gestión de la prevención en la empresa. Sus **funciones** son:

- Fomentar el interés y la cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.
- Promover la correcta utilización de los equipos de trabajo y de protección, los comportamientos seguros y las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general. Además, efectuará una labor de seguimiento y control de las acciones anteriores.
- Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, cuando proceda, establecer medidas preventivas compatibles con su grado de formación.
- Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa efectuando visitas al efecto, atendiendo las quejas y sugerencias, registrando datos y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones.
- Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

El **módulo de IPE I** capacita para asumir responsabilidades profesionales equivalentes al **nivel básico** en PRL.

Situación de partida

Es lo que hace Francisco cuando visita los talleres 1 y 3.

Prevencionistas de nivel intermedio y superior

El prevencionista de nivel intermedio deberá tener una formación mínima de 300 horas.

El de nivel superior deberá tener una titulación universitaria y una formación mínima en materia de PRL de 600 horas acreditada por una universidad, que le proporcionará una de las especialidades preventivas: Medicina del Trabajo, Seguridad, Higiene Industrial o Ergonomía y Psicosociología Aplicada.

Actividades

Tu sector profesional

3. ¿Alguna de las actividades que desarrolla un técnico de tu profesión se encuentra catalogada como especialmente peligrosa por el Reglamento de los Servicios de Prevención?
4. ¿Qué forma de organizar la prevención se suele utilizar en las empresas de tu sector? ¿Se pueden utilizar todas las modalidades?

7. La representación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales



Situación de partida

Francisco es delegado de prevención en una empresa con 228 trabajadores.

Uno de los aspectos que incluye la gestión de la prevención en una empresa es permitir y favorecer la consulta y participación de los trabajadores en todo lo que afecta a su seguridad y salud en el trabajo. Esta participación se articula a través de unos representantes elegidos específicamente para ejercer labores de representación en esta materia: los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud.

Los delegados de prevención son elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la siguiente escala:

La representación de los trabajadores en materia preventiva		
N.º de trabajadores en la empresa	Delegados de prevención	Comité de seguridad y salud
De 1 a 30	1 delegado de prevención, que será el delegado de personal.	
De 31 a 49	1 delegado de prevención, elegido por y entre los delegados de personal*.	
De 50 a 100		2 delegados de prevención
De 101 a 500		3 delegados de prevención
De 501 a 1000		4 delegados de prevención
De 1001 a 2000		5 delegados de prevención
De 2001 a 3 000		6 delegados de prevención
De 3 001 a 4 000		7 delegados de prevención
De 4 001 en adelante		8 delegados de prevención

* En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores, por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir, por mayoría, a un trabajador o trabajadora que ejerza las competencias del delegado de prevención.

El comité de seguridad y salud se constituirá en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Es un órgano colegiado (es decir, sus miembros actúan conjuntamente) y está formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario o sus representantes, de otra. Se trata de un órgano paritario porque debe haber el mismo número de delegados de prevención que de empresarios.

Las competencias de los delegados de prevención son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario.
- Vigilar y controlar que se cumpla con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención están facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de prevención que realicen y a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros de trabajo.



Situación de partida

Francisco tiene autoridad para restringir su actitud a los trabajadores del taller 3.

Situación de partida

Francisco no pudo acompañar al inspector de Trabajo.



- Recibir información, por parte de la empresa, sobre:
 - Los daños que se han producido en la salud de los trabajadores.
 - Todo aquello que comuniquen las personas u órganos encargados de la actividad preventiva de la empresa.
 - Tener acceso a la información y la documentación relativas a las condiciones de trabajo.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo. Con este fin pueden acceder a cualquier zona y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, siempre y cuando no alteren el normal desarrollo del proceso productivo.
- Formular propuestas al empresario sobre medidas de carácter preventivo y acciones para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores. Recabar de él la adopción de las medidas oportunas.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores que paralice la actividad de la empresa, en caso de riesgo grave e inminente.

Ejemplo

Jaime Arias ha creado su propio salón de belleza, para lo que ha contratado a dos personas. ¿Qué debe hacer antes de iniciar la actividad? ¿Cómo puede organizar la prevención?

Todas las empresas deben realizar una evaluación de riesgos antes de iniciar la actividad. Dicha evaluación, junto con la organización y la planificación de las medidas de prevención y protección, se recoge en un plan de PRL exclusivo para cada empresa. Para organizar la prevención, Jaime puede optar entre asumir personalmente la actividad preventiva si realiza un curso de nivel básico, ya que reúne los requisitos precisos; designar a uno o varios trabajadores, con la formación adecuada, para que se ocupen de la actividad preventiva; contratar un servicio de prevención ajeno o crear un servicio de prevención propio.

Actividades

5. ¿Cómo se organizará la representación de los trabajadores en materia de prevención en una empresa con 534 trabajadores? ¿Y en una empresa con 4020 trabajadores?
6. Un delegado de personal de una empresa química detecta un incendio muy cerca de un bidón que contiene un componente que estalla con facilidad; en esos momentos no hay ningún superior en la empresa. ¿Qué debe hacer? ¿Tiene capacidad para paralizar la actividad de la empresa? ¿Y si fuera un delegado de prevención en lugar de un delegado de personal?
7. Lucía trabaja, junto a otras 320 personas, en un laboratorio médico donde experimentan con agentes biológicos de los grupos 3 y 4. ¿Cómo se organizará la prevención de riesgos laborales en el centro de Lucía?
8. ¿Qué servicios de prevención pueden establecerse en un taller de confección de 300 trabajadores, en un supermercado con 550 trabajadores y en un laboratorio con 300 trabajadores en el que se realizan trabajos con exposición a agentes tóxicos?
9. **Primera fase:** se dividirá la clase en grupos de 5 o 6 alumnos. Cada equipo elaborará un listado de 10 riesgos laborales que suelen estar presentes en los centros de trabajo de su sector profesional (fase de identificación del riesgo). Después, describirá cada riesgo, especificando los daños que pueden causar (fase de descripción del riesgo).

Segunda fase: puesta en común de los riesgos descritos. Se nombrará 1 coordinador del grupo-clase que actuará de moderador y anotará en la pizarra los riesgos de cada equipo (eliminando los repetidos).

Tercera fase: el grupo-clase, conducido por el coordinador, elegirá 3 de los riesgos anotados en la pizarra y valorará cada uno de ellos decidiendo, en común, si son triviales, tolerables, moderados, importantes o intolerables.

10. Existe una íntima conexión e influencia mutua entre trabajo y salud. El ODS 3 (Salud y bienestar) consiste en «Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades»: <www.un.org/sustainabledevelopment/es/health>. ¿Qué metas del ODS 3 están relacionadas con la prevención?

11. El brote de la COVID-19 resalta la necesidad de prestar atención a los riesgos biológicos. El ODS 15 consiste en gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y la pérdida de biodiversidad. En 2016, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) alertó del preocupante aumento mundial de las epidemias zoonóticas. Investiga en <<https://bit.ly/4al4WSp>>. ¿Qué son las enfermedades zoonóticas? ¿En los últimos diez años han surgido enfermedades infecciosas zoonóticas nuevas en humanos? ¿A qué se deben las causas de su aumento?

Situación de partida

Francisco podía pasar al taller 2.



RETO PROFESIONAL RESUELTO

Organización de la prevención en la empresa

Objetivos

1. Analizar las distintas formas de organizar la prevención en una empresa.
2. Identificar la modalidad organizativa más adecuada para cada caso.
3. Comprender que la prevención de riesgos laborales debe estar planificada y bien organizada para ser eficaz.

Desarrollo

Analiza las diferencias que puede haber en la gestión y organización de la prevención de riesgos laborales en los siguientes casos:

- a) Un supermercado con 300 trabajadores.
- b) Una empresa con 300 trabajadores que distribuye material pirotécnico para fiestas.
- c) Una empresa de buceo con 11 trabajadores que realiza trabajos en inmersión bajo el agua.

Tareas

1. ¿Cómo debe organizarse la prevención en cada caso?
2. ¿Cómo se organizará la representación de los trabajadores en materia de prevención?
3. **UTILIZA LAS TIC. INVESTIGA.** Busca en el BOE la última versión del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, investiga si la representación de los trabajadores que se regula en el título II de esta norma es la misma que la representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que hemos analizado en esta unidad y que se regula en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. ¿Se organiza la representación de la misma manera? ¿Cómo se organizará la representación de los trabajadores regulada por el Estatuto de los Trabajadores en las empresas a, b y c?

Solución

1. La prevención se organizará realizando un análisis del tipo de actividad de la empresa y el número de trabajadores:

Caso	Tipo de actividad	Número de trabajadores	Forma de organizar la prevención
A	No peligrosa	300	No es necesario un servicio de prevención propio porque tiene menos de 500 trabajadores, aunque si la empresa quiere, puede contratarlo. Se puede contratar un servicio de prevención ajeno o designar a un grupo de trabajadores.
B	Especialmente peligrosa	300	Servicio de prevención propio.
C	Especialmente peligrosa	11	Aunque la empresa realiza una actividad especialmente peligrosa, no es obligatorio un servicio de prevención propio porque tiene menos de 250 trabajadores. Si bien, se puede contratar si así se desea. Se puede contratar un servicio de prevención ajeno o designar a un grupo de trabajadores. El empresario no puede asumir personalmente la actividad preventiva porque se realizan actividades especialmente peligrosas.

2. La representación de los trabajadores en materia de prevención se organizará del siguiente modo:
- Las empresas a y b tienen 300 trabajadores, por ello, les corresponde constituir un comité de seguridad y salud con tres delegados de prevención y tres representantes de la empresa, ya que se trata de un órgano paritario donde debe haber el mismo número de delegados de prevención que de empresarios.
 - En la empresa c, dedicada al buceo, como tiene entre 1 y 30 trabajadores, tendrá un delegado de prevención, que será el delegado de personal.
3. Se trata de dos tipos de representación distinta. La representación en materia de prevención de riesgos laborales se realiza exclusivamente sobre esta materia y es la que se ha analizado en esta unidad. En cambio, la representación regulada por el Estatuto de los Trabajadores (ET) se refiere a todos los temas relativos a la relación laboral:
- El artículo 4 del ET establece que **todos los trabajadores tienen derecho a la información, consulta y participación en la empresa**.
 - En el artículo 61 del ET, se establece que, sin perjuicio de otras formas de participación, los **trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el título II de esta norma, que son los delegados de personal y el comité de empresa**.
- La existencia de delegados de personal o de un comité de empresa depende del número de trabajadores que haya en el centro de trabajo:

Los delegados de personal (art. 62 ET)

Cuando la empresa tiene **menos de 50 trabajadores**, la representación unitaria se efectúa a través de los delegados de personal, según las siguientes proporciones:

Número de trabajadores	Número de delegados de personal
De 6 a 10	Si los trabajadores deciden por mayoría tener un delegado de personal, podrán tenerlo de forma voluntaria (no es obligatorio).
De 11 a 30	Es obligatoria la presencia de un delegado de personal.
De 31 a 49	Habrá 3 delegados de personal.

Los delegados de personal ejercen la representación de los trabajadores ante el empresario **de forma mancomunada**, es decir, de común acuerdo.

El comité de empresa (arts. 63 y 66 ET)

Si la empresa tiene **50 o más trabajadores**, la representación unitaria se ejerce a través del comité de empresa, un órgano cuya composición depende del número de trabajadores en la empresa o centro de trabajo:

Número de trabajadores	Número de miembros del comité de empresa	Actuación
De 50 a 100	5 miembros	Actúa de forma colegiada , toma acuerdos por mayoría y puede ejercer acciones administrativas y judiciales.
De 101 a 250	9 miembros	Se eligen, de entre sus miembros, un presidente y un secretario.
De 251 a 500	13 miembros	Tienen un reglamento propio.
De 501 a 750	17 miembros	Se reúnen cada dos meses o siempre que lo solicite, al menos, un tercio de sus miembros o de los trabajadores.
De 751 a 1000	21 miembros	
De 1001 en adelante	2 miembros por cada 1000 trabajadores o fracción, hasta un máximo de 75	

En la empresa a y b, como tienen 300 trabajadores, se constituirá un comité de empresa con 13 miembros.

En el caso de la empresa c, dedicada al buceo, habrá, de forma obligatoria, un delegado de personal, que será el delegado de prevención.

EVALÚO MIS CONOCIMIENTOS

RESUELVE EN TU CUADERNO O BLOC DE NOTAS

1. Los delegados de prevención:

- a) Fomentan la observancia de la normativa de prevención.
- b) Se integran en el comité de seguridad y salud, en las empresas con 50 o más trabajadores.
- c) Pueden proponer al órgano de representación de los trabajadores que paralice la actividad de la empresa, en caso de riesgo grave e inminente.
- d) Todas son correctas.

2. Se puede organizar la prevención:

- a) Contratando un servicio de prevención ajeno.
- b) Nombrando delegados de personal.
- c) Estableciendo un comité de seguridad y salud.
- d) Mediante un recurso preventivo.

3. La gestión de riesgos incluye:

- a) La evaluación de riesgos y el plan de PRL.
- b) La evaluación de riesgos y el control de riesgos.
- c) La planificación y la organización de la prevención.
- d) Todas son correctas.

4. Señala la respuesta correcta:

- a) La evaluación de riesgos incluye la identificación del riesgo y su estimación.
- b) El análisis de riesgos consiste en la identificación y valoración del riesgo.
- c) El análisis de riesgos consiste en identificar el peligro y describir y estimar el riesgo.
- d) La evaluación de riesgos implica identificar, describir y eliminar el riesgo.

5. Los trabajadores encargados de la actividad preventiva tienen:

- a) Derecho a acceder a toda la información y la documentación necesarias para la labor preventiva.
- b) Derecho a recibir formación.
- c) El deber del sigilo profesional.
- d) Todas son correctas.

6. Señala la respuesta correcta:

- a) Si la probabilidad de que se produzca el daño es alta y sus consecuencias son dañinas, el riesgo es importante.
- b) El plan de prevención debe incluir las fechas de sus futuras revisiones y actualizaciones.
- c) Si la probabilidad de que se produzca el daño es baja y sus consecuencias son ligeramente dañinas, el riesgo se considera trivial.
- d) Todas son correctas.

7. En la evaluación de riesgos...

- a) Se detectan, se describen y se estiman los riesgos presentes en la empresa y se describen las medidas preventivas.
- b) Se indica para cada medida preventiva el plazo previsto para llevarla a cabo, las personas responsables de su ejecución y los recursos humanos y materiales necesarios.
- c) El riesgo se califica conforme a una escala: trivial, tolerable, moderado, importante o intolerable.
- d) Todas son correctas.

8. El plan de prevención debe incluir:

- a) El número de trabajadores que hay en cada centro de trabajo y el tipo de contrato que tienen.
- b) El número y características de los centros de trabajo, el número de trabajadores y el organigrama de la empresa.
- c) El número de delegados de personal.
- d) Todas son correctas.

9. Señala la respuesta correcta:

- a) Se debe crear un servicio de prevención ajeno cuando la empresa tiene más de 500 trabajadores.
- b) El servicio de prevención propio atiende a distintas empresas que se encuentren en el mismo edificio o polígono industrial.
- c) El servicio de prevención propio se debe crear cuando la empresa tiene entre 250 y 500 trabajadores, y realiza alguna de las actividades consideradas especialmente peligrosas por el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).
- d) El servicio de prevención ajeno se debe crear cuando la empresa tiene entre 250 y 500 trabajadores, y realiza alguna de las actividades consideradas especialmente peligrosas por el RSP.

10. Señala la respuesta correcta:

- a) Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán pasar una auditoría.
- b) Las empresas de hasta 50 trabajadores, cuyas actividades no se consideren especialmente peligrosas por el Reglamento de los Servicios de Prevención y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, no necesitan pasar una auditoría.
- c) Una auditoría consiste en una evaluación externa.
- d) Todas son correctas.

EVALÚO MIS COMPETENCIAS

- 1. **ANALIZA.** Una técnico de prevención ha iniciado una evaluación de riesgos laborales en una carpintería situada en Jaén. De momento, ha tomado las siguientes anotaciones. Copia la siguiente tabla en tu cuaderno y completa las celdas vacías:

Peligro	Riesgo	Prob.	Consecuencias	Valoración del riesgo	Medidas preventivas	Prioridad
Ignición de productos inflamables, polvo de madera u otros restos resultantes de la actividad.	Explosiones, incendio.	Baja.	Extremadamente dañino.	■ ■ ■ ■ ■	<ul style="list-style-type: none"> ■ Utilizar los sistemas de extracción general cuando se lleven a cabo tareas que produzcan polvo, así como las extracciones localizadas de que disponen algunas máquinas. ■ Al finalizar el trabajo dejar la zona limpia de virutas, restos y productos químicos. 	2
Possible presencia de clavos, puntillas, etc., en el suelo.	Pisadas sobre objetos.	Media.	Dañino.	■ ■ ■ ■ ■	Uso obligatorio de calzado de seguridad con puntera reforzada, plantilla antiperforaciones y suela antideslizante.	2
Existencia de material almacenado encima de los armarios.	Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento.	Baja.	Dañino.	■ ■ ■ ■ ■	Retirar el material almacenado encima de los armarios y colocar en un lugar adecuado.	3

- 2. **INVESTIGA.** Una empresa ha renovado la mayoría de los equipos y la maquinaria que utiliza, ¿tiene que actualizar las evaluaciones de riesgo? ¿Cuándo se deben actualizar las evaluaciones de riesgo?
- 3. **ANALIZA.** Hace 5 años Fernando abrió una tienda de electrodomésticos. Trabaja allí de forma habitual, junto a su ayudante. Ahora solo va por las mañanas porque está cursando un máster de prevención de riesgos laborales de 600 horas. ¿Puede asumir personalmente las labores de prevención? Razona la respuesta.
- 4. **ANALIZA.** Un laboratorio en el que se trabaja con agentes biológicos del grupo 3 cuenta con 600 trabajadores. ¿Cómo se organizará la prevención de riesgos laborales y la representación de los trabajadores?

- 5. **UTILIZA LAS TIC.** Un derecho de los trabajadores es participar en materia de prevención a través de sus representantes. La cooperación entre empresario y trabajador es una de las mejores formas de prevenir y evitar que se produzcan daños laborales, el trabajo conjunto y en equipo siempre beneficia a todos porque fomenta la creatividad, la comprensión mutua y crea sinergias, es decir, generan un efecto superior al que se conseguiría con la suma de los efectos individuales.

De igual modo, los objetivos de desarrollo sostenible solo se pueden lograr con el compromiso decidido a favor de alianzas mundiales y cooperación. Por eso, la ONU ha creado la aplicación ODS en Acción para dar a conocer y poner en práctica estos objetivos. Entrad en su página web (<https://sdgsinaction.com/es.html>) e informaos sobre esta app, que permite participar en las acciones de otras personas o crear una nueva adaptada a vuestra realidad. Siguiendo las pautas de la unidad 2, iniciad un debate para decidir si os sumáis a una de las acciones de otras personas o preferís llevar a cabo una iniciativa nueva. Si optáis por lo segundo, debatid y definid la actividad a realizar. En ambos casos, poned en práctica lo decidido e invitad a vuestros compañeros del instituto a unirse a vosotros.



RETO PROFESIONAL 1

El plan de prevención y la organización de la prevención en la empresa

Objetivos

1. Conocer qué es el plan de prevención y la evaluación de riesgos laborales.
2. Analizar las distintas formas de organizar la prevención en una empresa.
3. Identificar la modalidad organizativa más adecuada para cada caso.
4. Comprender que la prevención de riesgos laborales debe estar planificada y bien organizada para ser eficaz.
5. Vincular la realización del reto profesional con los ODS 3 («Salud y bienestar») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»).



Desarrollo

La empresa QUIMCSA, dedicada a la elaboración de productos químicos, quiere actualizar la documentación obligatoria en materia preventiva. Les han informado de que tienen que revisar el plan de autoprotección que elaboraron hace tres años. Lo mismo ocurre con las evaluaciones de riesgo; parece ser que han quedado muy antiguas, puesto que desde que se redactaron, la empresa ha renovado las instalaciones y la mayoría de las máquinas que utilizan.

Por otra parte, hay mucha rotación de personal porque tienen muchos trabajadores temporales y contratados a través de empresas de trabajo temporal.

QUIMCSA tiene dos sedes, una en Valencia, donde se utilizan productos químicos de alto riesgo, y otra en Sevilla, donde está el equipo directivo, el Departamento de Financiación y Control, el Área de Marketing y el Departamento de Recursos Humanos.

La sede de Valencia cuenta con 250 trabajadores, mientras que la sede de Sevilla, al ser la principal, cuenta con 502 empleados.

Tareas

1. ¿Cuáles son los aspectos principales que se incluyen en el plan de prevención de riesgos laborales?
2. ¿Qué incluye una evaluación de riesgos y en qué situaciones se debe elaborar y actualizar?
3. ¿Cada cuánto tiempo se debe actualizar el plan de prevención?
4. ¿Cómo se debe organizar la prevención en cada sede? Justifica la respuesta.
5. ¿Tienen la obligación de pasar una auditoría? ¿Por qué? ¿En qué consiste una auditoría?

Gestión de la prevención y evaluación de riesgos

Esta es la situación de una de las naves de una empresa siderúrgica con 260 trabajadores:



Tareas

1. ¿Qué modalidad preventiva debe concertarse en esta empresa?
2. ¿Cómo se organizará la representación de los trabajadores?
3. Realiza las siguientes fases de la evaluación de riesgos de esta nave industrial:

A. Análisis de riesgos:

- Identifica los peligros que ves en el dibujo.
- Describe los riesgos.
- Estima el riesgo. Indica, conforme a las tablas del INSST, si la probabilidad de cada riesgo es alta, media o baja y sus consecuencias ligeramente dañinas, dañinas o extremadamente dañinas.

B. Valoración del riesgo conforme a las tablas proporcionadas por el INSST.

4. Indica las medidas de prevención y protección que deben adoptarse y haz una relación de los procesos o formas de actuar que deben cambiarse.

5 La actuación en caso de emergencia



Vamos a aprender

1. Plan de autoprotección
2. Protección frente al fuego
3. Primeros auxilios

SITUACIÓN DE PARTIDA

Simulacro de una emergencia por fuga de gas

RETO PROFESIONAL RESUELTO

Explosión en una fábrica de pirotecnia

RETOS PROFESIONALES

1. Incendio en un taller mecánico
2. Primeros auxilios: posición lateral de seguridad
3. Primeros auxilios en un accidente laboral

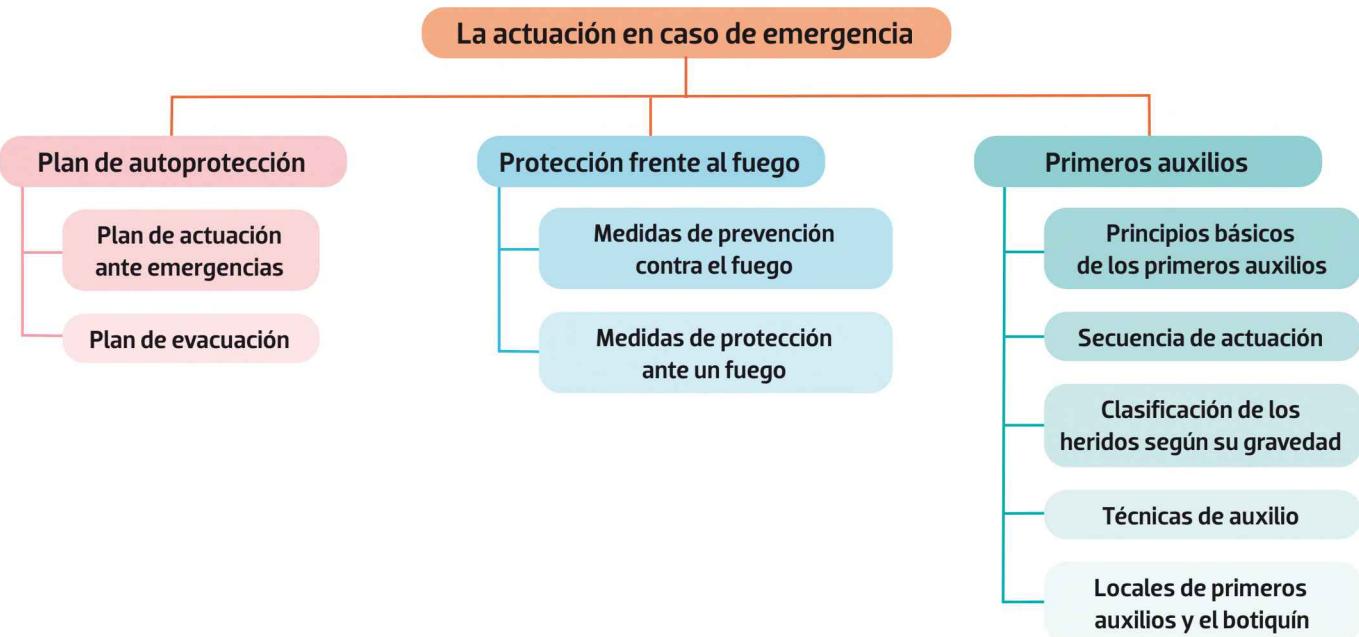
Resultados de aprendizaje

2. Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

Objetivos

- Analizarás los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- Valorarás la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de actuaciones que se deben realizar en caso de emergencia y reflexionarás sobre el contenido del mismo.
- Identificarás las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños, así como la composición y uso del botiquín.

Organizo mis ideas



Situación de partida

Simulacro de una emergencia por fuga de gas

En una refinería en la provincia de Huelva, se llevó a cabo un simulacro de emergencia para evaluar y mejorar aspectos clave del plan de autoprotección frente a una fuga de gas. Los pasos seguidos incluyeron los siguientes puntos:

1. **Formación e información** previa para los trabajadores sobre posibles escenarios de emergencia con énfasis en la detección y acciones a seguir.
2. **Detección de la fuga** por una operadora, quien informa al responsable del plan de emergencias.
3. **Activación del plan de emergencia** por el responsable. La jefa de intervención dirige las acciones y se procede a la evacuación total de las instalaciones.
4. **Comunicación de la emergencia** mediante megafonía y radio por el personal del centro de control.
5. **Desalojo y evacuación** iniciados por el equipo de alarma y evacuación, siguiendo procedimientos establecidos.
6. **Control de la fuga** a cargo de un equipo de profesionales especializados, mediante la implementación de medidas para reducir la propagación del gas y minimizar el riesgo de ignición.

7. **Intervención de servicios externos y sanitarios**, notificando a bomberos y otros servicios de emergencia según sea necesario. El personal sanitario atiende a afectados y coordina traslados simulando colaboración con servicios externos.
8. **Investigación posterior** para identificar áreas de mejora y fortalecer la formación en seguridad industrial.

Tareas

1. Identificar medidas para mejorar la rapidez en la detección de emergencias.
2. Desarrollar estrategias para garantizar que el personal esté adecuadamente capacitado en la detección y aviso eficiente de emergencias.
3. Definir y clarificar los pasos a seguir al activar un plan de emergencia para una respuesta rápida y efectiva.
4. Establecer medidas para asegurar la coordinación efectiva cuando se decide realizar una evacuación total de las instalaciones, mejorando la rapidez y eficacia del proceso.

1. Plan de autoprotección

Protección Civil

Protección Civil son los servicios y organizaciones ajenos a la empresa que socorren a las personas y bienes en situaciones de emergencia (policía, servicios sanitarios o bomberos).

El sistema público de Protección Civil actúa como unidad de mando externa.



Situación de partida

La refinería tiene que elaborar el plan de actuación en emergencias e incluirlo en el plan de autoprotección.

Para ello, debe tener en cuenta:

- Características del lugar de trabajo y de los sistemas de emergencia.
- Tipo de actividad y equipos de trabajo utilizados.
- Características de los trabajadores y de otras personas afectadas (visitantes, público...).

El plan de autoprotección es el documento en el que se recoge el sistema de control y gestión de la seguridad en las empresas ante una situación de emergencia (incendio, inundación, amenaza de bomba, explosión...).

¿Cuándo se debe elaborar un plan de autoprotección?

Actividad que origina emergencias

Anexo I. Norma básica de autoprotección

Sector especialmente peligroso

Normativa específica del sector

Situación en la comunidad autónoma

Norma propia autonómica

Contenido mínimo del plan de autoprotección

- **Características y datos generales** del edificio e instalaciones.
- **Inventario, análisis y evaluación de riesgos** tanto de la propia actividad de la empresa como los procedentes del exterior que le puedan afectar.
- **Medios materiales y humanos** disponibles para garantizar la prevención de los riesgos y el control inicial de las emergencias, que incluyen actividades de formación del personal y mantenimiento preventivo de las instalaciones de protección. Se debe identificar al responsable del plan de autoprotección.
- **Plan de actuación ante emergencias**, que recoge qué hacer en situaciones tales como un incendio, una inundación, una amenaza de bomba, una explosión...
- **Implantación y las revisiones**, que tendrán una periodicidad no superior a 3 años.

El plan de autoprotección se registra en un organismo público competente para integrarlo en el sistema público de Protección Civil.

1.1. Plan de actuación ante emergencias

El plan de actuación ante emergencias recoge qué hacer ante una situación de emergencia, de manera que se garantice la evacuación y protección de las personas, así como una intervención inmediata y coordinada de los medios que sean necesarios para minimizar las consecuencias y preparar la posible intervención de los recursos exteriores (bomberos, ambulancias, policía, etc.).

La **estructura organizativa y jerarquizada de emergencia** con empleados especialmente formados y con material adecuado es la siguiente:

Director o directora del plan de emergencias

Activa el plan de emergencias. Dirige y coordina la actuación de quienes intervienen.

Jefe o jefa de intervención

Dirige los equipos de intervención e informa al director o directora del plan de emergencias.

Centro de control

Centraliza toda la información y se encarga de dar los avisos de alarma.

Equipos de primera intervención (EPI)

Intentan eliminar inmediatamente la emergencia.

Equipos de segunda intervención (ESI)

Intervienen si los equipos de primera intervención no controlan una emergencia concreta.

Equipos de alarma y evacuación (EAE)

Dirigen y supervisan la evacuación, asegurándose de que no queda nadie dentro.

Equipos de primeros auxilios (EPA)

Prestan los primeros auxilios antes de que llegue la asistencia médica.

Equipos de apoyo

Prestan ayuda especializada a otros equipos.

Integración y coordinación

La empresa debe organizar las relaciones con servicios externos a la empresa, para garantizar la rapidez y eficacia, en particular en materia de primeros auxilios, de asistencia médica de urgencia, de salvamento y de lucha contra incendios.



Una vez localizada la emergencia, se da la alarma que puede ser:

- **Alarma automática** si lo detecta algún dispositivo (p.ej., detector de humos o gases).
- **Alarma directa** si es activada por una persona.

Se tiene que confirmar la alarma, para comprobar que no es falsa y saber quién y desde dónde informa, y qué y dónde ocurre.

Declaración del tipo de emergencia, que puede ser:

- **Conato de emergencia:** afecta a una zona concreta de la empresa y es perfectamente controlable por los equipos de primera intervención de la empresa.
- **Emergencia parcial o general,** en donde tiene que actuar personal especializado o ayuda exterior. Puede suponer la evacuación del edificio y la intervención de ayuda externa.

Seguidamente, se transmite la emergencia y se indica qué hacer. Se podrá hacer de palabra o utilizando sirenas, megafonía, el teléfono o la radio.



RETO



Desafío de organización de emergencia

Objetivos

- Organizar los roles y responsabilidades de los equipos de emergencia para garantizar una respuesta eficiente ante situaciones críticas.
- Mejorar la preparación y la capacidad de respuesta del equipo ante una emergencia.
- Facilitar una discusión sobre la importancia de tener una estructura organizativa clara durante una emergencia.
- Ser capaz de colaborar, comunicarse efectivamente y responder con rapidez como elementos clave en la gestión de emergencias.

Desarrollo del reto

- Paso 1. Asignar a cada participante uno de los roles descritos en la estructura organizativa de emergencia. Cada uno de ellos debe entender claramente las responsabilidades asociadas a su rol.
- Paso 2. Simulación de una situación de emergencia específica, como un incendio en el edificio o una amenaza de bomba. Los participantes deben actuar de acuerdo con sus roles asignados y seguir los procedimientos establecidos para abordar la emergencia.
- Paso 3. Coordinación y comunicación entre los diferentes equipos. Se pueden usar radios, teléfonos u otros medios para simular la comunicación en tiempo real. Los participantes deben informar sobre el estado de la emergencia, solicitar ayuda si es necesario y coordinar la evacuación y primeros auxilios.
- Paso 4. Evaluación de la simulación y propuestas de mejora. Se debe realizar una breve sesión de retroalimentación entre los participantes, para que estos compartan sus experiencias y destaqueen cualquier área de mejora en la coordinación o ejecución de las tareas.

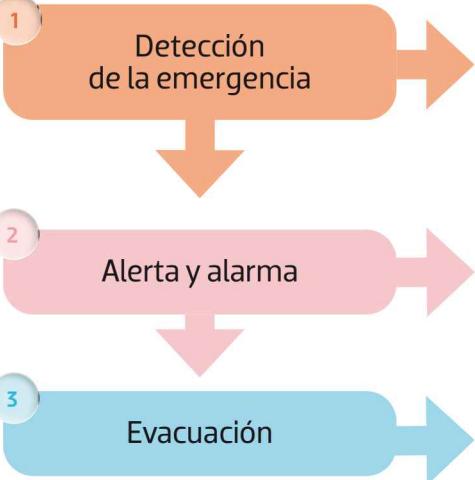
Situación de partida

Realizar una evacuación adecuada del lugar del accidente puede evitar más accidentes o muertes.

1.2. Plan de evacuación

El plan de evacuación es un conjunto de actuaciones para desplazar a los ocupantes de una zona o edificio determinado hasta un espacio exterior seguro.

Las fases de la evacuación se producen con la siguiente secuencia:



Ante una emergencia y tras valorar su gravedad, el director del plan de actuación de emergencia, junto al jefe de intervención y el EPI, ordenarán una **evacuación total o parcial** del edificio.

En el **centro de control**, el responsable de comunicaciones informará de la orden de evacuación a los equipos de emergencia, a los trabajadores y a las unidades externas de urgencias, si fuera necesario. Esta comunicación se transmitirá a través de señales luminosas, acústicas (sirenas o alarmas) o comunicaciones verbales de viva voz o por megafonía. Estas pueden darse por separado o simultáneamente.

Al evacuar un edificio hay que **salir ordenadamente**, siguiendo el procedimiento establecido, sin correr ni volver hacia atrás. Los responsables de cada planta comprobarán que todas las personas han evacuado la zona.

Los evacuados deben dirigirse al punto de reunión en el exterior del edificio y agruparse como se les haya indicado, para que el responsable haga un recuento y una lista con el nombre de las personas evacuadas. Si falta alguien hay que comunicarlo inmediatamente.

Los evacuados deben seguir las siguientes indicaciones:

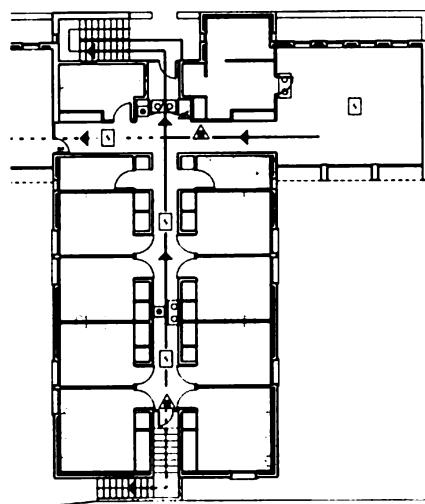
- No descolgar el teléfono y, si se está hablando, hay que colgarlo inmediatamente para poder recibir llamadas.
- No utilizar el ascensor.
- Está terminantemente prohibido volver al puesto de trabajo o retirar los vehículos de la zona de aparcamiento.
- Utilizar las vías, escaleras y salidas de emergencia, que estarán debidamente señalizadas. En cada zona tiene que haber un mínimo de dos vías de evacuación, una principal y otra alternativa.

Situación de partida

Un simulacro al año

Los simulacros ponen en práctica cómo se va a actuar y a evacuar un edificio para detectar posibles fallos y aspectos que se pueden mejorar, y conseguir que el desalojo sea rápido. Hay que realizar un simulacro al año. Hay que conocer el tiempo invertido para reducirlo al mínimo posible.

▲ Extintor de polvo BC	□ Detector de temperatura
▲ Extintor de polvo ABC	□ Detector de humo
▲ Extintor de anhidrido carbónico	□ Detector de llama
▣ Carro extintor	□ Detector de gases
◊ Sistema fijo de extinción	□ Cuadro control y señalización
□ Pulsador de alarma	● Columna de agua con carga
■ Toma de alimentación	□ Teléfono
▲ Boca de incendios equipada (agua) conectada en carga	□ Local con productos combustibles
□ Luz de emergencia	□ Local con productos comburentes
□ Dispositivo avisador de incendios	□ Local con productos Explosivos
□ Sistema de ventilación de incendios	□ Manta ignífuga
→ Via principal de evacuación	
- - - → Via secundaria de evacuación	



Los **planos del edificio por plantas** se colocarán en un lugar visible para todas las personas que se encuentran en el edificio. Una copia se guardará en una caja estanca, resistente al fuego, con la indicación «Uso exclusivo bomberos».

Estos planos proporcionarán una información gráfica de la compartmentación de los locales, de la vía de evacuación, de la ubicación de los medios de extinción y de los pulsados de alarma, entre otros.



2. Protección frente al fuego

El fuego es una reacción química que consiste en la combustión de un elemento que necesita que coincidan en tiempo y lugar tres factores: combustible, oxígeno y calor, conocido como el triángulo del fuego.



Clases de fuego (según norma UNE-EN 2)

A	De materias sólidas; la combustión forma brasas (madera, papel...).
B	De líquidos inflamables o de sólidos licuables (gasolina, aceite, pinturas...).
C	De gases inflamables (butano, propano, gas ciudad, acetileno, etc.).
D	De metales o productos químicos reactivos (magnesio, sodio...).
F	Fuegos derivados de la utilización de ingredientes para cocinar (aceites y grasas vegetales o animales) en los aparatos de cocina.

Fuego eléctrico

Un factor importante que hay que considerar es que en todos los fuegos puede estar presente la tensión eléctrica.

Principales riesgos de los incendios

- Los vapores tóxicos que asfixian a las personas.
- El humo dificulta la visión y con ello la huida, provoca dolor de cabeza, tos y mareos, para luego pasar a náuseas, irritación en los ojos y dificultad para respirar. Si se continúa respirando, puede causar la muerte.
- El pánico altera el comportamiento e, incluso, provoca suicidios.

2.1. Medidas de prevención para evitar el fuego

Actuación en el combustible

- Mantener el orden y la limpieza.
- Alejar un elemento combustible del calor.
- Almacenar los productos inflamables en recipientes y lugares adecuados, y manipularlos en sitios abiertos y ventilados.

Eliminar el oxígeno

- Crear espacios inertes para almacenar o utilizar sustancias especialmente peligrosas.

Suprimir el calor

- Actuar sobre la fuente de ignición es lo más eficaz, con medidas como no fumar, mantener en buen estado la instalación eléctrica o desconectar los equipos al acabar el trabajo.



Equipos de protección y lucha contra el fuego

Sistema de detección y alarma



Pulsador de alarma



Alumbrado de emergencia



Extintores



Boca de incendio equipada (BIE)



Columna seca



Hidrante



Rociador (sprinkler)



2.2. Medidas de protección ante un fuego

Si se produce el fuego se utilizarán las siguientes medidas de protección:

- Controlarlo con equipos de protección y lucha contra el fuego.
- En fuegos no controlados o importantes, activar el pulsador de alarma y avisar inmediatamente a los responsables de actuar en emergencias.
- Abandonar la zona rápidamente, con calma, sin correr y sin empujar.
- No perder tiempo recogiendo objetos personales.
- Cerrar puertas y ventanas para no avivar el fuego y no propagar el humo a otras dependencias.
- Tocar las puertas si se deben abrir. No hacerlo si están calientes.
- Si nos encontramos con una nube de humo, salir a ras de suelo, gateando.
- Si la ropa arde, no correr, cubrir la cara, tirarse al suelo y rodar.
- Si el fuego o el humo nos atrapa, encerrarse en un lugar lo más bajo posible, tapar cualquier entrada de humo con ropa, toallas o trapos y colocar en la ventana una prenda de color vistoso como señal. No se abrirán ni romperán las ventanas hasta que el rescate sea inminente.

Equipos de protección y lucha contra el fuego

- El **sistema de detección y alarma**, que descubre precozmente el incendio y permite la actuación rápida en sus fases iniciales.
- El **pulsador de alarma**, que es activado por una persona para avisar de la existencia de un fuego. Su funcionamiento es mediante rotura de cristal.
- El **alumbrado de emergencia** en los caminos de evacuación y salidas.
- En lugares visibles, de fácil acceso y debidamente señalizados, se colocarán **extintores** que indicarán, con un **número**, el tamaño del fuego capaz de apagar, y con una **letra**, dentro de distintas figuras geométricas, cada una de un color, el tipo de fuego:



- Las **bocas de incendio equipadas (BIE)** son tomas de agua provistas de una manguera que puede estar plegada o enrollada. Tienen una válvula de corte y un manómetro. Suelen estar dentro de un armario cerrado con un vidrio, con la inscripción: «Rómpase en caso de incendio».
- La **columna seca** es un trazado de tuberías sin agua, colocado generalmente en el hueco de la escalera, próximo a la entrada del edificio, y válvulas de seccionamiento con bocas de acoplamiento para mangas en diferentes plantas. Su uso es exclusivo para los bomberos, que acoplan su camión para abastecer con el agua y la presión del propio vehículo.
- El **hidrante** es una toma de agua situada en el exterior del edificio para conectar las mangas de los equipos de extinción.
- Los **rociadores (sprinklers)** son dispositivos para distribuir agua automáticamente sobre el fuego, en cantidad suficiente para controlarlo.
- Los **medios de protección pasiva** son barreras integradas en el diseño del edificio u otras estructuras que limitan la propagación del fuego (puertas cortafuegos, lana de roca...).

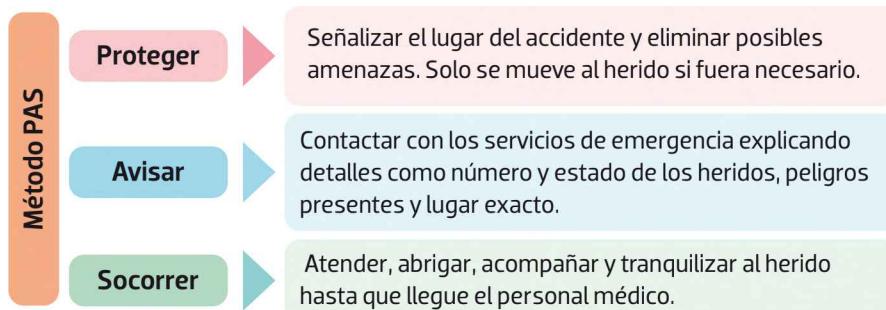


3. Primeros auxilios

Los primeros auxilios son técnicas para atender a un herido hasta que llega la asistencia sanitaria profesional.

3.1. Principios básicos de los primeros auxilios

Los principios básicos de los primeros auxilios son los siguientes:



3.2. Secuencia de actuación

La actuación se secuencia en tres pasos:

1 Evaluación del entorno y primer contacto con la víctima

En el lugar del siniestro se comprueba que no hay otros riesgos (material inflamable, tóxico o explosivo, derrumbamientos...).

Se zarandeaa a la víctima por los hombros y se le pregunta: «¿Estás bien?»; se llama al 112 para que acudan los servicios sanitarios, bomberos y policía.

2 Valoración primaria

Verificar las constantes vitales de la persona herida para comprobar si está consciente, respira o sangra.

- Si la **victima responde** (consciente), mantenerla en la misma posición y averiguar qué le pasa con una valoración secundaria.
- Si la **victima no responde** (inconsciente), se procede a actuar según el estado del lesionado:
 - Respira y tiene pulso: colocar en posición lateral de seguridad.
 - No respira y tiene pulso: aplicar la reanimación respiratoria.
 - Ni respira ni tiene pulso: iniciar la reanimación cardiopulmonar.

3 Valoración secundaria

Exploración rápida, ordenada y concienzuda del herido buscando lesiones, sangre, deformidades y secreciones (sudor, heces, orina o vómitos). Se le pregunta por su estado para detectar problemas de orientación o memoria.

ANTE UN ACCIDENTE



Ante un accidente, tenéis que tener la seguridad de que tanto el accidentado como vosotros estareis fuera de peligro.



Algunos servicios sanitarios (médico, ambulancia, etc.) de la existencia del accidente, para después emplear la estrategia de actuación.



Algunos servicios sanitarios (médico, ambulancia, etc.) de la existencia del accidentado, reconociendo primero sus signos vitales por el siguiente orden: conciencia, respiración y pulso.



112



Actividades

4. Ordena las siguientes actuaciones según su prioridad: llamar a los servicios de emergencia; comprobar la conciencia del herido; recopilar toda la información posible acerca de la emergencia; señalar el lugar del accidente; eliminar un escape de gas; palpar la carótida del herido.

3.3. Clasificación de los heridos según su gravedad



Los servicios sanitarios inician las primeras maniobras de socorro en el lugar de la catástrofe, que recibe el nombre de **zona de rescate**, y lo harán siempre que los servicios de salvamento y rescate lo permitan porque la zona es segura.

Si fuera necesario, se evacúa a las víctimas a la **zona de selección**, que es un área segura para trabajar cerca del siniestro, de fácil acceso para las ambulancias y lo más cercana posible a una vía de comunicación.

Al atender a los accidentados, se utilizará el **triaje** para clasificar a las víctimas en función de su gravedad y poder atender, en el menor tiempo posible, al mayor número de personas. Esta técnica se guía por los siguientes principios:

- Salvar la vida tiene prioridad sobre la salvación de algún miembro, y la conservación de la función sobre la corrección del defecto anatómico.
- La asfixia, las hemorragias y el shock requieren una actuación inmediata.

En el triaje se utilizan unas cartulinas con un código internacional de colores que agrupa a las víctimas en categorías por el siguiente orden de prioridad:

Heridos con posibilidad de sobrevivir, que requieren atención médica inmediata y su evacuación es prioritaria con control médico.

Lesionados que precisan atención médica con maniobras sencillas de estabilización. Son evacuados sin control especial.

Pacientes ilesos o leves que no tienen comprometida ninguna función vital y se valen por sí mismos. Tras el tratamiento médico, pueden ir a su domicilio sin necesidad de ingreso hospitalario.

Cadáveres o heridos con posibilidades de recuperación nulas.

Ejemplo

Un taxista recibe un golpe por detrás de su taxi cuando estaba parado en un semáforo. Está malherido y atrapado entre el asiento y el volante del vehículo. No se observa peligro de explosión o incendio. ¿Cómo se debe actuar para auxiliar a este herido?

Al encontrarse prisionero en el interior del vehículo, el taxista debe ser liberado por personal adecuadamente adiestrado, pues actuar sin medios materiales ni conocimientos y experiencia podría suponer daños en la víctima que agravarían más su estado. La forma correcta de actuar sería la siguiente:

- Mantener en todo momento la calma, pero actuar con rapidez.
- Comprobar que no existe ningún otro riesgo que ponga en peligro a las personas.
- Preguntar a la víctima por su estado, consultándole si está bien.
- Llamar al 112 para que envíen servicios de salvamento y rescate (ambulancia, bomberos y policía).
- Trasladar al herido solo si existe peligro y después de comprobar que no presenta una lesión medular.
- Intentar acceder al lesionado para conocer su grado de conciencia, estado respiratorio y circulatorio.
- Tranquilizar al herido y permanecer junto a él, explicándole que la ayuda viene de camino.
- Realizar aquellas maniobras de primeros auxilios que sean factibles.



3.4. Técnicas de auxilio

Posición lateral de seguridad

Una víctima inconsciente, con pulso y que respira se coloca en posición lateral de seguridad si no tiene lesiones en la columna vertebral.

	El brazo alejado del socorrista cruza el tórax y se apoya el dorso de la mano contra la mejilla del lado contrario de la víctima.
	Con la otra mano, agarrar la pierna más alejada justo por encima de la rodilla y levantarla, manteniendo el pie apoyado en el suelo y girar el cuerpo hasta que quede de lado.
	Colocar el dorso de la mano del lado externo bajo la mejilla.

Reanimación respiratoria

Se aplica en heridos inconscientes, que no respiran, pero tienen pulso.

- Se coloca a la víctima **boca arriba sobre un plano duro** con los brazos a lo largo del cuerpo. Se le retira la ropa que oprime la garganta, el tórax o el abdomen, y cadenas, collares y cuerpos extraños de la boca.
- A continuación, se procede a la **apertura de las vías aéreas** con la maniobra **frente-mentón** o la **tracción mandibular** si hay lesión cervical.
- Si el herido no respira, se procede a las **respiraciones de rescate** con el método **boca-boca**, poniendo los labios alrededor de la boca de la víctima para soplar de manera constante dentro de esta, mientras se observa la elevación del tórax; o el método **boca-nariz**, tapando la boca con la mano e insuflando por la nariz.

Reanimación cardiopulmonar básica (ERC 2021)

- En la **reanimación cardiopulmonar básica** se empieza con **compresiones torácicas** con la víctima tumbada boca arriba sobre una superficie lisa y firme. El socorrista se arrodilla a su lado y pone el talón de una mano en el centro de su tórax y el talón de la otra encima de la primera, entrelazando los dedos. Con los brazos rectos, comprime fuertemente, aprovechando su peso, sobre el esternón, hundiéndolo 4-5 cm. Repetir con una frecuencia de 100 por minuto (2 compresiones por segundo).
- Tras 30 compresiones, **combinar con respiraciones de rescate** con la maniobra frente-mentón durante aproximadamente 1 segundo hasta alcanzar un total de 2 respiraciones de rescate efectivas. Entre cada una se observará el descenso del tórax mientras va saliendo el aire, con la cabeza extendida y el mentón elevado.
- Continuar con **30 compresiones torácicas** por cada 2 respiraciones de rescate. Únicamente se para cuando la víctima comienza a respirar.

Se aplica a personas inconscientes que no respiran o no lo hacen normalmente. No debe haber pulso. **Solo se puede practicar con muñecos.**

Desfibriladores automáticos externos (DEA)

Los desfibriladores automáticos externos (DEA) son dispositivos que disponen de un sistema de análisis del ritmo que es capaz de identificar las situaciones en que es necesario desfibrilar e informar, mediante mensajes verbales, de cuando es necesario administrar una descarga eléctrica con el objeto de reestablecer el ritmo cardíaco.

Se recomienda la instalación de DEA en aquellos sitios que sean muy concurridos.

El DEA es útil cuando la persona sufre **fibrilación y taquicardia ventriculares**.

Apertura de vías aéreas

Maniobra frente-mentón

Extender con la mano en la frente la cabeza hacia atrás y simultáneamente se empuja con la otra mano el mentón.

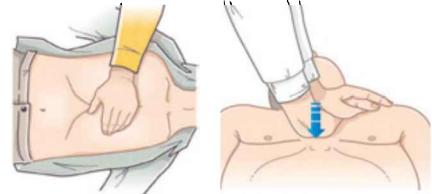


Maniobra tracción mandibular

Colocar los dedos detrás del ángulo mandibular, tirando de ella para elevarla y abrir la boca.



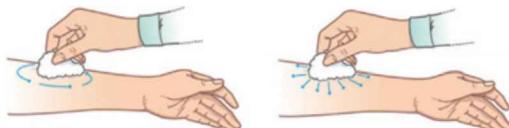
Compresión torácica



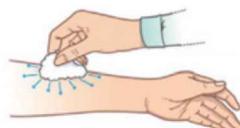
Respiraciones de rescate Método boca-boca



Para curar la herida, hay que lavarse las manos y usar guantes y material estéril.

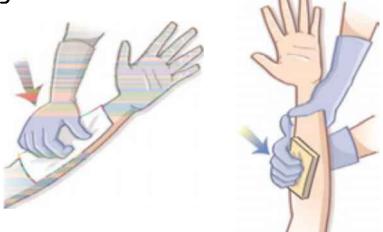


Lavar la zona alrededor de la herida.



Desinfectar la zona alrededor de la herida desde esta hacia fuera.

La compresión se tiene que realizar de la siguiente manera:

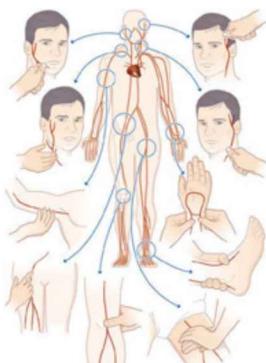


Presionar directamente en el punto de sangrado durante 10 minutos.

Elevar la extremidad.

Zonas de compresión arterial

- En el cuello sobre la vena carótida.
- En la clavícula para la arteria subclavia.
- En la cara interna del brazo para la arteria humeral.
- En el muslo se comprime la arteria femoral.



3.5. Actuación según la lesión

3.5.1. Heridas

Una **herida** es la rotura de la piel por un traumatismo.

Para curar la herida, hay que lavarse las manos y usar guantes y material estéril desecharable o limpio.

Las **heridas leves** afectan a la capa más externa de la piel, siempre que no haya otro factor de gravedad.

- Hay que desinfectar la herida con agua y jabón, y poner un antiséptico no colorante.
- No se cubre, salvo que el entorno esté contaminado o haya riesgo de infección.

Las **heridas graves** afectan extensamente a manos, ojos, boca, nariz y genitales o son incisiones en tórax, abdomen o articulaciones.

- Se debe controlar el estado general del herido y sus signos vitales, buscando los puntos dolorosos de la herida, contusiones, fracturas o hemorragias.
- Cubrir la herida completamente con un apósito o gasa húmeda.
- En las heridas penetrantes del tórax hay que mantener al accidentado semisentado y si son en el abdomen, se le pone en decúbito supino, flexionando las piernas.
- En todos los casos, hay que trasladar al herido urgentemente a un centro hospitalario.

3.5.2. Hemorragias

La **hemorragia** es una salida de sangre del sistema circulatorio; si esta sale del organismo, es **externa**, y si va a otra cavidad del cuerpo, es **interna**.

Solo se puede intervenir activamente en hemorragias externas, y se debe actuar siguiendo este orden:

1. **Compresión directa**: cubrir con una gasa la herida inmediatamente, comprimiendo de forma mantenida durante 5-10 minutos la zona lesionada.
2. **Compresión arterial**: si la hemorragia no se corta o es sobre una fractura abierta, se presiona la arteria principal que nutre la zona lesionada.
3. **Torniquete**: vendaje ancho que presiona por encima de la herida el miembro afectado. Tiene **efectos secundarios** y solo se emplea si lo anterior no funciona. Anotar la hora de colocación y no aflojar.

En las **hemorragias internas**, se debe mantener la temperatura del afectado y tenerle en reposo con las piernas elevadas. Evitar actuaciones perjudiciales hasta que lleguen los servicios sanitarios.

Actividades

5. En grupos realizad un cartel Informativo sobre primeros auxilios para heridas graves. Algunas ideas que se proponen son:

- a) Ilustración y explicación para representar áreas sensibles de manos, ojos, boca, nariz y genitales.
- b) Representación visual de cómo aplicar correctamente un apósito o gasa húmeda sobre la herida, resaltando la importancia de cubrirla completamente.
- c) Un gráfico que compare visualmente las características de heridas leves y graves.
- d) Iconos reconocidos universalmente para indicar la importancia de los primeros auxilios y la llamada a servicios de emergencia.
- e) Un diagrama claro que muestre cómo evaluar el estado general del herido, señalando puntos dolorosos, contusiones, fracturas y áreas de hemorragia.



3.5.3. Quemaduras

Las quemaduras son lesiones producidas, generalmente, por la acción del calor sobre los tejidos del cuerpo.

Clasificación de las quemaduras

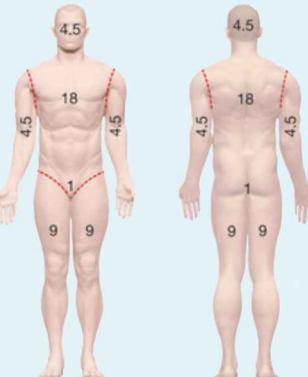
Según su profundidad

- **De primer grado:** destruye la capa superficial de la piel, produciendo enrojecimiento. Es el denominado eritema.
- **De segundo grado:** abombamiento de la epidermis; lesión conocida como ampolla o flictena.
- **De tercer grado:** necrosis de los tejidos; aparece una costra (escara) y se ennegrece.

Según su extensión

La **regla de los 9** de Wallace calcula la extensión quemada aplicando los siguientes porcentajes:

- Cabeza y cuello: 9 %.
- Cada extremidad superior: 9 % (7 % el brazo y 2 % la mano).
- Cada extremidad inferior: 18 % (9 % el muslo, 7 % la pantorrilla y 2 % el pie).
- Cara anterior de tórax y abdomen: 18 %.
- Espalda y nalgas: 18 %.
- Genitales: 1 %.



Según su gravedad

- Una quemadura es de carácter **leve** cuando la superficie quemada es inferior al 10 % y su profundidad no rebasa el 2.º grado.
- Entre el 10 % y el 30 % se considera **grave**, independientemente de que sea de 2.º o 3.º grado. Se consideran graves, al margen de su extensión o profundidad, las quemaduras que afectan a manos, pies, cara, ojos y genitales.
- Entre el 30 % y el 50 % es **muy grave**, y prácticamente mortal cuando supera el 50 %.

En caso de quemaduras, se debe alejar a la persona de la fuente de calor y colocarla en posición horizontal, boca arriba y envuelta en una manta, excepto si la espalda está quemada, en cuyo caso se coloca en posición lateral. Si los costados también están quemados, se debe colocar boca abajo. Evitar que corra si la ropa está ardiendo, cubriéndola con una manta y haciéndola rodar por el suelo. Nunca quitar la ropa, a menos que esté impregnada de líquido inflamable o productos químicos.

Según la gravedad de la quemadura, se debe actuar así:

Quemaduras leves. Se lavará la zona quemada con agua fresca y limpia durante aproximadamente 10 minutos y se cubrirá con gasas estériles o un pañuelo limpio empapados en suero fisiológico, si es posible. Se ha de tener cuidado de no romper las ampollas y no usar agua oxigenada, alcohol ni algodón.

Quemaduras graves o muy graves. Se ha de evacuar urgentemente a un centro médico.

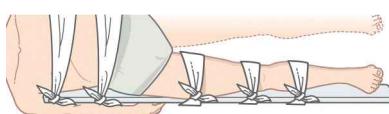




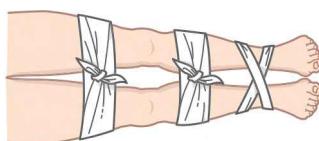
Fractura de húmero.



Fractura de codo.



Fractura de fémur.



Fractura de tibia y peroné.

3.6. Fracturas

La fractura es una rotura completa o incompleta de un hueso.

Clases de fracturas

- **Abiertas:** hay herida y puede existir peligro de infección.
- **Cerradas:** la piel que la cubre está intacta. Hay que tener precaución al mover al herido porque los fragmentos del hueso roto son puntiagudos y cortantes, pueden atravesar un músculo y rasgar un vaso sanguíneo.

El miembro fracturado debe ser inmovilizado para bloquear las articulaciones que se encuentren por encima y por debajo del mismo. La forma de inmovilización depende del lugar de la fractura.

- **Hombro:** sujetar el brazo en cabestrillo al tórax.
- **Brazo:** inmovilizar con un cabestrillo el hombro y el codo extendido. Mantener la misma posición después de la fractura.
- **Mano:** apoyar la mano sobre una tablilla que rebase la muñeca, poniendo el antebrazo en cabestrillo.
- **Pierna y rodilla:** inmovilizar con férulas y ligaduras la rodilla y el tobillo.
- **Vértebras:** nunca mover, incorporar ni sentar al herido, pues se puede producir una parálisis. Esperar a que los servicios especializados lo trasladen a un centro médico.
- **Cráneo:** instalar al herido en posición lateral de seguridad, abrigarlo y tenerlo vigilado. Evacuarlo de inmediato a un centro sanitario.

Actividades

6. En la columna de la izquierda figuran varios tipos de fractura y en la columna de la derecha el tipo de inmovilización que se tendría que realizar. Relaciona los conceptos de ambas columnas en tu cuaderno de trabajo.

Fracturas

- Fractura de hombro.
- Fractura de codo.
- Fractura de vértebras.
- Fractura de brazo.
- Fractura de fémur.
- Fractura de cráneo.

Inmovilización

- Inmovilizar con un cabestrillo el hombro y el codo.
- Poner en PLS y procurar la evacuación inmediata.
- Poner el brazo en cabestrillo contra el tórax.
- Nunca mover, incorporar ni sentar.
- Utilizar una férula para bloquearlo.
- Utilizar una férula con el brazo extendido.

7. UTILIZA LAS TIC. Buscad en internet información sobre el traslado de heridos por fracturas. Se recomienda el manual de la Seguridad Social (<https://bit.ly/3w10Uow>). Dividid la clase en grupos de manera que cada uno de ellos busque en esta guía las imágenes y las instrucciones de cómo transportar a heridos en las siguientes situaciones:

- Traslado de un accidentado con un socorrista.
- Traslado con varios socorristas.
- Traslado con el uso de una silla.
- Transporte con camilla improvisada.

Cada grupo expondrá con imágenes y demostraciones en vivo las técnicas de traslado.

Los ODS que se trabajan son:

ODS 3. Promociona la salud y el bienestar fomentando el manejo adecuado de heridos.

ODS 4. Investigar y discutir en grupos fomentan la educación de calidad en primeros auxilios y traslado de heridos.

ODS 17. La colaboración en grupos promueve la formación de alianzas y la cooperación para formarse en salud laboral.





3.7. Local de primeros auxilios y el botiquín

Todo centro de trabajo con más de 50 trabajadores o más de 25 que realicen trabajos peligrosos o en el que existan dificultades para llegar al centro de asistencia, debe disponer de locales de primeros auxilios con un **botiquín**, una **camilla** y una **fuente de agua potable**.

Actualmente, aunque no son obligatorios, se están incorporando elementos de primeros auxilios, como manta termoaislante, mascarilla de reanimación cardiopulmonar (ambú), bolsas de hielo sintético, agua o solución salina al 0,9% en envases desechables (en situaciones sin fuentes lavaojos), toallitas limpiadoras sin alcohol (cuando no hay agua y jabón disponibles) y bolsas de plástico para material usado o contaminado.

Un **botiquín** es un recurso a disposición de la empresa, para ser usado en caso de lesiones leves que en principio no requieren de asistencia sanitaria, o que, en el caso de necesitarla, nos facilite la labor hasta que lleguen los servicios médicos.



El contenido mínimo del botiquín está establecido por el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril (anexo VI. A3). Sin embargo, se deben tener en cuenta otras regulaciones, como la NTP 458 sobre primeros auxilios en la empresa o las buenas prácticas adoptadas por diversas organizaciones.

Contenido del botiquín

- Vendas de distintos tamaños para actuar sobre las heridas o la fijación de apósticos.
- Algodón hidrófilo que nunca se utiliza en heridas abiertas por el peligro de quedar pegadas en ellas las fibras del algodón, está indicado para la absorción de exudados, en la aplicación de productos de curas, como almohadillado en tablillas o inmovilizadores, y desinfectar el instrumental.
- Desinfectantes y antisépticos autorizados, tales como agua oxigenada, suero fisiológico, soluciones yodadas o jabón desinfectante, se utilizan para limpiar y desinfectar heridas y lesiones. Es importante tener precaución con las soluciones yodadas para evitar posibles reacciones alérgicas. Se desaconseja el uso directo de alcohol en heridas, ya que puede irritar los tejidos; en cambio, se recomienda su uso para desinfectar utensilios como pinzas o tijeras.
- Apósticos estériles adhesivos en bolsas individuales para tapar heridas; por ejemplo: tiritas.
- Esparadrapo hipoalergénico para fijar gasas, apósticos o vendas.
- Gasas estériles en bolsas individuales cerradas y esterilizadas de varios tamaños para limpiar, cubrir heridas, quemaduras o detener pequeñas hemorragias.
- Tijeras con punta roma para cortar vendajes y abrir envases, y pinzas para manipular material sin tocarlo directamente.
- Parches oculares.
- Guantes desechables (látex o vinilo) de un solo uso para protección al manipular heridas y evitar la transmisión de gérmenes.



El contenido del botiquín estará ordenado y etiquetado, y debe ser revisado periódicamente para reponer el material caducado o utilizado. Es aconsejable incluir una lista de los teléfonos de urgencias de la zona. En el botiquín NO puede haber ningún tipo de medicamento.

Actividades



8. Adrián acaba de abrir una casa rural en un pueblo de montaña de difícil acceso por carretera. De momento, no piensa contratar a nadie. ¿Debe tener un local de primeros auxilios y un botiquín?
9. En grupos de tres personas, se realizarán «tarjetones» con los nombres y teléfonos de urgencias, ambulancias, bomberos y policía, y toda la información que se debe ofrecer cuando se da aviso de un accidente (tipo, lugar, síntomas, etc.). Deben ser prácticas, visuales y de un tamaño adecuado para ser colocadas cerca de los teléfonos (el ODS 3 de salud y bienestar, y ODS 4 para el aprendizaje durante toda la vida).

RETO PROFESIONAL RESUELTO

Explosión en una fábrica de pirotecnia

Objetivos

- Identificar las situaciones que pueden desencadenar una emergencia.
- Conocer qué hacer ante una fuerte explosión.
- Realizar la evacuación de un edificio correctamente.

Desarrollo

PIROTECNIA FIESTA es una empresa familiar ubicada en Úbeda, Jaén, que se dedica desde hace 10 años a la fabricación de fuegos artificiales. Tiene contratados 30 trabajadores y ocupa una nave industrial de 500 m², dividida en almacén, taller y oficinas.

Una tarde de verano, mientras David y Toni estaban trabajando con una prensa hidráulica para fabricar mechas con pólvora, se produjo una poderosa explosión, cuya onda expansiva afectó a todo el almacén. Ambos murieron. Otros dos compañeros quedaron atrapados por el techo que se desplomó. Los demás trabajadores resultaron ilesos porque salieron corriendo y no fueron alcanzados por la onda expansiva.

El incendio en la nave fue tremendo. En las labores de extinción, además de los propios empleados, participaron efectivos de la Guardia Civil, Protección Civil y Cuerpo de Bomberos. Se necesitó la intervención de un helicóptero.

Una vez que el fuego se apagó, el personal especializado trabajó el perímetro para impedir que se produjeran nuevas explosiones. Cuando el área estuvo asegurada, los bomberos, junto a los peritos policiales, comenzaron a trabajar en busca de las víctimas.



Solución

PIROTECNIA FIESTA ha de tener elaborado un plan de autoprotección. Incluido en este documento se encuentra el plan de actuación ante emergencias.

Al ser tan grave la explosión, se hace necesario que, junto con los equipos de emergencia internos (equipos de primera intervención), lo hagan los equipos externos de protección civil (equipos de segunda intervención).

Un responsable de PIROTECNIA FIESTA será el director del plan de actuación ante emergencias, coordinando junto con el jefe de intervención y protección civil todas las actuaciones para controlar la situación.

Además, hay que realizar una evacuación total de la nave, por el fuego y el peligro de que se produzca otra explosión. Los trabajadores ilesos deben obedecer a aquellos compañeros que estén en los equipos de alarma y evacuación, y dirigirse hasta el punto de encuentro en el exterior del edificio.

Es difícil la intervención de los trabajadores que forman parte de los equipos de primeros auxilios, porque David y Toni están muertos y no necesitan ayuda. Las personas que están atrapadas tampoco pueden ser asistidas al existir más peligros; lo primero que hay que hacer es eliminarlos y luego actuar. No se puede salvar a una persona poniendo en peligro, además, la vida del socorrista.



EVALÚO MIS CONOCIMIENTOS

RESUELVE EN TU CUADERNO O BLOC DE NOTAS

- 1. Indica con qué periodicidad se tiene que revisar el plan de autoprotección.**
 - a) No superior a 3 años.
 - b) No superior a 5 años.
 - c) No superior a 2 años.
 - d) No superior a 10 años.

- 2. ¿Quién realiza las funciones de jefe de emergencias dentro de la empresa?**
 - a) El jefe o la jefa de intervención.
 - b) La directora o el director de la empresa, en todos los casos.
 - c) La directora o el director del plan de actuación en emergencias.
 - d) El jefe o la jefa de bomberos.

- 3. ¿Qué tipo de emergencias controlan los equipos de segunda intervención?**
 - a) El conato de emergencia.
 - b) La emergencia parcial.
 - c) La emergencia total.
 - d) Todas son correctas.

- 4. Cuando un accidentado está inconsciente, no respira y carece de pulso, se le aplica...**
 - a) No se puede hacer ya nada y hay que dejarlo morir.
 - b) El método boca a boca.
 - c) La reanimación cardiorrespiratoria.
 - d) La posición lateral de seguridad.

- 5. La reanimación respiratoria se practica a...**
 - a) La persona que respira y está consciente.
 - b) Una persona que no respira, inconsciente y con pulso.
 - c) No existe esta técnica.
 - d) Exclusivamente con muñecos.

- 6. ¿Cuáles son los tres factores necesarios para la reacción química del fuego, según el triángulo del fuego?**
 - a) Luz, gas y combustión.
 - b) Combustible, oxígeno y calor.
 - c) Agua, aire y electricidad.
 - d) Humo, madera y temperatura.

- 7. ¿Qué medidas se deben tomar ante un fuego?**
 - a) Recoger objetos personales y correr rápidamente.
 - b) Tocar las puertas incluso si están calientes.
 - c) Abandonar la zona rápidamente sin perder tiempo recogiendo objetos personales.
 - d) No cerrar puertas y ventanas para facilitar la salida.

- 8. El socorrista debe intervenir activamente ante...**
 - a) Una hemorragia externa.
 - b) Una hemorragia interna.
 - c) Una fractura de vértebras.
 - d) Una fractura de cráneo.

- 9. ¿Cuántos trabajadores debe tener un centro de trabajo para que sea obligatorio disponer de locales de primeros auxilios?**
 - a) Más de 25.
 - b) Más de 50.
 - c) Más de 75.
 - d) Más de 100.

- 10. ¿Qué se aconseja respecto al contenido del botiquín?**
 - a) Debe contener una variedad de medicamentos.
 - b) No es necesario etiquetarlo.
 - c) Debe ser revisado periódicamente y no contener medicamentos.
 - d) Solo se debe revisar en casos de emergencia.



EVALÚO MIS COMPETENCIAS

- 1. El gerente de la CLÍNICA SANTA JUSTA, que se dedica a actividades sanitarias, tiene la duda de si debe o no elaborar el manual de autoprotección. Como tú eres el técnico en prevención de la clínica, te hace la consulta. ¿Cuál sería la respuesta? En caso de tener que elaborarlo, ¿quién sería el responsable de su elaboración y cada cuánto tiempo se debería revisar?
- 2. ¿Por qué es necesario realizar un análisis y evaluación de riesgos tanto de la actividad de la empresa como de los riesgos externos?
- 3. ¿Por qué es importante tener un plan de actuación ante emergencias que aborde diferentes escenarios como incendios, inundaciones o amenazas de bomba?
- 4. ¿Cuál es el propósito de realizar revisiones periódicas en un plan de autoprotección?
- 5. ¿Cuál es el papel de la empresa en colaboración con los servicios de Protección Civil durante una emergencia?
- 6. ¿Cómo puede la unidad de mando externa del sistema público de Protección Civil mejorar la gestión de una emergencia?
- 7. ¿Qué es un conato de emergencias?
- 8. **RETO.** Respuesta a una hemorragia por corte con sierra:
Gemma, una oficial de carpintería, ha sufrido un corte profundo en el brazo con una sierra, resultando en una fuerte hemorragia. La actividad propone que los alumnos y las alumnas, divididos en grupos de tres, debatan y consensuen las técnicas de primeros auxilios más eficaces a aplicar, considerando la importancia de la salud y el bienestar (ODS 3). Posteriormente, se realizará una puesta en común de las conclusiones de todos los grupos.
- 9. En Jerez de la Frontera, una embotelladora de bebidas ha sufrido una explosión, como consecuencia de la cual han resultado varias personas heridas. Aplicando la técnica conocida como *triaje*, se debe clasificar a las víctimas asignándoles tarjetas de colores según la prioridad al ser atendidos o evacuados.
 - a) Quemadura inferior al 10 %.
 - b) Parada cardiorrespiratoria.
 - c) Pequeña herida en el brazo.
 - d) Hemorragias internas.
 - e) Fractura en la columna vertebral con lesión medular.
 - f) Quemado 85 % del cuerpo.
 - g) Intoxicaciones con manifestación cutánea.
 - h) Arañazo en la mejilla.
 - i) Traumatismo cerrado de extremidades.
 - j) Contusión en la pierna derecha.
 - k) Fractura en la base del cráneo.
 - l) Ileso.
 - m) Intoxicación con coma.
 - n) Grandes amputaciones traumáticas.
- 10. Determina la gravedad de la quemadura según su intensidad y la extensión en los siguientes casos:
 - a) Escaras en brazo y mano izquierdos.
 - b) Ampolla en la mano derecha.
 - c) Ampolla en la pierna derecha.
 - d) Inflamación de la piel por quemadura en el abdomen.
 - e) Eritema en la cara.
 - f) Enrojecimiento de la piel de la espalda.
- 11. Indica qué extensión tiene quemada un trabajador, aplicando la «regla de los 9», si tiene lesionados el cuello, el brazo izquierdo, la mano derecha y los genitales.
- 12. Indica cuáles de las siguientes actuaciones ante una emergencia son correctas y cuáles no lo son.
 - a) Atender primero a los heridos que más lo reclamen.
 - b) Actuar de forma tranquila, pero rápido.
 - c) Mover al herido para que se sienta cómodo.
 - d) Dar de beber al herido.
 - e) Examinar bien al herido para comprobar si ha perdido el conocimiento, respira, tiene pulso, sangra o presenta alguna fractura.
 - f) Hacer solo lo imprescindible hasta que llegue el médico.



Incendio en un taller mecánico

Objetivos



- Reflexionar sobre los factores de riesgos presentes en este taller mecánico.
- Debatir y valorar las consecuencias de no respetar las medidas de seguridad.
- Practicar y demostrar gráficamente el manejo adecuado de los extintores.

Desarrollo

El miércoles por la tarde Antonio, de 17 años, aprendiz de mecánico en TALLERES Ciso, se ha quedado solo para «echar unas horas» y terminar unos trabajos que quedaban pendientes. Como tiene ganas de fumar, enciende un cigarrillo, a pesar de saber que está prohibido. Justo en ese momento, su compañero Andrés entra en el recinto llamándolo en voz alta. Antonio se sorprende y lanza el cigarro al suelo, que cae sobre una mancha de gasolina derramada que sale de un bidón caído y abierto.

Antonio y Andrés están muy nerviosos. Buscan los extintores y no los encuentran. Al fin, ven uno de ellos debajo de unas bolsas de plástico. Andrés lo coge, lee las indicaciones, tira de la anilla, presiona la palanca, pero..., ¡no funciona! Entonces deciden salir a dar aviso de la emergencia.

De camino a la salida, Antonio ve otro extintor junto a la puerta. Lo descuelga y comprueba que sí funciona; esperanzado, vuelve corriendo al lugar del incendio. Se acerca a las llamas y lo utiliza. La presión del contenido contra la gasolina produce que unas partículas del líquido ardiente salten hacia otros lugares del taller prendiendo material desecharable que se acumulaba en un montón de basura. Como el fuego se ha vuelto incontrolable, ambos deciden salir de allí corriendo.

Tareas



Se pide resolver los siguientes elementos de este caso:



- Entre toda la clase, determinar cuáles son los factores de riesgo que se pueden observar.
- ¿Qué tendrían que haber hecho Antonio y Andrés para manejar adecuadamente los extintores?
- ¿Es correcta la actuación de Antonio? ¿Por qué?



Este debate hace reflexionar sobre el ODS 8 de trabajo decente y crecimiento económico, y el ODS 3 de salud y bienestar para garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades.

- En grupos de cuatro, dibujad una viñeta sobre control de pequeños fuegos y manipulación de un extintor, similar a la historieta de más arriba, sobre el uso de las bocas de incendio equipadas.



Reglas y pasos a seguir control de pequeños fuegos y manipulación de un extintor

- Mantener la calma y averiguar qué es lo que está ardiendo.
- Avisar a otras personas para que estén alerta (si se puede). Si el fuego es intenso, ir acompañado y usar más de un extintor.
- Descolar el extintor, cogiéndolo por la maneta o asa fija, y dejarlo sobre el suelo en posición vertical.
- Coger la boquilla del extintor y comprobar, en caso de que exista, que la válvula o disco de seguridad está en una posición sin riesgo para el usuario.
- Sacar el pasador de seguridad tirando de su anilla.
- Presionar la palanca de la cabeza del extintor y, en caso de que exista, apretar la palanca de la boquilla, realizando una pequeña descarga de comprobación.
- Aproximarse lentamente al fuego hasta un máximo de 1 metro.
- Descargar siempre en la dirección del viento, nunca en contra.
- Dirigir el chorro a la base de las llamas (nunca sobre las llamas) con movimientos de barrido, de izquierda a derecha con la boquilla de la manguera y el cuerpo si es necesario.
- Si arden líquidos, proyectar superficialmente el agente extintor efectuando un barrido, evitando que la propia presión de impulsión provoque el derrame del líquido incendiado.

RETO PROFESIONAL 2

Primeros auxilios: posición lateral de seguridad

Objetivos

1. Practicar y demostrar la correcta aplicación de la posición lateral de seguridad (PLS) en el contexto de primeros auxilios.
2. Comprender la importancia de aplicar la PLS en la atención a personas inconscientes y que respiran.

Materiales necesarios

Mantas o colchonetas.

Tareas

Este reto proporciona una experiencia práctica que refuerza el conocimiento de la posición lateral de seguridad y fomenta la colaboración en equipo para una atención efectiva en situaciones de emergencia.

1. **Presentación.** El instructor realiza una breve explicación sobre la importancia de la posición lateral de seguridad en la atención de personas inconscientes y que respiran. (10 minutos)
2. **Demostración del instructor o instructora.** Se elige un alumno o alumna y se realiza una demostración de los pasos clave para aplicar la PLS de manera efectiva.
3. **Simulación de emergencia (20 minutos)**

Se divide a los participantes en equipos pequeños (3-4 personas por equipo).

El instructor informa de la emergencia en la que hay que actuar: «Han encontrado a una persona inconsciente en el suelo. La prioridad es aplicar la posición lateral de seguridad».

Los equipos deben trabajar juntos para aplicar la PLS al compañero.

4. **Evaluación y retroalimentación (15 minutos)**

- Cada equipo es evaluado por su capacidad para aplicar correctamente la PLS.
- Se proporciona retroalimentación sobre los errores comunes y se refuerzan los conceptos clave.

5. **Debate final (10 minutos)**

Discusión general sobre la importancia de practicar la PLS y cómo esta técnica puede marcar la diferencia en situaciones de emergencia.

Se anima a los participantes a compartir experiencias personales o anécdotas relacionadas con primeros auxilios.



RETO PROFESIONAL 3

Primeros auxilios en un accidente laboral

Objetivos

1. Ser capaces de proporcionar los primeros auxilios adecuados cuando se produce un accidente laboral, según el tipo de lesión y situación a la que nos enfrentemos.
2. Mantener la calma ante una situación de desastre.

Desarrollo

Era un viernes agotador para Santiago y Antonio, quienes estaban dedicados a la rehabilitación de un antiguo edificio en el centro de la ciudad. Después de una semana de arduo trabajo, ambos ansiaban el fin de semana, ya que Santiago tenía en mente la compra de un nuevo coche, y Antonio le había prometido a su novia un relajante viaje a la playa.



De repente, la tranquilidad de la tarde se vio interrumpida por un evento inesperado. La tabla del andamio en el que trabajaban cedió, lo que causó que ambos cayeran desde una altura significativa de 8 metros. La falta de medidas de seguridad adecuadas complicó aún más la situación.

Santiago, al impactar contra el suelo, quedó inconsciente y presentaba signos evidentes de una fractura en la columna vertebral. Afortunadamente, no parecía estar sangrando externamente.

Por otro lado, Antonio logró agarrarse al andamio y evitar la caída al vacío, pero al ser bajado se reveló que sufría varias cortaduras en el brazo izquierdo que no dejaban de sangrar. Su estado emocional era evidente: nervioso y tembloroso.

Si estabas presente y presenciaste toda la situación, es crucial seguir estos pasos para atender a Santiago y Antonio.

Tareas

1. ¿Qué acciones específicas podrías tomar para asegurar la zona antes de evaluar la situación de Santiago y Antonio?
2. ¿Cómo identificarías posibles riesgos adicionales en la escena del accidente?
3. ¿Qué acciones específicas podrías tomar para asegurar la zona antes de evaluar la situación de Santiago y Antonio?
4. ¿Cómo identificarías posibles riesgos adicionales en la escena del accidente?
5. ¿Qué acciones específicas podrías tomar para asegurar la zona antes de evaluar la situación de Santiago y Antonio?
6. ¿Cómo identificarías posibles riesgos adicionales en la escena del accidente?
7. ¿Qué pasos se deben seguir para atender a Santiago?
8. Si tuvieras formación en primeros auxilios, ¿podrías atender a Santiago sin ser médico o ATS? ¿Por qué?
9. ¿Qué tipo de hemorragia tiene Antonio? Argumenta la respuesta.
10. ¿Cuáles son los cuidados que deberías dar a Antonio para que la hemorragia parase?
11. Al estar inconsciente y si Antonio no respirase, ¿se le podría aplicar alguna técnica de respiración artificial?



PROYECTO 1

RESULTADOS DE APRENDIZAJE 1 y 2

¡Vive tu primera aventura en prevención de riesgos laborales!



A continuación, presentamos el primer proyecto que puedes afrontar en equipo. Tendrás que trabajar y consultar la unidad 1 («Tu sector profesional») y las unidades 2-5 del bloque de prevención de riesgos laborales para poder resolverlo.

Situación de partida

Resulta que ya has terminado el ciclo formativo que estabas estudiando y has encontrado trabajo en tu sector profesional. Trabajas en una empresa con 40 trabajadores, que te invita a ser uno de los trabajadores designados para ocuparse de la actividad preventiva. Te lo han ofrecido porque saben que tienes el título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales, al haber estudiado el módulo de IPE I y porque confían en la profesionalidad y el buen hacer que has mostrado durante el tiempo que llevas en la empresa. Has aceptado con alegría y orgullo de que hayan confiado en ti, pero, a la vez, sientes cierta preocupación e inquietud por carga de responsabilidad que ello implica (civil, penal y administrativa).



Desarrollo

Una de tus primeras actuaciones es pedir que te muestren el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, quieres leerlo y analizarlo con detenimiento, especialmente el organigrama, la política de prevención de la empresa y sus objetivos, la modalidad preventiva y las fechas de revisión periódica del propio plan. Mientras lo estás leyendo, se acerca Fátima, una delegada de prevención que está embarazada. En principio, ha venido a solicitar la investigación del accidente de coche que tuvo Julián el lunes pasado, cuando fue a Sevilla a atender a un cliente.

Al verla, recuerdas que hay que hacer una actualización de la evaluación del puesto de trabajo ocupado por una mujer embarazada, ya que es personal especialmente sensible, al que hay que proporcionar una especial protección y analizar si necesita alguna adaptación del puesto. Vuestra conversación se interrumpe bruscamente, de pronto, oís voces y gritos fuera, la luz se va... Salís corriendo y en el pasillo os explican que Miguel ha tocado con las manos mojadas un cable que estaba «pelado» y se ha quedado «pegado» a él. Cuando llegáis al lugar de los hechos, podéis comprobar que, afortunadamente, se ha actuado rápido y de forma correcta, la ambulancia llega de inmediato y, finalmente, todo ha quedado en un susto.

Lo sucedido te ha producido bastante inquietud, por lo que decides hablar con tu jefa y pedir un curso de Primeros Auxilios para recordar y profundizar en estos conocimientos.



Tareas

Tarea 1. ¿Cuál es la duración mínima de la formación requerida para un prevencionista de nivel básico? ¿Cuáles son sus funciones?

Tarea 2. ¿En qué consiste la responsabilidad administrativa, civil y penal que tienen empresarios y trabajadores en temas de prevención de riesgos laborales?

Tarea 3. ¿Tiene la empresa obligación de darte el plan de prevención de riesgos laborales? ¿Qué incluye este plan, es decir, cuál es su contenido?

Tarea 4. ¿Qué empresas pueden reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva?

Tarea 5. ¿Qué modalidad preventiva se ha escogido en la empresa en la que trabajas? ¿Qué requisitos se exigen para que pueda utilizarse esta modalidad?

Tarea 6. ¿La empresa en la que trabajas tiene la obligación de pasar una auditoría? Razona tu respuesta. ¿Cada cuánto se debe pasar una auditoría?

Tarea 7. ¿Cómo deberá proceder la empresa, si el resultado de la actualización de la evaluación del puesto de trabajo de Fátima revelase un riesgo para su seguridad y salud o la del feto?

Tarea 8. ¿En qué casos deben revisarse y actualizarse las evaluaciones de riesgo?

Tarea 9. ¿Cómo se organiza la representación de los trabajadores en materia de prevención en tu empresa?

Tarea 10. ¿Qué tipo de accidente ha sufrido Julián el lunes pasado, cuando fue a Sevilla a atender a un cliente?

En el accidente, Julián sufrió una hemorragia externa en el muslo. ¿Cómo se debe actuar ante esta situación?

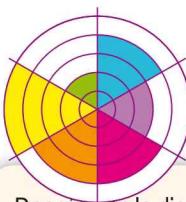
Además, tuvo una fractura cerrada del húmero, ¿cómo se le debe inmovilizar?

Tarea 11. ¿Puede un delegado de prevención pedir la investigación del accidente de Julián? ¿Y el de Miguel?

Tarea 12. ¿Cuál es la forma correcta de actuar en el caso de Miguel, que se había «quedado pegado» al cable que estaba «pelado»?

Tarea 13. ¿Tienes derecho a solicitar un curso de Primeros Auxilios gratuito a la empresa?

Tarea 14. Como trabajador designado para ocuparte de la actividad preventiva en la empresa, tienes que analizar cuál es la forma más adecuada de limpiar la fachada de cristales de la empresa (ver las tres imágenes). Partiendo de la base de que, en los tres casos, las medidas de prevención tomadas son correctas, ¿qué orden de prioridades escogerías de acuerdo con los principios de prevención?

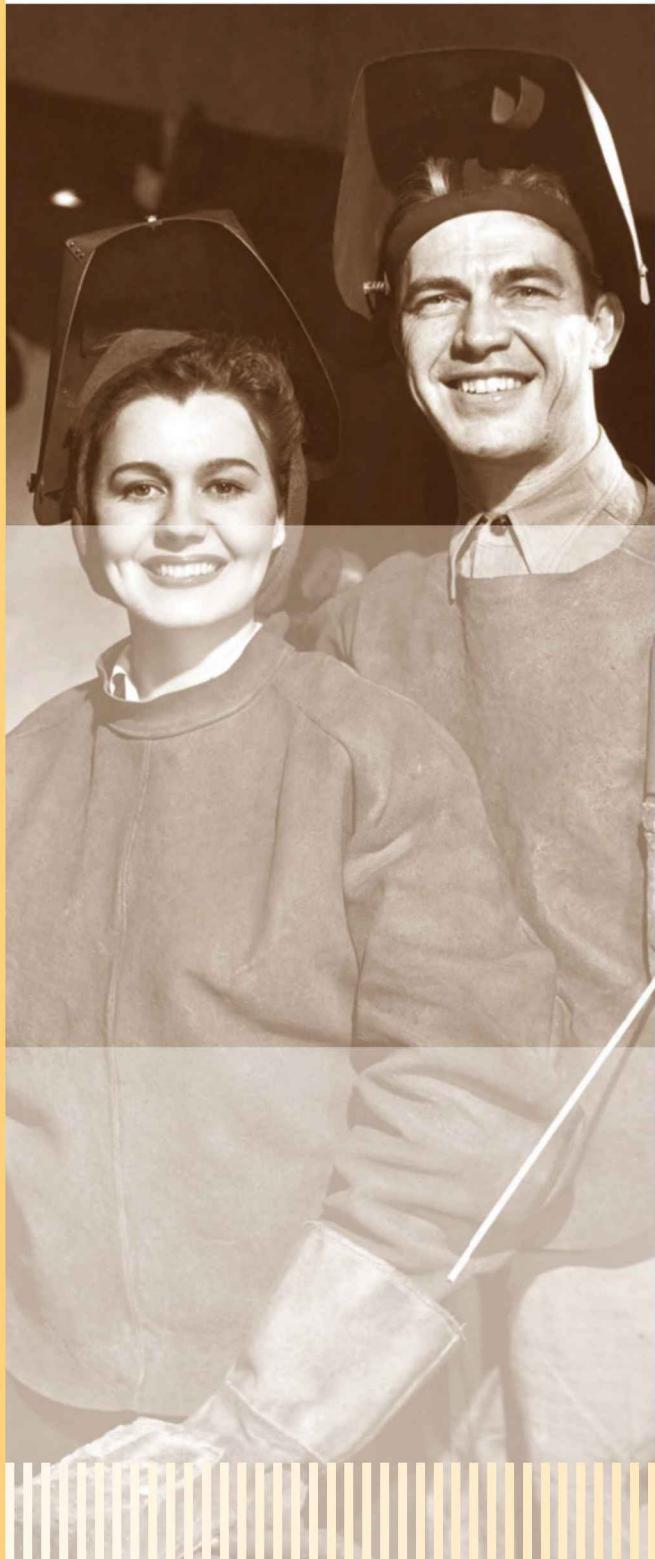


Descárgate la diana de auto-evaluación en <www.editex.es>.



6

La relación laboral



Hombre y mujer en el trabajo. Estados Unidos, hacia 1950.

Vamos a aprender

1. La relación laboral y su regulación
2. Derechos y deberes de los trabajadores
3. Obligaciones y potestades del empresario
4. La jornada de trabajo
5. Descansos, festivos y vacaciones
6. Permisos retribuidos

SITUACIÓN DE PARTIDA

La relación laboral de Claudia y sus derechos

RETOS PROFESIONALES RESUELTOS

1. El poder disciplinario del empresario
2. Distribución y reparto de las vacaciones

RETOS PROFESIONALES

1. Los derechos del trabajador
2. Análisis de un convenio colectivo de tu sector profesional

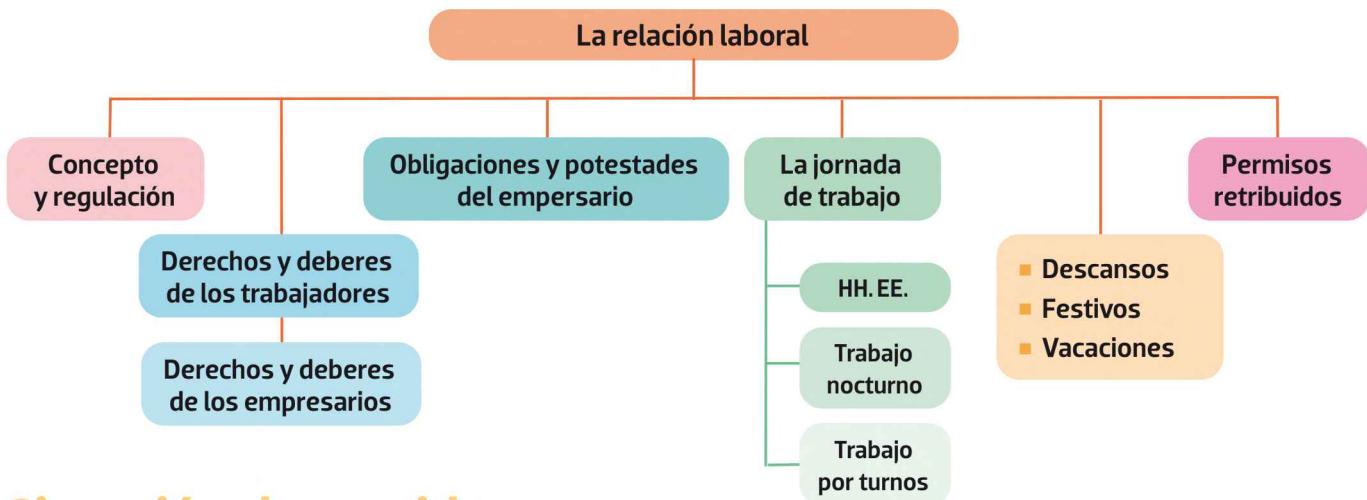
Resultados de aprendizaje

3. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

Objetivos

- Descubrirás en qué consiste una relación laboral y las normas que la regulan.
- Analizarás los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- Conocerás el papel de los convenios colectivos e investigarás las condiciones de trabajo pactadas en los convenios de tu sector profesional.
- Distinguirás la regulación sobre la jornada de trabajo y los tiempos de descanso en el Estatuto de los Trabajadores y en tu sector profesional.
- Averiguarás los permisos y medidas que existen para conciliar la vida familiar y laboral.

Organizo mis ideas



Situación de partida

La relación laboral de Claudia y sus derechos

Claudia mantiene una relación laboral con una empresa desde hace cinco años, trabaja de lunes a sábado, de 08:00 a 14:30 horas. No hacen ningún descanso, por lo que acaba la jornada muy cansada. Para colmo, la semana pasada tuvo que hacer horas extraordinarias y nadie le ha dicho cómo ni cuándo se las van a pagar.

Hace dos meses informó a sus superiores de su embarazo. Desde entonces no le proporcionan tarea alguna y nota que la evitan. Un día oyó a su jefe comentar con unos compañeros que hablaron con ella solo lo imprescindible.

El médico de la empresa le ha dicho que no debe coger peso. Aunque su jefe lo sabe, un día le ordenó llevar unas cajas muy pesadas y voluminosas. Claudia le pidió un carro y que un compañero la ayudara; como su jefe le dijo que no, Claudia se negó a obedecer, alegando que suponía un riesgo para su salud y la del feto. Su jefe reaccionó enfadado con frases hirientes sobre su estado.

Al día siguiente, un representante de los trabajadores acude a la empresa para informar sobre la próxima huelga, convocada oficialmente, pero en ese momento aparece el subdirector general y dice que quien vaya a la huelga será despedido. Ante este comentario, la mayoría de los compañeros de Claudia deciden no sumarse a la huelga, pero ella pensó que era una bravuconada y secundó la huelga porque estaba de acuerdo con todas las reivindicaciones y los motivos que la originaron.

Dos días después, el jefe de personal entrega a Claudia una carta de despido alegando ausencias injustificadas y sancionándola con la pérdida de sus vacaciones por

no haber obedecido a un superior; como esto no es cierto, nuestra trabajadora, convencida de que la han despedido por estar embarazada y hacer huelga, decide demandar a la empresa ante los tribunales.

Ese día despiden a Isabel por apagar el móvil de la empresa los fines de semana, cuando no está trabajando.

Tareas

1. ¿Sabes qué norma regula una relación laboral?
2. ¿Qué derechos del trabajador han sido vulnerados en la empresa de Claudia? ¿Qué normas los regulan? ¿Se vulnera algún derecho fundamental?
3. ¿Obró Claudia correctamente al no obedecer al superior que le ordenó coger peso? ¿Ha obrado correctamente su jefe? Razona la respuesta.
4. ¿Se puede sancionar a un trabajador con la pérdida de vacaciones?
5. ¿Puede Isabel apagar el móvil corporativo fuera de su jornada de trabajo?
6. ¿Es correcta la duración de la jornada semanal de Claudia?, ¿cuál es el descanso mínimo semanal?
7. ¿Debería Claudia tener algún descanso durante su jornada diaria?
8. ¿Las horas extraordinarias se pagan por encima de la hora ordinaria? ¿Cómo pueden remunerar a Claudia las horas extraordinarias o cuáles son las distintas formas de remunerarlas?

1. La relación laboral y su regulación



Situación de partida

El ET regula una relación laboral como la de Claudia.

Cuando termines tus estudios y tengas una profesión, accederás al mundo laboral, trabajando para otros (trabajo por cuenta ajena) o creando tu propia empresa (trabajo por cuenta propia). Si decides trabajar para otros, lo más probable es que inicies una relación laboral. La relación laboral se regula por el derecho del trabajo, una rama jurídica que surgió para tratar de mejorar las condiciones en las que trabajaban los obreros del siglo xix y principios del xx.

1.1. El Estatuto de los Trabajadores

La norma básica del derecho laboral es el **Estatuto de los Trabajadores** (ET), que regula las condiciones laborales de los trabajadores.

Todo tipo de trabajo no es una relación laboral. Debemos diferenciar las relaciones laborales de las relaciones no laborales. Y dentro de las laborales, debemos distinguir entre relaciones laborales ordinarias y especiales.

El Estatuto de los Trabajadores define la relación laboral ordinaria (art. 1.1 ET):



Una relación laboral es aquella existente entre un trabajador y un empresario, por la cual el primero se compromete personal y voluntariamente a prestar sus servicios profesionales al segundo, que dirige el trabajo, se apropiá de sus resultados y, a cambio, abona un salario al trabajador.

De esta definición, podemos inferir las cinco características de toda relación laboral ordinaria:



El Estatuto de los Trabajadores

Es una norma con rango de ley, y forma de texto refundido, que se aprobó por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

- | | |
|---|---|
| Voluntaria
El trabajador firma un contrato libremente. A este respecto hay que destacar que los trabajos forzados están prohibidos por la Constitución española. | Por cuenta ajena
Los frutos directos del trabajo no son propiedad del trabajador, sino que pertenecen, desde el instante en que se producen, a una persona distinta a la que ejecuta el trabajo: el empresario. |
| Remunerada
El trabajador presta unos servicios, es decir, trabaja a cambio de una compensación económica, el salario, que recibe independientemente de la buena marcha de la empresa. | Personalísima
El trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador, no por otra persona en su nombre. |
| Dependiente
El empresario es quien organiza y dirige la actividad laboral y a cuyas órdenes está sometido el trabajador. Si este desobedece, el empleador tiene poder para sancionarla. | |

1.2. Los convenios colectivos

La Constitución española y el Estatuto de los Trabajadores reconocen el **derecho de los trabajadores a participar en la empresa**. Este derecho lo ejercen a través de sus representantes, que ellos mismos eligen. La máxima expresión de la participación de los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales es su capacidad para negociar y firmar **convenios colectivos** a través de unos representantes legitimados para ello.



El convenio colectivo es un acuerdo libremente adoptado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para regular las condiciones de trabajo, la productividad y la paz laboral, respetando siempre los derechos mínimos establecidos por las normas de rango superior.

Convenio colectivo



Regula las condiciones de trabajo, la productividad y la paz laboral.

Se negocia entre los representantes de los trabajadores y los empresarios.

La Constitución reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos: esto significa que todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación están obligados a su cumplimiento. Los convenios colectivos pueden mejorar las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, pero no empeorarlas.

Por lo tanto, todo trabajador que quiera conocer las condiciones de trabajo de su relación laboral podrá encontrarlas en el Estatuto de los Trabajadores y en su convenio colectivo. En el contrato laboral que ha firmado, podrá ver cuál es el convenio colectivo que se aplica a su relación laboral y buscarlo en el BOE.

1.3. Órganos que vigilan el cumplimiento de la normativa laboral

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un órgano de la Administración del Estado cuya misión es controlar y vigilar que se cumpla la normativa laboral, de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales. Si un trabajador detecta un incumplimiento de estas normas o de su contrato, puede ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo.

Por otra parte, si un trabajador, de forma individual, considera que se ha vulnerado uno de sus derechos puede demandar a la empresa ante los juzgados de lo Social.

Sucesión de convenios

Un convenio colectivo que sucede a otro deroga en su integridad al anterior, salvo en los aspectos que expresamente se mantengan.

En convenios posteriores se puede disponer sobre los derechos reconocidos en los precedentes, es decir, se pueden empeorar (siempre y cuando se respeten los derechos mínimos establecidos por la ley), de modo que se aplicará íntegramente lo regulado por el último convenio.

Juzgados y tribunales de lo Social



Actividades

- INVESTIGA Y UTILIZA LAS TIC. Localiza, en el Boletín Oficial del Estado (BOE), la última versión del Estatuto de los Trabajadores (www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430). Lee los artículos 1 y 2 para cumplimentar la siguiente tabla:

Relaciones laborales excluidas (no son relación laboral)	Relaciones laborales especiales
<ul style="list-style-type: none"> ■ Se listan en el art. 1.1 del ET (lista abierta). ■ No reúnen las 5 características de la relación laboral. ■ No se regulan por el ET. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Se listan en el art. 2 del ET (lista abierta). ■ Reúnen todas las características de la relación laboral ordinaria, pero se consideran especiales por sus peculiares características. ■ Cada una se regula por su propia norma y solo se aplica el ET para aquellos aspectos no contemplados en su normativa específica.
Cita 5 ejemplos: ■■■■■	Cita 5 ejemplos: ■■■■■

- INVESTIGA Y UTILIZA LAS TIC. Busca, en la página web de la Inspección de Trabajo (www.mites.gob.es/itss/web/index.html), cómo presentar una denuncia formal. ¿Se tramitan las denuncias anónimas? ¿Qué cauces existen para presentar la denuncia? ¿Se ofrecen modelos? ¿Ante quién se presenta la denuncia?

- INVESTIGA. Averigua dónde se encuentra el juzgado de lo Social de tu provincia.

- INVESTIGA Y UTILIZA LAS TIC. Localiza, al menos, un convenio colectivo de tu sector profesional. Puedes utilizar diferentes buscadores: <http://noticias.juridicas.com/convenios>; www.comunidad.madrid/servicios/empleo/convenios-colectivos, el buscador de la Comunidad de Madrid; Mapa de Negociación Colectiva (juntadeandalucia.es), el buscador de la Junta de Andalucía, etc.

Situación de partida

Varios de estos derechos se han vulnerado en la empresa de **Claudia**.

Derechos derivados de la Constitución	Derechos derivados de la relación laboral (arts. 4 y 20 bis del Estatuto de los Trabajadores)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Derecho al trabajo y a elegir libremente una profesión u oficio. ■ Derecho fundamental a la libre sindicación y a fundar sindicatos: todo ciudadano es libre de afiliarse o no a un sindicato y, si decide afiliarse, al que elija. ■ Derecho fundamental a la huelga. ■ Derecho a la negociación colectiva (los dos grandes colectivos en derecho laboral son los empresarios y los trabajadores). ■ Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo. ■ Derecho fundamental de reunión. ■ Derecho a la participación en la empresa a través de sus representantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Derecho a la ocupación efectiva, es decir, a tener unas tareas y funciones específicas en el puesto de trabajo y los medios necesarios para desarrollarlas. ■ Derecho a la promoción y formación profesional, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. ■ Derecho a no ser discriminado directa o indirectamente al acceder a un empleo, ni una vez empleado, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, ni por razón de lengua o por discapacidad. ■ Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. ■ Derecho a la intimidad y respeto a la dignidad, incluida la protección frente a ofensas verbales o frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo. ■ Derecho a la percepción puntual del salario. ■ Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo y a cuantos otros derechos se deriven específicamente del contrato de trabajo. ■ Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

Los **derechos fundamentales** están especialmente protegidos. Se defienden ante los tribunales mediante un juicio preferente y sumario, y se puede recurrir en amparo ante el Tribunal Constitucional.

Con el avance de las nuevas tecnologías han surgido nuevas formas de trabajar, de las que se derivan una serie de derechos y deberes, que también se deben regular y precisar:

Gastos en teletrabajo

Los tribunales están aclarando qué gastos deben pagar las compañías. Por ejemplo, no están incluidos los gastos ligados a la presencialidad como el plus de transporte o los cheques restaurante; tampoco los productos ergonómicos como sillas o reposapiés, salvo que el trabajador acredite que necesita una silla ergonómica por cuestiones de salud, ya que se trataría de una medida de prevención de riesgos laborales.

Nuevas formas de organización laboral: el trabajo a distancia

Como veremos en la siguiente unidad, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, equipara la protección de los derechos de los trabajadores que realizan sus tareas en remoto a la que se exige para los trabajadores presenciales. A grandes rasgos, destacamos los siguientes derechos:

- Derecho a la carrera profesional: formación y promoción profesional.
- Derecho a la dotación suficiente de medios, equipos y herramientas, y derecho al abono y compensación de gastos. Según la Ley del Trabajo a Distancia, los «medios necesarios para trabajar» serán objeto de negociación individual (en los acuerdos individuales de trabajo a distancia) o colectiva (en el convenio de aplicación).
- Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo: horario flexible en los términos del acuerdo y registro del horario adecuado.
- Derecho a la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Derecho a la evaluación de riesgos y a la planificación de la actividad preventiva.
- Derecho a la intimidad, a la protección de datos y a la desconexión digital.
- Derecho a la representación colectiva y a la negociación colectiva.



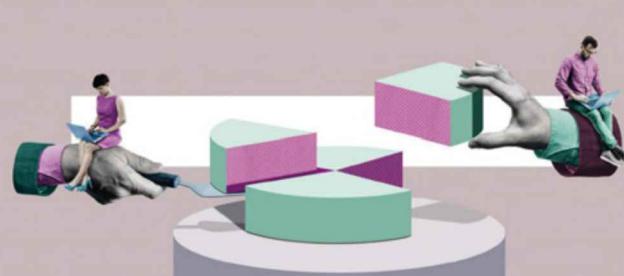
Quien goza de una serie de derechos ha de cumplir con sus deberes correspondientes. Por eso, los trabajadores tienen una serie de obligaciones derivadas de la relación laboral:

Obligaciones de los trabajadores (art. 5 ET)

- Cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe.
- Observar las medidas de seguridad e higiene.
- Cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario, siempre y cuando estas se refieran a la actividad laboral, sean legales, no supongan un riesgo para la salud o la integridad física del trabajador y no atenten contra su dignidad, ni contra su prestigio profesional.
- No competir con el empresario para el que trabaja.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Y cuantos otros deberes se deriven del contrato.

Situación de partida

Claudia ha obrado correctamente al no obedecer al superior que le ordenó coger peso. Su jefe, en cambio, no, ya que no veló por la salud de una trabajadora embarazada.



Actividades



5. PENSAMIENTO CRÍTICO. Manuel trabaja en RAPIDCAR, una empresa de reparación de automóviles. Los fines de semana se dedica a reparar los coches de los clientes que ha conocido en la empresa y a los que les ha parecido muy cara la tarifa de RAPIDCAR. Él les ofrece un precio algo más económico y atención inmediata; poco a poco se está haciendo con una clientela estable. ¿Está obrando Manuel correctamente? ¿Por qué?

6. TRABAJO EN EQUIPO. El objetivo de desarrollo sostenible 1 consiste en poner fin a la pobreza. El acceso a un trabajo digno permite a las personas encontrar una estabilidad económica y un medio de vida. Para algunos es una forma de salir de la pobreza.

a) Dividid la clase en grupos de cinco personas. Cada equipo elegirá un secretario, quien tomará nota de las conclusiones.

b) Por grupos, buscad en internet en qué consiste el ODS 1. Leed los apartados sobre los datos destacables, las metas y el documento llamado «El fin de la pobreza. Por qué es importante».

c) Cada equipo tendrá diez minutos para responder a las siguientes preguntas, aportando una justificación:

¿El puesto de trabajo garantiza una vida digna a todos?

¿En qué países se concentran los niveles de pobreza? ¿Solo afecta en sus territorios o nos vincula a todos?

d) Posteriormente, buscaréis un vídeo en internet que ilustre vuestras respuestas, como este reportaje de Euronews sobre la situación de los trabajadores del campo:

«Trabajadores invisibles: la explotación laboral en los campos europeos»: <https://bit.ly/3KcFZAU>.

Resumen: durante décadas, la Unión Europea se ha centrado en proporcionar fondos para los propietarios de granjas, mientras que dichos propietarios se pasaban por alto los derechos de sus empleados. Hasta que el COVID-19 los ha puesto en el punto de mira.

e) Cada cinco minutos se realizará una rotación de una persona que vaya, en el sentido de las agujas del reloj, a otro grupo (excepto el secretario). De este modo, a los cuarenta minutos, todos los miembros habrán cambiado de equipo (excepto el secretario).

f) Cuando llega alguien nuevo a un grupo, el secretario y el nuevo invitado intercambian lo que se ha tratado en ambos grupos, con lo que se enriquece el discurso y las conclusiones (cada vez que haya una rotación, el intercambio solo se referirá a lo tratado en los últimos diez minutos o a las conclusiones acordadas en el grupo inicial).

g) Al final, los secretarios presentarán, a toda la clase, las conclusiones a las que han llegado, que serán muy parecidas, y cada uno presentará los vídeos que ilustran sus respuestas.

3. Obligaciones y potestades del empresario

Plan de igualdad

Las empresas con más de 50 trabajadores deben elaborar y aplicar un plan de igualdad. El resto de las empresas deberán hacerlo cuando así se establezca en el convenio colectivo.



Vigilancia y control

Para valorar si el medio es adecuado para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales es necesario:

- Que la medida sea idónea.
- Que la intervención sea necesaria.
- La proporcionalidad entre en el método utilizado y la finalidad pretendida.

Situación de partida

No se puede sancionar a Claudia con ➤ la pérdida de vacaciones.

Ejemplo

Publicaciones en redes sociales

La difusión de mensajes, imágenes o vídeos a través de las redes sociales puede tener consecuencias disciplinarias en el terreno laboral **si el perfil del empleado es abierto**. En este caso, no se vulnera la intimidad del trabajador, pero eso no significa que cualquier publicación pueda ser motivo de despido. El despido será procedente si lo manifestado en redes sociales no está amparado por la libertad de expresión, por ejemplo, si se vierten insultos contra los compañeros o la empresa, manifestaciones injuriosas respecto a la misma o que comprometan su imagen pública, incluso cuando se comparten comentarios o imágenes inapropiados ajenos a la empresa, pero identificándose como trabajador de esta y perjudicando así su reputación.

Los empresarios tienen la obligación de cumplir la ley y respetar los derechos de los trabajadores; están obligados a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Potestades del empresario

Organizar y dirigir la empresa.

Dictar órdenes e instrucciones para la prestación de servicios.

Controlar que se están cumpliendo sus órdenes e instrucciones y las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Vigilar al trabajador para controlar y verificar que cumple con sus obligaciones y deberes laborales:

- **Registros.** Cuando se tenga la seguridad o la sospecha acompañada de pruebas de que un trabajador ha robado a la empresa o a un compañero, el empresario puede registrar al propio trabajador, su taquilla o efectos particulares (bolso, coche, mesa, etc.). Los registros se realizarán dentro del centro de trabajo, en horas de trabajo y en presencia de algún representante de los trabajadores.
- **Videovigilancia.** El empresario podrá vigilar con cámaras desprovistas de audio los lugares de trabajo, salvo vestuarios, zonas de descanso, comedores, servicios, etc. La empresa debe informar de la instalación de cámaras, en qué casos se van a analizar las grabaciones, durante cuánto tiempo y con qué propósitos y especificar que se podrán utilizar para imponer sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo.
- **Vigilancia del correo electrónico y el uso de ordenadores.** El empresario debe dar unas pautas sobre el uso de los medios informáticos y advertir de la existencia de controles, que se realizarán cuando haya indicios evidentes y claros de que se está haciendo un uso inadecuado. Normalmente, las empresas entregan una política o guía sobre estos usos o incluyen una cláusula específica en el contrato de trabajo. Durante el control debe estar presente un testigo, preferentemente un representante de los trabajadores.
- **Verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador,** cuando se aleguen estos motivos para faltar al trabajo, mediante la realización de reconocimientos médicos por personal médico de la empresa.

Poder disciplinario. Puede sancionar al trabajador por hechos previamente recogidos por escrito y con la sanción descrita para tales casos.

Normalmente, los convenios colectivos incluyen un capítulo dedicado a las faltas y sanciones, que dividen en leves, graves y muy graves. Las sanciones nunca podrán consistir en suprimir el sueldo ni los períodos de descanso, aunque sí se permite la suspensión conjunta de empleo y sueldo.



Actividades



7. Después de haber leído el texto, iniciad un debate sobre la videovigilancia en el trabajo y sus límites. Previamente, se nombrará un moderador, cuyo papel será dar entrada a los participantes por turno, y a un secretario, que será quien anote las ideas principales. Para debatir se seguirán las siguientes pautas:

- a) Para participar en un debate es importante documentarse y tener conocimientos sobre el tema a tratar.

Por ello, es interesante dedicar unos minutos a leer el artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (además de lo analizado en el libro) y recurrir a reportajes como los siguientes:

- «Hasta dónde puede llegar el jefe a la hora de vigilar a un trabajador» (fuente: Expansión: <https://bit.ly/3tzlhEv>).
- «¿Es legal sancionar a un empleado utilizando un vídeo grabado por otro trabajador?» (fuente: Cinco Días: <https://bit.ly/3vsZWPM>).

- b) Se deben exponer argumentos válidos, con claridad y de forma breve y concisa. Para ello, es importante que primero reflexiones y estructures lo que vas a decir.

- c) Escucha y respeta las opiniones de los demás. Muestra una actitud abierta al diálogo. Debes ser capaz de responder a las objeciones y contraargumentar con educación.

- d) Sigue las indicaciones del presentador y espera tu turno.

- e) Ten en cuenta el lenguaje no verbal: puedes conseguir que tu mensaje verbal sea más potente.

- f) El secretario va anotando en un lugar visible los argumentos más destacados. Al final, elaborará una conclusión, integrando las ideas de todos los participantes.

- g) Autoevaluación: cada participante valorará si ha cumplido con las cinco pautas señaladas.

- h) Finalmente, podéis elaborar una infografía. Es una representación visual (imágenes, diagramas, etc.) que trata de explicar o resumir de forma sencilla y didáctica unas ideas o conceptos. La representación gráfica incluye textos breves y puede adoptar la forma de secuencia.

El secretario irá anotando en un lugar visible los argumentos más destacados. Al final, elaborará una conclusión, integrando las ideas de todos los participantes.

Autoevaluación: cada participante valorará si ha cumplido con las cinco pautas señaladas, utilizando esta diana de autoevaluación. También puedes utilizarla para una coevaluación (la evaluación de tus compañeros). Con sinceridad, da una puntuación del 1 al 5 para cada uno de los puntos señalados (1 es la mejor puntuación y 5 la peor). Despues une los puntos: si la línea está próxima al centro, ¡has conseguido una puntuación excelente! Si la línea se dibuja alejada del centro, tendrás que mejorar.



1. Nivel de documentación previa

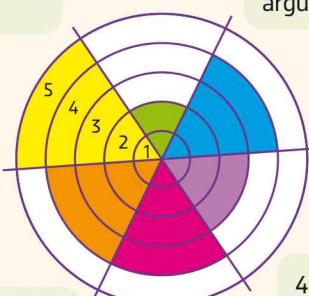
2. Estructuración previa de los argumentos

6. Lenguaje no verbal

3. Respeto y escucha de las opiniones de los demás

5. Espera del turno

4. Capacidad para contraargumentar y expresarse con corrección



8. **INVESTIGA.** ¿Se puede sancionar a un trabajador quitándole el sueldo de cinco días por haber utilizado el móvil de la empresa para llamadas personales, ver su correo electrónico y publicar en redes sociales en horas de trabajo? Razona la respuesta.

Ejemplo

En una empresa trabajan 44 horas a la semana desde el 1 de octubre al 30 de abril y 36 horas a la semana desde el 1 de mayo al 30 de septiembre. No superan las 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

Quién fija la distribución irregular de la jornada

La distribución irregular de la jornada a lo largo del año se podrá establecer mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En defecto de estos pactos, la empresa, unilateralmente, podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

Situación de partida

¿Cómo deben remunerar a Claudia las horas extraordinarias?

Vocabulario

Fuerza mayor: es una circunstancia imprevisible e inevitable que altera las condiciones de una obligación.

Ejemplos: siniestros (como inundaciones, incendios, etc.), daños extraordinarios y urgentes o cuando existe riesgo de pérdida de las materias primas.

Prohibiciones HH. EE.

Las HH. EE. están prohibidas para:

- Menores de 18 años.
- Trabajadores nocturnos (excepto en los casos especiales autorizados).
- Los trabajadores con un contrato a tiempo parcial.
- Durante el permiso parcial por nacimiento y cuidado de menor salvo por fuerza mayor o por irregularidades en el relevo de los turnos.

Trabajo nocturno (art. 36 ET)

- Aquel que se realiza entre las 22:00 h y las 06:00 h.
- Tiene una **retribución** específica, salvo que sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este por descansos.
- Está **prohibido** para los menores de 18 años.

Trabajo por turnos (art. 36 ET)

Los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, donde prestan sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En empresas con procesos productivos continuos de 24 horas, cuando organicen los turnos, tendrán en cuenta la rotación de estos y que ningún trabajador esté en el de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

4. La jornada de trabajo

La duración de la jornada de trabajo se pacta en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo, dentro de los márgenes establecidos por el ET.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de **40 horas a la semana de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual** (art. 34 ET).

Un 10% de la jornada anual se puede distribuir de una forma irregular, respetando el descanso diario y semanal. Se avisará al trabajador, al menos 5 días antes.

La jornada diaria no puede ser superior a **9 horas diarias de trabajo efectivo**, salvo que, por negociación colectiva, se establezca otra distribución. **Los menores de 18 años** no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, que incluyen, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si se trabaja para varios empresarios, las horas realizadas para cada uno.

Horas extraordinarias (HH. EE.) (art. 35 ET)

Las **horas extraordinarias** son las horas de trabajo realizadas por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria. Son voluntarias, salvo que se pacten por convenio colectivo o en contrato de trabajo o sean por fuerza mayor.

Remuneración HH. EE.

Por convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre:

- Compensar con tiempos equivalentes de descanso retribuido.
- Pagar una cuantía que, como mínimo, será el mismo valor de la hora ordinaria.

En ausencia de pacto, se entiende que las HH. EE. se compensarán mediante descanso, que se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Máximo HH. EE.

El máximo son 80 al año, salvo que se compensen por tiempo libre o deban realizarse por fuerza mayor.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de HH. EE. se reducirá en la misma proporción.

Trabajador nocturno (art. 36 ET)

Aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte **no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo**, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte **no inferior a 1/3 de su jornada de trabajo anual**.



5. Descansos, festivos y vacaciones

5.1. Descansos y festivos remunerados

Los tiempos de descanso y los días festivos son remunerados.

Descanso semanal (art. 37 ET)

El descanso mínimo semanal es de un **día y medio ininterrumpido**. Se puede acumular por períodos de hasta 14 días (11 días seguidos de trabajo y 3 de descanso). Los **menores de edad** disfrutan, como mínimo, de 2 días de descanso ininterrumpido, que en principio no serán acumulables.

Descanso entre jornadas (art. 34 ET)

Entre el final de un día de trabajo y el comienzo del siguiente deben mediar, como mínimo, **12 horas** de descanso.

Descanso durante la jornada (art. 34 ET)

En la jornada continuada, los trabajadores disfrutarán de un descanso que no será inferior a **15 minutos si excede de 6 horas**. Los **menores de 18 años** disfrutarán, por lo menos, de 30 minutos cuando la jornada exceda de 4 horas y media.

Festivos (art. 37 ET)

- Las fiestas laborales, con carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de **14 al año**, de las cuales 2 serán locales. Siempre se respetarán como fiestas de ámbito nacional los días 1 de enero, 1 de mayo, 12 de octubre y 25 de diciembre.
- El Gobierno puede trasladar a lunes las fiestas nacionales cuando tengan lugar entre semana o cuando coincidan en domingo. Las comunidades autónomas pueden sustituir las fiestas nacionales (salvo las 4 anteriores) por fiestas propias.

5.2. Vacaciones remuneradas (art. 38 ET)

La duración mínima de las vacaciones retribuidas es de **30 días naturales**, que se reducirá proporcionalmente si no se trabaja el año completo. Por convenio colectivo o contrato individual, podrá ampliarse este período. No son sustituibles por compensación económica, excepto cuando finaliza la relación laboral sin haberlas disfrutado.

El **periodo o períodos de su disfrute** se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

Las fechas de vacaciones serán conocidas por el trabajador 2 meses antes de su comienzo. En caso de desacuerdo, el juzgado de lo Social fijará su fecha de disfrute en un procedimiento sumario, preferente y urgente. Su decisión será irrecusable.

Las vacaciones **deben disfrutarse en el año natural**, excepto cuando las vacaciones fijadas en el calendario de la empresa **coincidan con los siguientes casos:**

- Una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural.
- Una suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor (maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento).

Una incapacidad temporal (IT) derivada de causas distintas a las anteriores.

Las vacaciones se pueden disfrutar una vez finalice su IT y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Calendario laboral

Anualmente, las empresas elaborarán el calendario laboral, en el que se incluye el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y descanso. Se expondrá en cada centro de trabajo en un lugar visible.

Situación de partida

◀ La duración de la jornada y el descanso semanal de Claudia son correctos, pero no el descanso durante la jornada.



Vocabulario

Días naturales: cuando se habla de días naturales se cuentan de lunes a domingo, incluyendo los días festivos.

Días laborales: solo se tienen en cuenta los días de trabajo efectivo (no computan los festivos).

Las vacaciones se pueden disfrutar en fecha distinta, incluso si ha finalizado el año natural a que correspondan.



Ejemplo

Rocío ha empezado a trabajar en una empresa el día 1 de julio. ¿Qué tiempo de vacaciones le corresponde si su convenio le reconoce el derecho a 30 días naturales? ¿Y si tuviera derecho a 21 días laborables?

- En caso de tener 30 días naturales de vacaciones (incluyendo sábados, domingos y festivos), hallaremos los días de vacaciones mediante la siguiente regla de tres: Si en 12 meses se genera derecho a 30 días naturales, en 6 meses serán:

Por 12 meses _____ 30 días naturales de vacaciones

Por 6 meses _____ x

$$X = 6 \times 30 / 12 = 15 \text{ días naturales. Son } 2,5 \text{ días por mes.}$$

- En el caso de tener 21 días laborables (sin computar sábados, domingos ni festivos), hallaremos los días de vacaciones mediante la siguiente regla de 3: Si en 12 meses genera derecho a 21 días laborables, en 6 meses serán:

Por 12 meses _____ 21 días laborables de vacaciones

Por 6 meses _____ x

$$X = 6 \times 21 / 12 = 10,5 \text{ días laborables. Estos días laborables junto con los descansos semanales, podrán sumar más de 15 días naturales.}$$

Actividades

9. **ANALIZA.** Macarena trabaja de lunes a viernes, de 09:00 a 14:00 h por la mañana y de 19:00 a 22:00 h por la tarde. ¿Es correcto el número de horas que trabaja al día y a la semana, los descansos entre jornadas y el descanso del fin de semana? ¿Tiene derecho a un descanso por la mañana o por la tarde?
10. **ANALIZA.** Pedro tiene desde hace 5 años un horario de 8:00 a 15:00 h. ¿Tiene derecho a descansar durante la jornada?
11. **ANALIZA.** ¿Podría una comunidad autónoma sustituir por una fiesta propia el 1 de mayo?
12. **ANALIZA.** Yago ha estado de baja por el nacimiento y cuidado de su segundo hijo, por lo que no ha podido cogerse las vacaciones este año. ¿Puede disfrutarlas al año siguiente? Si fuera así, ¿qué plazo tiene para disfrutarlas?
13. **ANALIZA.** Isabel ha estado de baja seis meses por romperse varios huesos del pie en un accidente laboral, por lo que no ha tenido ocasión de cogerse vacaciones este año. ¿Puede disfrutarlas al año siguiente? Si fuera así, ¿qué plazo tiene para disfrutarlas?
14. **ANALIZA.** Mireya ha realizado 4 horas extraordinarias durante el mes de mayo y otras 4 horas extraordinarias en junio. Ha mirado su convenio colectivo, pero no dice nada en cuanto a la remuneración. ¿Podrías indicarle cómo serán remuneradas? ¿Podría Mireya realizar horas extraordinarias si su contrato fuera a tiempo parcial? ¿Y si Mireya fuera trabajadora nocturna?
15. **ANALIZA.** Lúa se ha acogido a un permiso parcial por nacimiento y cuidado de menor, acude a trabajar a la empresa con jornada reducida. Su jefe le pide que realice horas extraordinarias durante dos o tres días para terminar un informe muy importante que debe entregarse esta semana a un cliente. ¿Tiene Lúa que hacerlas?
16. **ANALIZA.** Una empresa se ha inundado por las intensas lluvias del fin de semana, por lo que pide a sus trabajadores que realicen horas extraordinarias la semana siguiente para recuperar el material almacenado y evitar que se estropee. En la empresa hay 10 trabajadores mayores de edad, 2 menores de edad y una trabajadora con un permiso parcial por nacimiento y cuidado de menor, ¿están obligados todos ellos a realizar horas extraordinarias en este caso? Justifica tu respuesta.
17. **ANALIZA.** Rocío firmó un contrato de trabajo con EÓLICAS NATURALES, SL, el 1 de enero del año pasado. El 31 de mayo de este año, finaliza su contrato sin haber disfrutado de ningún día de vacaciones. ¿Cuántos días le corresponden si por un año de trabajo tiene derecho a 24 días laborables? ¿Qué ocurrirá al finalizar Rocío la relación laboral sin haberlas disfrutado?



6. Permisos retribuidos (art. 37 ET)

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

6.1. Permisos generales

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Por traslado del domicilio habitual: un día.
- Por el cumplimiento de un **deber inexcusable de carácter público y personal** (incluido el ejercicio del derecho al voto): el tiempo indispensable o lo establecido por norma legal o convenio, cuando lo hubiere.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: el tiempo establecido legal o convencionalmente.

6.2. Permisos para conciliar la vida familiar y laboral

Accidente o enfermedad grave de un familiar

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Fallecimiento de un familiar

- **Dos días** por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- **Cuatro días**, cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento.

Motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. En todo caso, acreditará el motivo de su ausencia.

Serán **retribuidas las horas de ausencia equivalentes a 4 días al año**, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Lactancia

Para el cuidado del lactante hasta que este cumpla **nueve meses**, en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a:

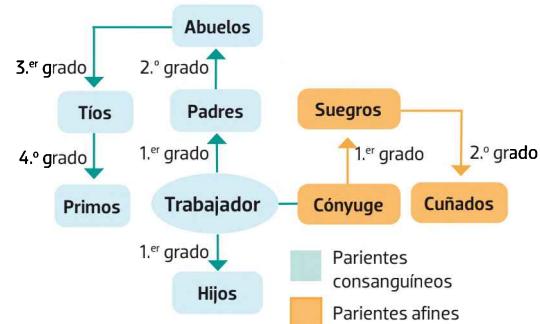
- **1 hora** de ausencia del trabajo, que podrán **dividir en dos**. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de haber más de un bebé.
- O sustituir lo anterior por una **reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas**, según lo establecido en convenio colectivo o acuerdo con la empresa.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. Cuando ambos trabajadores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse **hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir de los nueve meses** del bebé.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal

Cuando el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más 20 % de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

Grados de parentesco



Los parentescos

Pariente consanguíneo: es aquel que está ligado a la familia por vínculos de sangre.

Pariente afín: está ligado a la familia por vínculos matrimoniales; son los llamados parientes políticos (suegros, nuera, yerno, etc.).

Permiso por lactancia

Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo bebé, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo la empresa ofrecer un plan alternativo que posibilite la conciliación.

Aspectos comunes

En los casos de permiso de lactancia, nacimiento prematuro u hospitalización a continuación del parto, y cuidado directo de un menor de 12 años o una persona con discapacidad o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: la concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Las discrepancias que puedan surgir con la empresa serán resueltas por los juzgados de lo social mediante un procedimiento urgente y de tramitación preferente.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Cuidado de un menor a cargo afectado por cáncer o enfermedad grave acreditada

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Exámenes prenatales, técnicas preparatorias y sesiones previas a la adopción, guarda y acogimiento

El **tiempo indispensable** y siempre que no se puedan realizar fuera de la jornada de trabajo para:

- la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto;
- en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

Nacimiento prematuro u hospitalización a continuación del parto

En caso de nacimiento prematuro u hospitalización del bebé a continuación del parto: derecho a **una hora de ausencia** en su jornada laboral diaria.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de **dos horas, con la disminución proporcional del salario**.

6.3. Reducciones de jornada para el cuidado de un familiar

Cuidado directo de un menor de 12 años o una persona con discapacidad o familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad

Derecho a una **reducción de la jornada de trabajo diaria, entre un octavo y la mitad**, con la **disminución proporcional del salario** para quienes tengan a su cuidado directo a:

- a un menor de 12 años, por razones de guarda legal;
- a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida;
- al cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Cuidado de un menor a cargo afectado por cáncer o enfermedad grave acreditada

Derecho a una **reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad**, con la **disminución proporcional del salario** para el cuidado, durante la **hospitalización y tratamiento continuado**, del menor a su cargo afectado por:

- cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas),
- o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

Duración:

- Como máximo hasta que el enfermo cumpla 23 años, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente y siempre que el cáncer o la enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad.
- Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditará, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá **acumular en jornadas completas** y establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto enfermo, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito y debiendo ofrecer un plan alternativo.



Víctima de violencia de género o víctimas del terrorismo

Tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a:

- la **reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario**
- o a la **reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo, siempre que sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas.

Estos derechos se ejercitarán en los términos establecidos en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá al trabajador.



Ejemplo

El convenio colectivo de Luis establece 18 días de permiso en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. En el contrato de trabajo que ha firmado, hay una cláusula que concede 14 días por este mismo motivo. Sabiendo que el Estatuto de los Trabajadores regula 15 días, ¿qué norma se aplicará a Luis?

Se aplicará la norma que más favorezca al trabajador, en este caso, el convenio colectivo, que puede mejorar las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, pero nunca empeorarlas.

La cláusula del contrato de trabajo que Luis ha firmado se tendrá por nula y no puesta, ya que ni el contrato de trabajo ni los convenios colectivos pueden empeorar las condiciones laborales establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

Actividades

18. **ANALIZA.** La tía de Lucas ha fallecido, él vive en Málaga y su tía en Valladolid, ¿a cuántos días de permiso retribuido tiene derecho Lucas?
19. **ANALIZA.** Al suegro de Claudia tienen que realizarle una intervención quirúrgica, pero no es necesario que se quede ingresado en el hospital, ese mismo día irá a dormir a casa, donde necesitará ayuda. ¿Tiene Claudia derecho a algún permiso retribuido? Si es así, ¿cuál es su duración?
20. **ANALIZA.** Nuria vive con su tía a la que está muy unida desde niña. Un día su tía se cae en la calle y se la lleva la ambulancia al hospital; después de estar 24 horas en observación, la envían a casa, pidiendo que alguien la vigile constantemente otras 24 horas. ¿Puede Nuria ausentarse del trabajo las 24 horas que su tía está en el hospital y las siguientes 24 horas?
21. **ANALIZA.** Rosalía y Enrique son padres de una niña de 3 meses. ¿Quién tiene derecho al permiso de lactancia retribuido y hasta cuándo? Si decidieran acumular el permiso en jornadas completas, ¿puede cederle unos días del permiso un progenitor al otro?
22. **ANALIZA.** ¿A cuántos días de permiso tiene derecho un trabajador en las siguientes situaciones?
 - a) Cambio de domicilio habitual.
 - b) Hospitalización de un abuelo.
 - c) Ser miembro de una mesa electoral.
 - d) Para realizar el examen de conducir.
 - e) Hospitalización de la pareja con la que se convive.
 - f) Asistencia al examen de IPE.
23. **PENSAMIENTO CRÍTICO.** Durante la negociación del convenio colectivo del sector siderometalúrgico, los representantes de los trabajadores y de los empresarios se plantean la posibilidad de conceder menos tiempo de permiso por fallecimiento de un familiar que el que otorga el Estatuto de los Trabajadores. ¿Es posible?

RETO PROFESIONAL RESUELTO 1

El poder disciplinario del empresario

Objetivos

- Conocer la aplicación práctica de la potestad disciplinaria del empresario.
- Aprender cómo y cuándo se puede sancionar a un trabajador.
- Tomar conciencia de la importancia de cumplir con las obligaciones que se derivan de la relación laboral.



Desarrollo

Imagina que eres un empresario con varios trabajadores a tu cargo. ¿Qué harías ante los siguientes hechos?

- **Manuel ha insultado a un compañero durante la jornada laboral.**
 - **Pablo ha llegado tarde al trabajo de forma no justificada en diez ocasiones en un mismo mes.**
 - **Ana María, que trabaja en caja, se ha ido quedando con el cambio de los clientes. Se ha descubierto al instalar cámaras de seguridad en la empresa desde hace un mes. Tal y como establece el art. 89 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos, la empresa había informado con carácter previo de la instalación de cámaras de vigilancia y su finalidad.**
 - **Miguel, que trabaja como pintor, decide pintar las salas de forma distinta a como le ha ordenado su superior. Está convencido de que van a desentonar y no le va a gustar a nadie si pinta como le han encargado. ¿Ha obrado Miguel correctamente?, ¿le pueden sancionar por ello?, ¿qué deber de todo trabajador ha infringido?**
- ¿Qué deberes han incumplido estos trabajadores? Te ayudará consultar el art. 54 del ET.

Solución

Manuel, Pablo y Ana María no han cumplido con las obligaciones de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe. Miguel no ha cumplido una orden directa de su jefe referida a su actividad laboral.

Todas las actuaciones son incumplimientos graves y culpables. El empresario tiene el poder disciplinario, puede sancionar a los trabajadores por hechos previamente recogidos por escrito en una norma y con la sanción que en ella se describa. El artículo 54 del ET regula las causas de despido:

Artículo 54. Despido disciplinario.

- El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
- Se considerarán incumplimientos contractuales:
 - Las **faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad** al trabajo. → **Es el caso de Pablo.**
 - La **indisciplina o desobediencia en el trabajo**. → **Es el caso de Miguel.**
 - Las ofensas verbales** o físicas al empresario o **a las personas que trabajan en la empresa** o a los familiares que convivan con ellos. → **Es el caso de Manuel.**
 - La **transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza** en el desempeño del trabajo. → **Es el caso de Ana María.**
 - La disminución continua y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual, o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Por lo tanto, en todos los casos el empresario puede imponer la máxima sanción, el despido disciplinario; porque le ampara el artículo 54 del ET. La relación contractual se dará por concluida y el trabajador no recibirá indemnización alguna.





Distribución y reparto de las vacaciones

Objetivos

- Conocer los derechos de los trabajadores sobre las vacaciones.
- Identificar el procedimiento de distribución y reparto de las vacaciones.
- Tomar conciencia de la importancia de llegar a acuerdos con los compañeros de trabajo.

Desarrollo

Carmen trabaja en unos laboratorios de análisis de sangre, ANALIZA BLOOD, SL. Está impaciente por conocer el reparto de las vacaciones porque quiere irse de viaje a Escocia. Su jefe le dice que tiene que ponerse de acuerdo con sus otros dos compañeros porque el laboratorio no se puede quedar sin ningún trabajador. Según el convenio colectivo de la empresa, como esta cierra del 1 al 15 de agosto, todos los trabajadores tienen que cogerse la mitad de las vacaciones esos días y el resto cuando quieran.

Carmen habla sobre el reparto de las vacaciones con Javier y Yaiza, sus compañeros. Javier está adscrito al turno de noche de forma voluntaria, dice que como él cobra más, no le importa ser el último en elegir. Yaiza comenta que ella tiene que disfrutar las vacaciones de este año y las del año pasado porque no pudo cogérselas al haber estado de baja por maternidad.

Tareas

- ¿Puede ANALIZA BLOOD, SL, obligar a sus trabajadores a disfrutar parte de sus vacaciones del 1 al 15 de agosto?
- Javier tiene un contrato a tiempo parcial de duración indefinida, ¿cuántos días de vacaciones le corresponden si su convenio concede los mismos días que el Estatuto de los Trabajadores?
¿Por qué cobra Javier más que Carmen y Yaiza?
- ¿Con cuánta antelación tienen que saber Carmen, Javier y Yaiza la fecha de disfrute de las vacaciones?
- ¿Puede Yaiza disfrutar de las vacaciones del año anterior? ¿Podría cambiarlas por dinero?
- ¿Podría Javier dejarse días de vacaciones de este año para el siguiente?

Solución

- Los períodos de disfrute deben fijarse de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En este caso es legal que la empresa pida a sus trabajadores disfrutar de las vacaciones los días que cierra, del 1 al 15 de agosto, porque está recogido en el convenio colectivo, un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Además, los trabajadores eligen la fecha en la que quieren disfrutar el resto de los días de vacaciones.
- El derecho a un mínimo de 30 días naturales de vacaciones por año trabajado, que establece el ET, es independiente de la duración de la jornada o de que el contrato sea a tiempo completo o parcial. La duración de las vacaciones está vinculada a la duración del contrato de trabajo. Por lo tanto, Javier tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones porque ha trabajado todo el año, igual que sus compañeras.

Javier cobra más porque el trabajo nocturno tiene una retribución específica, salvo que sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este por descansos.

- Los trabajadores conocerán las fechas al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute.
- Yaiza puede disfrutar de las vacaciones del año anterior porque, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincide con una suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor, estas se pueden disfrutar en fecha distinta, incluso si ha finalizado el año natural a que correspondan. En ningún caso, podrá cambiarlas por dinero. El ET establece que no son sustituibles por compensación económica, excepto si finaliza la relación laboral sin haberlas disfrutado, que no es el caso de Yaiza.
- Javier no puede dejarse días de vacaciones para el año siguiente, deben disfrutarse dentro del año natural.

EVALÚO MIS CONOCIMIENTOS

RESUELVE EN TU CUADERNO O BLOC DE NOTAS

1. Las características de la relación laboral son:

- a) Voluntaria, por cuenta ajena, remunerada y dependiente.
- b) Por cuenta ajena significa que el trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador, no por otra persona en su nombre.
- c) La dependencia significa que los frutos directos del trabajo no son propiedad del trabajador, sino que pertenecen, desde el instante en que se producen, a una persona distinta a la que ejecuta el trabajo.
- d) Por cuenta ajena, que significa que los frutos directos del trabajo no son propiedad del trabajador, sino que pertenecen, desde el instante en que se producen, a una persona distinta a la que ejecuta el trabajo.

2. Señala la respuesta correcta:

- a) Los trabajadores deben cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe.
- b) El derecho a la huelga es un derecho fundamental.
- c) Los trabajadores tienen derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- d) Todas son correctas.

3. Entre las potestades del empresario se encuentra...

- a) Vigilar con cámaras los lugares de trabajo, incluidas zonas de descanso y comedores sin necesidad de comunicarlo previamente.
- b) Verificar el estado de enfermedad del trabajador.
- c) Registrar las taquillas de los trabajadores y sus efectos particulares cuando se haya producido un robo en la empresa, en presencia de un representante de los trabajadores.
- d) Ninguna es correcta.

4. Señala la respuesta correcta:

- a) El derecho a la promoción y formación profesional es un derecho fundamental.
- b) Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de sus representantes.
- c) El derecho a la ocupación efectiva significa que se debe cobrar un salario efectivo y real.
- d) El derecho a la intimidad y el respeto a la dignidad del trabajador excluyen las ofensas verbales a las mujeres.

5. La duración máxima de la jornada ordinaria es de...

- a) 8 horas al día para los menores de edad.
- b) 40 horas semanales de tiempo de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- c) 9 horas al día.
- d) Todas las respuestas son correctas.

6. Señala la respuesta correcta:

- a) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un organismo público cuyo objetivo principal es vigilar y controlar que se cumpla la normativa laboral.
- b) El descanso entre jornadas debe ser como mínimo de 10 horas.
- c) El descanso mínimo semanal son dos días ininterrumpidos.
- d) Hay 12 festivos retribuidos al año.

7. Señala la respuesta correcta:

- a) Un 10 % de la jornada anual se puede distribuir de una forma irregular, respetando el descanso diario y semanal.
- b) El máximo de HH. EE. al año son 80, salvo que se comprendan por tiempo libre o sean por fuerza mayor.
- c) La fiesta del 1 de Mayo es inamovible.
- d) Todas las respuestas son correctas.

8. Señala la respuesta correcta:

- a) El permiso por matrimonio son 15 días.
- b) El trabajo nocturno está prohibido para los menores de 18 años.
- c) Los menores de edad no pueden realizar horas extraordinarias.
- d) Todas las respuestas son correctas.

9. Señala la respuesta correcta:

- a) El trabajador nocturno es aquel que trabaja entre las 22:00 h y las 06:00 h.
- b) Los convenios colectivos tienen fuerza vinculante, son de obligado cumplimiento para las partes afectadas.
- c) El permiso por traslado del domicilio habitual es de 3 días.
- d) El permiso para realizar exámenes oficiales es de 1 día.



EVALÚO MIS COMPETENCIAS

- 1. **INVESTIGA.** Un trabajador que lleva de baja por enfermedad durante 5 meses se niega a pasar un reconocimiento por el médico de la empresa. ¿Puede hacerlo? Busca la respuesta en el artículo 20 del ET y las posibles consecuencias para el trabajador.
- 2. ¿Cuál es el número máximo anual de horas extraordinarias? ¿Incluye todo tipo de horas extraordinarias?
- 3. **PENSAMIENTO CRÍTICO.** Una empresa ofrece a una trabajadora renunciar a la mitad de sus vacaciones a cambio de no denunciarla por haber llegado tarde al trabajo durante una semana entera. ¿Es posible?

Tu sector profesional

- 4. **UTILIZA LAS TIC.** Busca en internet un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con tu ciclo formativo (<http://noticias.juridicas.com/convenios>) para resolver el siguiente caso práctico:

Manuel Torres ha llegado tarde al trabajo todos los días durante las dos últimas semanas, sin haber notificado a su superior la causa. Su compañero y amigo, Javier Fernández, fichó por él a la hora de entrada para que Manuel no fuera sancionado, pues sabe que el padre de Manuel ha muerto recientemente y, desde entonces, su amigo se encuentra muy nervioso y preocupado.

Uno de los días que Manuel llegó tarde fue por atender a un cliente particular (ajeno a la empresa). Para acudir a esta cita, utilizó el coche que el laboratorio pone a su disposición, con tan mala fortuna que tuvo un pequeño golpe al doblar una esquina, lo que provocó que el faro izquierdo del coche se desprendiera ligeramente. Para evitar tener que dar explicaciones, Manuel ha sujetado el faro con cinta aislante y no ha dado parte del incidente ni a la empresa ni al seguro.

Indica las posibles faltas que han podido cometer Javier y Manuel y la sanción que debe imponérseles. ¿Cuál es el plazo de prescripción de cada falta?

- 5. **UTILIZA LAS TIC.** Busca en internet las fiestas laborales de este año. Puedes encontrar el calendario laboral en la página oficial del Ministerio de Trabajo, www.mites.gob.es/es/informacion/calendarios, o en la del Boletín Oficial del Estado, www.boe.es. Además, hay otras páginas, como la de la Seguridad Social, donde puedes especificar la comunidad autónoma correspondiente: <http://bit.ly/1MoxaBh>.

Contesta a las siguientes preguntas:

- De las fiestas que se celebran en tu comunidad autónoma, ¿cuáles son de ámbito nacional y, de estas, cuáles son obligatorias en toda España? Indica las que señala el Estatuto de los Trabajadores y las que son señaladas reglamentariamente por el Gobierno para ese año.
- ¿Qué día se reconoce como fiesta autonómica y cuáles son las locales?
- ¿Se disfruta este año de alguna fiesta en lunes por caer en domingo o en mitad de semana? En caso de que la respuesta sea afirmativa, ¿el traslado ha sido aprobado por el Gobierno nacional o por el autonómico?

- 6. Los trabajadores tienen el derecho de consulta y participación en la empresa, a través de sus representantes. La cooperación entre empresario y trabajador favorece la buena marcha de la empresa, fomenta la comprensión mutua y crea sinergias, es decir, genera un efecto superior al que se conseguiría con la suma de los efectos individuales. De igual modo, los objetivos de desarrollo sostenible solo se pueden lograr con el compromiso decidido a favor de alianzas mundiales y cooperación. El ODS 17 consiste en revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Las Naciones Unidas colaboran con diversas empresas comprometidas con el logro de los ODS. Buscad en su página web (www.un.org/sustainabledevelopment/es/partnerships) algunas de sus alianzas exitosas, dividid la clase en tantos grupos como alianzas encontréis. Cada grupo analizará detenidamente una de las alianzas y la explicará al resto de la clase. Posteriormente, iniciad un debate, siguiendo todos los pasos pautados, en torno a la pregunta: ¿Se pueden conseguir sinergias a nivel mundial?



RETO PROFESIONAL 1

Los derechos del trabajador

Objetivos

1. Analizar los derechos de los trabajadores en una situación de la vida laboral.
2. Distinguir cuándo se aplica el Estatuto de los Trabajadores o un convenio colectivo.
3. Descubrir los derechos de los trabajadores con acuerdo de trabajo a distancia.

Desarrollo

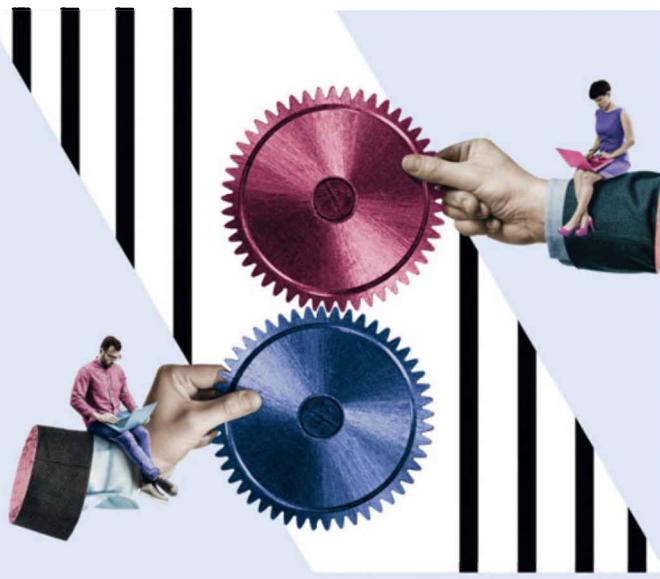
Alberto pertenece al personal de alta dirección de la empresa ROBOTEX, SL. Él organiza y dirige el Departamento de Recursos Humanos, que se encarga de la selección, contratación, integración y formación de los trabajadores. Hoy está de mal humor, acaba de ver publicado, en el BOE del día, el convenio colectivo que se aplica en su empresa, y no le ha gustado nada, pues concede cuatro días naturales más de vacaciones al año que lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Esto no le viene nada bien. Habrá muchos problemas para organizar las vacaciones y encontrar sustitutos para los meses de verano. Él, desde luego, no lo piensa aplicar. Además, ahora tiene mucho trabajo ya que está inmerso en el diseño de un nuevo programa de formación en liderazgo para sus empleados. Ha organizado las fechas de tal manera que solo podrán acudir al curso los trabajadores varones, ya que, en su opinión, las mujeres no se interesan por los puestos directivos.

Elena, que tiene firmado un acuerdo de trabajo a distancia, se entera de que no puede realizar dicho curso y decide hablar con Alberto para intentar cambiar las fechas, pero este le dice que es imposible y que una trabajadora con tanto tiempo de trabajo a distancia como ella, no tiene derecho a formación. Como Elena insiste, poco a poco, la conversación va subiendo de tono, hasta que Alberto, que tiene un mal día, explota, insulta a Elena, pronuncia frases machistas y le recrimina haber pedido una silla ergonómica para trabajar en casa: «¿Qué será lo siguiente?! ¿Vas a pedir que te paguen el abono transporte?». Elena está sorprendida y dolida. Cuando ella realizó la petición, había aportado a la empresa un informe médico donde se explicaba que, debido a sus protrusiones y a una hernia discal, precisaba una silla ergonómica para trabajar con el ordenador.

Por otra parte, Fernando, que trabaja de lunes a viernes ocho horas al día, acude a Alberto para informarle que le ha tocado ser miembro de un jurado popular. Le han dicho que probablemente tendrá que faltar durante una semana o dos, unas cuatro o cinco horas diarias. Fernando tiene la obligación de asistir al juicio y celebrar reuniones para deliberar en secreto y emitir un veredicto, por lo que no sabe bien cuánto tiempo va a durar el proceso.

Tareas

1. ¿Qué derechos de los trabajadores ha vulnerado Alberto?
2. ¿Puede Alberto no aplicar el convenio colectivo que corresponde a su empresa?
3. ¿Cuántos días de vacaciones al año tendrán los trabajadores de ROBOTEX, SL, con el nuevo convenio?
4. ¿Elena, como trabajadora con acuerdo de trabajo a distancia, tiene derecho a recibir formación, a tener en casa una silla ergonómica o al plus de transporte?
5. ¿Puede Alberto obligar a Fernando a coger una excedencia forzosa?



Análisis de un convenio colectivo de tu sector profesional

Objetivos

1. Analizar varios convenios colectivos de un sector profesional.
2. Distinguir lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en un convenio colectivo sobre jornada, descansos, vacaciones y permisos.
3. Aprender a localizar convenios colectivos.

Desarrollo

Tu sector profesional

Vamos a analizar varios convenios colectivos de tu sector profesional.



Tareas



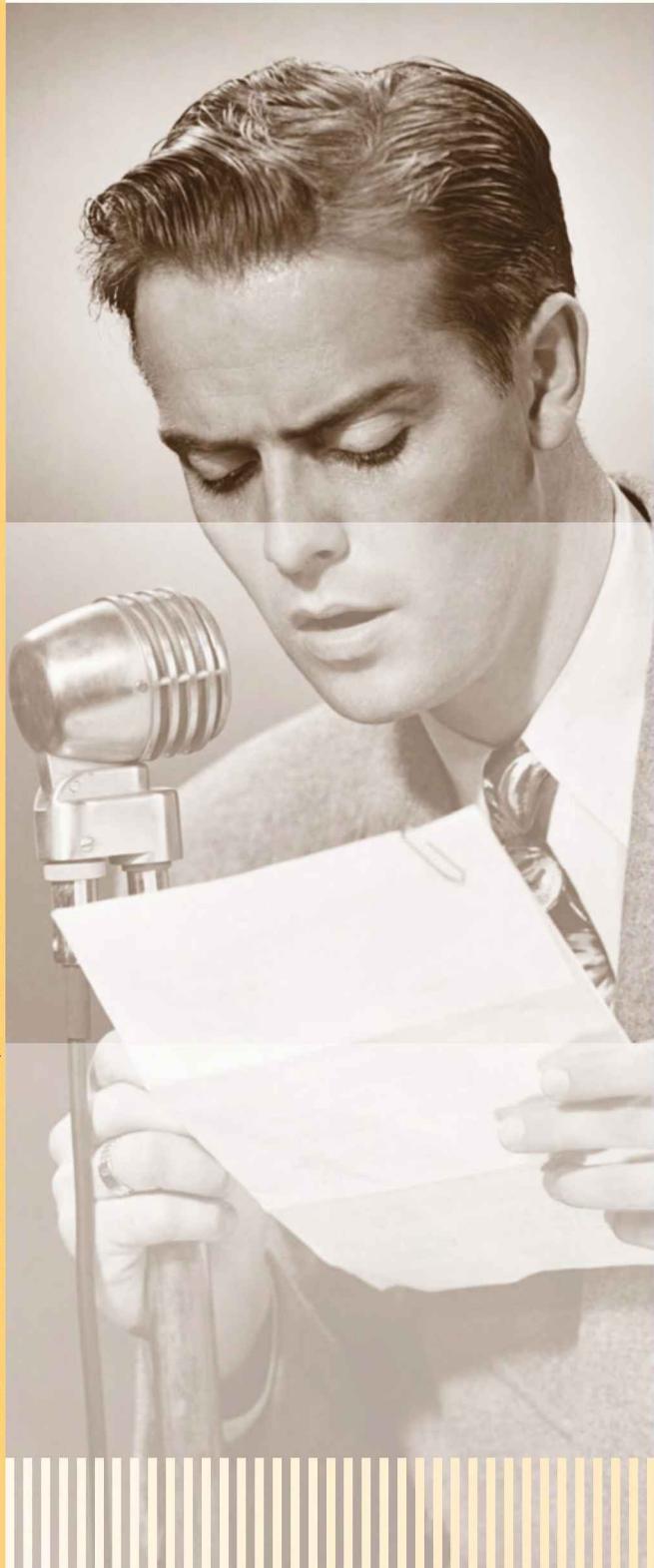
Trabajo en equipo

1. Dividid la clase en grupos de cuatro o cinco personas aproximadamente. Cada equipo elegirá un secretario, que será quien tome nota y un portavoz, cuyo papel será exponer al resto de la clase el análisis realizado.
2. Cada equipo escogerá un convenio colectivo distinto, pero todos ellos del sector profesional del ciclo formativo estudiado.
3. Cada equipo buscará en el Boletín Oficial de Estado o en buscadores como <<http://noticias.juridicas.com/convenios>>, el convenio colectivo elegido y lo analizará con la idea de responder a las siguientes preguntas y anotar el artículo donde se encuentra la respuesta para su rápida localización posterior:
 - a) ¿Regula el convenio colectivo la distribución irregular de la jornada?
 - b) ¿Cuál es la duración máxima de la jornada diaria que establece el convenio colectivo? ¿Y el Estatuto de los Trabajadores? ¿Es igual para los menores de edad?
 - c) ¿Cuál es la duración máxima de la jornada semanal que establece el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores?
 - d) ¿Regula el convenio colectivo cómo se remuneran las horas extraordinarias? ¿Qué establece el Estatuto de los Trabajadores?
 - e) ¿Regula el convenio colectivo las horas extraordinarias que se pueden realizar al año?
 - f) ¿Cuál es la duración del descanso semanal según el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores?
 - g) ¿Establece el convenio colectivo un descanso mínimo entre jornadas?, ¿qué regula el Estatuto de los Trabajadores al respecto?
 - h) ¿Se regula algún descanso durante la jornada diaria?, ¿es el mismo para los menores de edad? Si no se dice nada al respecto, ¿qué descanso habrá? ¿Qué pautas establece el convenio colectivo respecto a las vacaciones anuales?
 - i) ¿Amplía el convenio colectivo alguno de los permisos analizados en esta unidad? ¿Regula o concreta sobre alguno de ellos?
4. Una vez realizado el análisis anterior, cada equipo elaborará una infografía comparativa entre el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores, que permitirá explicar al resto de la clase, de forma clara y ágil, las respuestas a las preguntas anteriores respecto al convenio colectivo elegido.



7

El contrato de trabajo



Joven leyendo con mucha atención el contenido de un acuerdo ante un micrófono de estudio. Estados Unidos, alrededor de 1950.

Vamos a aprender

1. El contrato de trabajo
2. Modalidades contractuales
3. Anexos o cláusulas de un contrato
4. Las empresas de trabajo temporal
5. El trabajo a distancia

SITUACIÓN DE PARTIDA

Modalidades contractuales

RETO PROFESIONAL RESUELTO

Aprende a leer un contrato de trabajo

RETOS PROFESIONALES

1. ¿Qué dice nuestro convenio colectivo del contrato de trabajo?
2. Compara los tipos de contratos y localiza los modelos oficiales

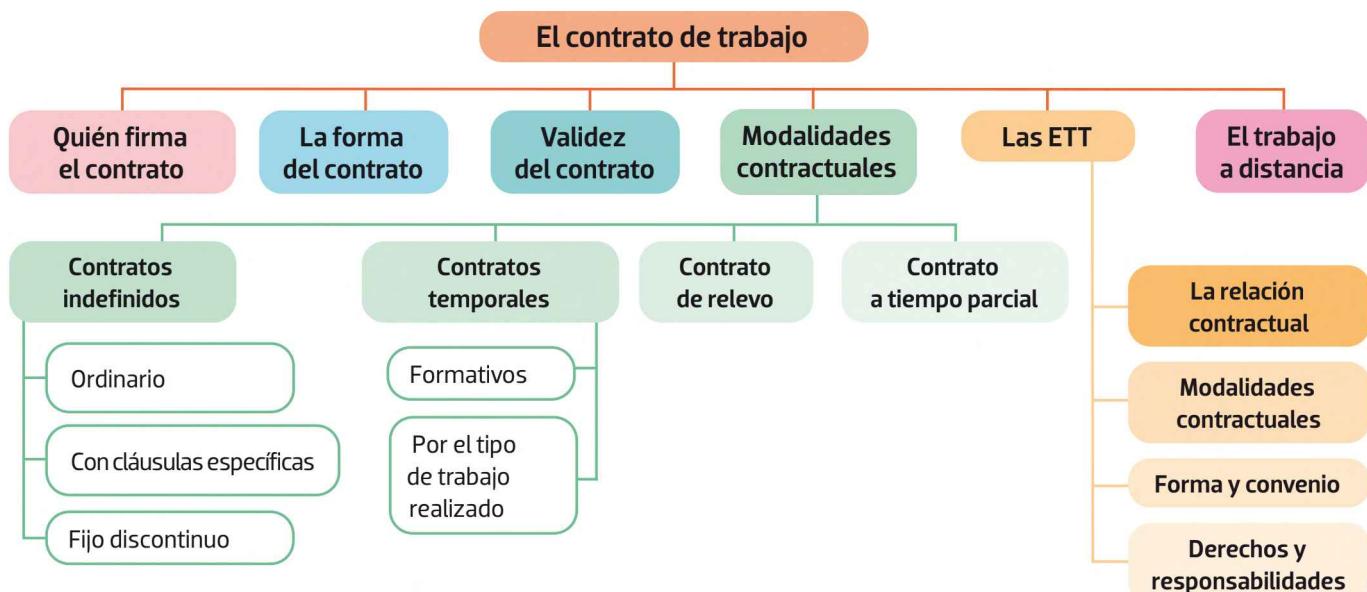
Resultados de aprendizaje

3. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

Objetivos

- Descubrirás quién puede firmar un contrato de trabajo y si pueden celebrarse de forma verbal o escrita.
- Distinguirás las principales modalidades contractuales y podrás leerlas e interpretarlas correctamente.
- Identificarás las relaciones contractuales en caso de trabajar para una ETT.
- Conocerás los derechos de un trabajador contratado a través de una ETT.
- Descubrirás cómo se lleva a cabo el trabajo a distancia.

Organizo mis ideas



Situación de partida

Modalidades contractuales

María es una estudiante de un CF de FP que compagina sus estudios con un trabajo en unos grandes almacenes, donde acude de lunes a viernes, de 17:00 a 21:00 horas. Su contrato no tiene nada que ver con los estudios que realiza, es un trabajo que se ha buscado para tener unos ingresos. Todos los años, el mes de diciembre resulta especialmente agotador porque todo el mundo se lanza a comprar los regalos de Navidad.

Para ayudar a los dependientes por el aumento del volumen de pedidos, la empresa ha contratado a dos personas más, solo para estas fechas, durante tres semanas. Por otra parte, la jefa de María ha solicitado la jubilación parcial anticipada, de modo que solo irá a trabajar media jornada. Para cubrir las horas que deja libre esta trabajadora, se ha contratado a Beatriz, que sufre una discapacidad superior al 33%.

En un principio, el paso de Beatriz por la empresa iba a ser temporal, pero se ha adaptado tan bien que están considerando la posibilidad de ofrecerle que se quede definitivamente.

Justo la semana anterior al día de Navidad, se cayó parte del techo del aseo de mujeres. María, que estaba dentro, se rompió una pierna, por lo que ha de estar de baja un mes. Para sustituirla han contratado a Iván, un joven despreocupado de 16 años, que firmó el contrato sin leerlo porque le pareció muy largo y aburrido.

Tareas

1. ¿Crees que ha hecho bien Iván en firmar el contrato sin leerlo? Si no estuviera conforme con alguna cláusula, ¿puede pedir a la empresa que lo modifique?
2. ¿A partir de qué edad se puede trabajar en España? ¿Puede firmar Iván solo su contrato?
3. María tiene una jornada de trabajo reducida, ¿sabes cómo se llama su contrato?
4. ¿Qué contrato temporal formalizará la empresa con los nuevos trabajadores que van a ayudar a los dependientes por el aumento del volumen de pedidos? ¿Se pueden realizar de forma verbal?
5. ¿Qué contrato habrán firmado con Beatriz para que ocupe el puesto de la trabajadora jubilada?
6. Las primeras modalidades contractuales que vas a estudiar son los contratos indefinidos. Cuando se celebran con ciertos colectivos, los empresarios pueden disfrutar de unas bonificaciones en las cuotas que pagan a la Seguridad Social por esos trabajadores. Si contratan de forma indefinida a Beatriz, ¿podrá recibir la empresa estas bonificaciones?
7. ¿Qué modalidad contractual se debe utilizar en el caso de Iván?

Situación de partida

El contrato laboral es un acuerdo, por lo que el empresario y la persona trabajadora pueden discutir y negociar su contenido, siempre que respeten la ley.

Vocabulario

Emancipación

Situación legal que permite al menor de edad vivir de forma independiente y regir, por sí mismo, su persona y sus bienes como si fuera mayor de edad.

Se puede conseguir, siendo mayor de 16 años, por matrimonio, concesión de los padres o concesión judicial, siempre con el consentimiento del menor.

Situación de partida

Recuerda que Iván firmó el contrato él solo, siendo menor de edad.



Vocabulario

Persona física

Sujeto con derechos y obligaciones (todos nosotros somos personas físicas).

Persona jurídica

Asociación de persona/s física/s a quienes la ley concede una personalidad propia, distinta e independiente de la de cada uno de sus miembros. Este es el caso de las sociedades. Por ejemplo, una sociedad anónima o una sociedad limitada son personas jurídicas.

El empresario puede ser persona física o jurídica.

1. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el empresario y el trabajador, mediante el cual el trabajador se compromete, voluntariamente, a prestar unos servicios y someterse al poder de organización y dirección del empresario a cambio de una remuneración, que debe recibir independientemente de la buena marcha de la empresa.

1.1. ¿Quién firma el contrato de trabajo? (art. 7 ET)

El contrato de trabajo es firmado por el trabajador y por el empresario o el representante legal de la empresa.

Para ser trabajador y poder **firmar un contrato de trabajo** es necesario ser **persona física** y cumplir alguno de los siguientes requisitos:

**Ser mayor de edad
(tener 18 años cumplidos)**

Tener 16 o 17 años y contar con la autorización de los padres

Estar emancipado

Una vez que el menor obtiene la autorización de sus padres o tutores, el resto de las decisiones sobre la relación laboral pueden ser tomadas por él mismo. Por ejemplo, puede decidir cuándo finalizar su contrato.

Excepcionalmente, se permite trabajar a **los menores de 16 años** en espectáculos públicos (teatro, televisión, circo, etc.), siempre y cuando:

- Tengan un permiso de la autoridad laboral, para cada uno de los espectáculos en los que intervengan.
- No suponga un peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.

1.2. La forma del contrato (art. 8 ET)

La forma del contrato puede ser escrita o verbal. En la actualidad se exige que todos los contratos laborales se celebren por escrito, excepto:

- El contrato indefinido ordinario.
- El contrato por circunstancias de la producción, a tiempo completo, cuya duración sea inferior a 4 semanas.

Aun así, el trabajador puede exigir en cualquier momento que el empresario realice por escrito el contrato y quede constancia del mismo desde el primer día en que el trabajador o trabajadora acudió a trabajar.

Además, el empresario debe informar por escrito al trabajador en el plazo de 2 meses desde la fecha de comienzo de la relación laboral (y siempre antes de que termine el contrato) sobre **los elementos esenciales del contrato**, cuando la relación laboral sea de duración superior a 4 semanas.



Los elementos esenciales del contrato

Las partes	Identificación del trabajador y del empresario.
Elementos temporales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fecha de comienzo de la relación laboral. ■ Duración del contrato. ■ Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
El lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Domicilio social de la empresa. ■ Centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios habitualmente. Si el trabajador o trabajadora tuviera que trabajar en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes, se harán constar estas circunstancias.
La categoría o grupo profesional	Indicación de la categoría o grupo profesional del puesto de trabajo que va a ocupar el trabajador o una descripción del contenido específico del trabajo que va a realizar.
El salario	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salario base inicial. ■ Complementos salariales. ■ Periodicidad de su pago.
Las vacaciones	Duración, atribución y distribución entre las personas trabajadoras.
Los plazos de preaviso	Tanto trabajador como empresario deberán respetar unos plazos para poner fin al contrato.
El convenio colectivo	Identificación del convenio aplicable a la relación laboral.

1.3. Validez del contrato (art. 9 ET)

El trabajador debe firmar el contrato de trabajo para indicar que está conforme con la relación acordada; no obstante, si hubiera alguna cláusula abusiva o en fraude de ley, no perjudicará al trabajador y se considerará como no puesta.

Copias del contrato

El empresario tiene las siguientes obligaciones:

- Entregar una copia del contrato al trabajador.
- Entregar una copia básica a los representantes de los trabajadores para que la firmen.
- Comunicar y entregar en la oficina de empleo, en el plazo de 10 días hábiles desde la celebración del contrato, una copia del mismo y la copia básica firmada por los representantes de los trabajadores. Esta comunicación puede realizarse online y se hará con independencia de que el contrato se realice por escrito o de palabra.

Comunicación online

La aplicación Contrat@ del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) permite la comunicación de la contratación online a las oficinas de empleo.

Vocabulario

Convenio colectivo

Es un acuerdo adoptado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para regular las condiciones de trabajo, respetando siempre los derechos mínimos establecidos por las normas de rango superior.

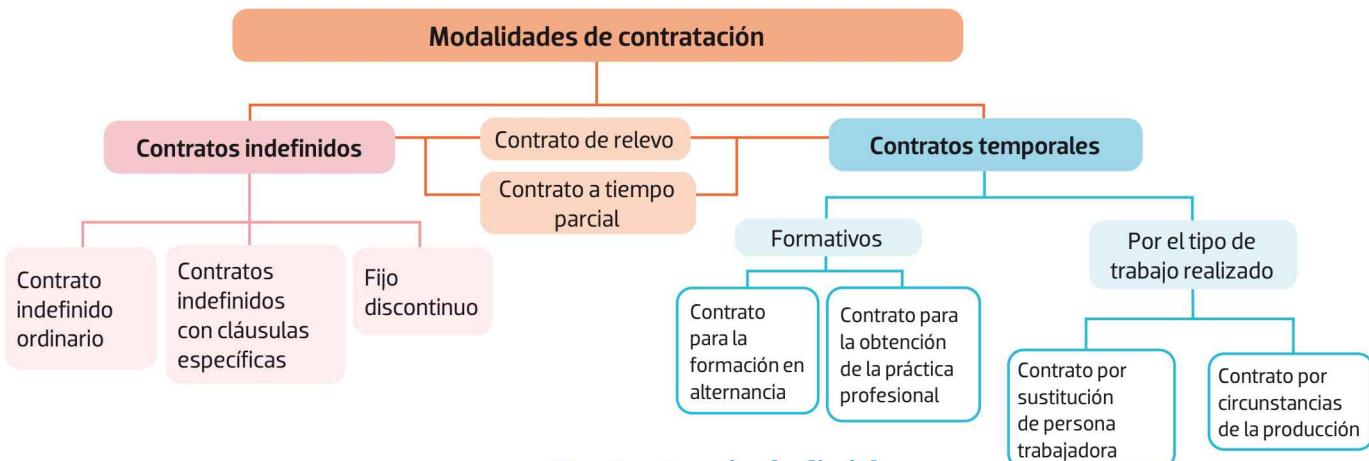
Actividades

1. Indica si las siguientes situaciones son correctas y explica por qué:

- a) Jaime tiene 12 años y ha sido contratado para trabajar de cajero en un supermercado.
- b) Gabriel tiene 11 años y ha sido contratado para trabajar en una obra de teatro, por iniciativa de sus padres, con una gran ilusión por parte de Gabriel y con la autorización de la autoridad laboral.

2. Modalidades contractuales

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido (sin límite de tiempo) o por una duración determinada (contratos temporales). El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Para justificar su temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.



2.1. Contratos indefinidos

El contrato indefinido puede realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Vocabulario

Trabajadores en situación de exclusión social

La exclusión social es una situación en la que se debilitan los vínculos entre el individuo y el resto de la sociedad debido a problemas económicos, laborales, sociales, personales o de aislamiento geográfico.

Contrato indefinido ordinario	Se puede concertar por escrito o de forma verbal, a tiempo completo o a tiempo parcial.
Contratos indefinidos con cláusulas específicas, que varían según el trabajador contratado y que conceden un incentivo a la empresa	<p>Se celebran siempre por escrito. Para incentivar la contratación indefinida de determinados colectivos se conceden a las empresas unas bonificaciones en las cuotas que pagan a la Seguridad Social o una subvención, por cada trabajador indefinido contratado. La cuantía del incentivo varía según los casos, y su disfrute puede durar unos años o toda la vigencia del contrato. Estos incentivos se aplican:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Por contratar a determinados colectivos (mujeres víctimas de violencia de género o violencia sexual, personas con la condición de víctima del terrorismo acreditada, trabajadores en situación de exclusión social, personas con una discapacidad igual o superior al 33 % o con una incapacidad permanente) y parados de larga duración, entre otros. ■ Por transformar ciertos contratos temporales en indefinidos.
Fijo discontinuo	<p>Se concertará para la realización de trabajos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, ■ de prestación intermitente, que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. <p>Se formalizan por escrito, al igual que los llamamientos anuales a los trabajadores, dejando constancia de dicha notificación, que se realizará con la antelación adecuada. La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral.</p>



2.2. Contratos formativos (art. 11 ET)

2.2.1. Contrato para la formación en alternancia

a) Contrato para la formación en alternancia

La nueva ley de FP

La nueva ley de FP integra la FP del sistema educativo y la FP para el empleo.

Finalidad	Conseguir que el trabajador adquiera la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar un oficio o puesto de trabajo, alternando la actividad laboral retribuida en una empresa con una actividad formativa recibida en el ámbito de la FP, los estudios universitarios o el Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
Requisitos de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> ■ Límite de edad. No hay, salvo si el contrato se celebra en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 (equivalentes a FP básica y GM, respectivamente), y programas de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta 30 años. ■ Carecer de una cualificación profesional reconocida para poder formalizar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional (FP o estudios universitarios, entre otros). No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de FP o universitarios con personas que posean otra titulación, siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo. ■ No haber desempeñado antes ese puesto de trabajo en la misma empresa por un tiempo superior a 6 meses.
Duración	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mínima: 3 meses. Máxima: 2 años. Podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el programa formativo. Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título sin superar nunca la duración máxima de 2 años. ■ En las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato. ■ Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada CF de FP y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al CF, al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite máximo de 2 años.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> ■ La actividad laboral que desempeñe el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con la formación, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado entre la empresa y el centro de formación. Habrá un tutor en la empresa y otro en la entidad formativa. ■ Acreditación: la formación debe justificarse a la finalización del contrato.
Jornada	<ul style="list-style-type: none"> ■ El tiempo de trabajo efectivo deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, y no podrá ser superior al 65 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. ■ Los trabajadores no podrán realizar horas complementarias ni extraordinarias (salvo casos de fuerza mayor), trabajos nocturnos ni trabajo por turnos.
Retribución	Se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En defecto de previsión en convenio, no podrá ser inferior al 60% el primer año, ni al 75% el segundo año del salario fijado en convenio para un trabajador del mismo grupo profesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
Protección	Comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo.
Período de prueba	No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

b) Contrato para la obtención de práctica profesional

Finalidad	Proporcionar al trabajador una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.
Requisitos de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener un título universitario o de FP de grado medio o superior, especialista, máster profesional o un título oficialmente reconocido como equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas, o un certificado de profesionalidad. ■ Ha de concertarse dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios (5 años si se concierta con una persona con discapacidad). ■ No tener experiencia profesional o no haber realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
Forma	Debe celebrarse por escrito y constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo.
Duración	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mínima: 6 meses. Máxima: 1 año. Dentro de estos límites, los convenios colectivos podrán especificar la duración de este tipo de contratos. ■ Un trabajador no estará más de un año con un contrato para la obtención de la práctica profesional: <ul style="list-style-type: none"> – En la misma o distinta empresa en virtud del mismo título o certificado de profesionalidad; – En la misma empresa, para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinto título o certificado de profesionalidad (a estos efectos, los títulos universitarios de grado, máster y doctorado no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate). ■ Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> ■ La empresa elaborará un plan formativo individual y asignará un tutor o tutora. ■ Acreditación: a la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
Jornada	A tiempo completo o a tiempo parcial. No podrán realizar horas extraordinarias (salvo caso de fuerza mayor).
Retribución	Será la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
Período de prueba	En ningún caso excederá de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
Igualdad de género	<p>Los límites de edad y la duración máxima de ambos contratos formativos no serán de aplicación cuando se concierte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ con personas con discapacidad o ■ con los colectivos en situación de exclusión social, en los casos en que sean contratados por empresas de inserción. <p>Ambos contratos formativos deben formalizarse por escrito; constará el plan formativo individual, donde se especificará el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría.</p>

Actividades

2. Carlos tiene 19 años y está estudiando un ciclo formativo. Una empresa quiere contratarle para desempeñar un trabajo relacionado con sus estudios. ¿Qué contrato debería firmar Carlos? ¿Por qué razón?
3. ¿Qué diferencias hay entre un contrato para la formación en alternancia y un contrato para la obtención de práctica profesional?



2.2.2. Contratos por el tipo de trabajo que se realiza (art. 15 ET)

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Para justificar su temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Los siguientes contratos solo pueden concertarse para los fines previstos. De no hacerlo así, se incurrirá en fraude de ley.

Los trabajadores con contratos temporales tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida.

a) Contrato por circunstancias de la producción

Finalidad

Solo podrán celebrarse para atender **circunstancias de la producción**, que consiste en:

- **El incremento ocasional e imprevisible de la actividad (no estacionales).** **Ejemplo:** una empresa necesita contratar nuevos trabajadores con motivo de un pico de demanda temporal e inesperado debido al incremento, posiblemente pasajero, del precio del combustible y el miedo de los clientes a quedarse sin su producto.
- **Por oscilaciones**, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se necesita (oscilaciones previsibles, pero no estacionales). Entre las oscilaciones se entenderán incluidas las que derivan de las **vacaciones anuales**. **Ejemplo:** una empresa necesita contratar más trabajadores para su campaña temporal de lanzamiento de un nuevo producto al mercado.
- También se podrán formalizar para atender **situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada (estacionales)**.

Límites

No se podrán utilizar estos contratos:

- Para responder a situaciones propias del contrato fijo-discontinuo.
- Para la realización de trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Forma

- Por escrito, aquellos cuya duración sea superior a 4 semanas. Si es inferior pueden ser simplemente verbales, si se celebran a tiempo completo.
- Se especificará con precisión la causa de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Duración

- **Con carácter general:** 6 meses (ampliable a 1 año por convenio colectivo).

Possible prórroga: Si el contrato se celebra por una duración inferior a la máxima, se podrá prorrogar por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.

- **Para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada:** máximo 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias. Los 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.



Jornada

Puede celebrarse a tiempo completo y a tiempo parcial.

Indemnización

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio (o la indemnización establecida en la normativa específica de aplicación).

Acceso a puestos de trabajo permanentes

El empresario debe informar a los trabajadores con contrato temporal y a sus representantes acerca de la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los demás trabajadores.

Situación de partida

Es el caso del contrato que se formalizará con los dos nuevos trabajadores que van a ayudar a los dependientes por el incremento de pedidos en navidades.

b) Contrato por sustitución de la persona trabajadora

Finalidad

- Este contrato solo puede celebrarse en los siguientes casos:
- Para **sustituir** a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, por ejemplo, una persona que está de baja por enfermedad o accidente.
 - Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo, durante el **proceso de selección** que se realice para cubrir ese puesto definitivamente.
 - Para **completar la jornada** de otro trabajador que decide reducir su jornada legalmente.

Situación de partida

Es el contrato que se formalizará con Iván.

Forma

Por **escrito**. Debe constar el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto es el mismo que ocupaba la persona sustituida o el de otro trabajador que pase a desempeñar el puesto de quien está de baja.

Duración

- Cuando se trate de **sustituir a un trabajador** con derecho a reserva del puesto de trabajo, el contrato tendrá la misma duración que la baja del trabajador sustituido. En este caso, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, por el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante 15 días.
- Si se cubre un puesto de trabajo durante un **proceso de selección**, la duración máxima será de 3 meses.
- Si se completa la jornada reducida de otra persona trabajadora, la duración de la reducción de jornada.

Extinción

El contrato de interinidad se transforma en indefinido si, una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato (reincorporación del trabajador sustituido), no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara trabajando.

Jornada

- A tiempo completo.** Solo puede celebrarse a **tiempo parcial** cuando:
- La persona sustituida trabajase a tiempo parcial.
 - Se complete la jornada de alguien que ha reducido la suya.

Incentivos

Si el contrato de interinidad se celebra para sustituir a un trabajador que se acoge a un descanso relacionado con el nacimiento o cuidado de menor, o con la conciliación de la vida familiar y laboral, o para sustituir a una víctima de violencia de género o una persona con discapacidad, el empresario tendrá derecho a una bonificación en las cuotas que paga a la Seguridad Social.

2.2.3. Aspectos comunes a los contratos temporales

Los contratos temporales también pueden conceder al empresario bonificaciones en las cuotas que paga a la Seguridad Social cuando se celebren con colectivos con dificultades de inserción laboral, como víctimas de violencia de género o violencia sexual, trabajadores en situación de exclusión social, personas con discapacidad con un grado superior o igual al 33 %, personas con incapacidad permanente, desempleados, menores de 30 años, etc.

Actividades

4. Los salones de belleza FLASH, SA necesitan contratar a diez maquilladores durante los meses de mayo y junio debido al aumento del número de bodas y al deseo de las novias de ser maquilladas en estos salones. Se trata de atender un número elevado de pedidos en los meses de mayo y junio. ¿Qué tipo de contrato celebrarán con los maquilladores? ¿Cuál es su duración máxima? ¿Cuál será la forma de dicho contrato?
5. Un trabajador pasa a disfrutar de un descanso por nacimiento y cuidado de menor. ¿Qué tipo de contrato se firmará con la persona que le sustituya? ¿Puede la empresa obtener una bonificación? ¿Cuánto durará dicho contrato? ¿Qué forma tendrá?
6. Casualmente, este año, bastantes trabajadores de la empresa FIXRAPID, SL, han solicitado vacaciones durante los meses de julio y agosto, para coincidir con las de sus hijos pequeños. FixRAPID ha decidido contratar nuevos trabajadores durante estos meses, para que no se vea afectada su actividad laboral. ¿Qué tipo de contrato formalizarán? ¿Cuál será la forma?



a) Prórroga y conversión en indefinidos (art. 49.1.c) ET)

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta la duración máxima de la correspondiente modalidad contractual, cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Ejemplo

Elena ha firmado un contrato para la obtención de práctica profesional de 6 meses de duración. Cuando finaliza su contrato, nadie en la empresa le dice nada y ella sigue trabajando como hasta entonces. ¿Qué ocurre?

El contrato se prorroga hasta la duración máxima de esta modalidad: 1 año. Si, después de 1 año, la empresa tampoco avisa de la finalización del contrato y Elena continúa en su puesto, se entiende que el contrato se transforma en indefinido, salvo que el empresario demuestre la naturaleza temporal de la prestación.



b) El encadenamiento de los contratos temporales (art. 15.5 ET)

Los trabajadores con contratos firmados a partir del 31/12/2021, adquirirán la condición de fijos cuando en un período de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses:

- De forma continuada o interrumpida, es indiferente.
- Para el mismo o diferente puesto de trabajo.
- Con la misma empresa o grupo de empresas.
- Mediante dos o más contratos temporales.
- Bien directamente por la empresa o a través de una empresa de trabajo temporal (ETT).
- Con las mismas o diferentes modalidades contractuales.

De este modo, los contratos temporales no pueden encadenarse sin límite, si bien esto no se aplica a los contratos formativos, de relevo y de interinidad.

Justificación de la condición de fijo en caso de encadenamiento de contratos temporales

El trabajador puede solicitar un certificado de los contratos temporales al Servicio Público de Empleo.

Ejemplo

Lucía ha estado trabajando para la misma empresa con un contrato por circunstancias de la producción de 6 meses, concertado a través de una ETT; después, la empresa la contrató directamente durante 12 meses con un contrato por sustitución de la persona trabajadora. El siguiente contrato que firme deberá ser indefinido.

Conversión de contratos temporales en indefinidos

Tendrán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

c) Preaviso (art. 49.1.c) ET)

Si la duración del contrato temporal es superior a 1 año, la parte que quiera darlo por finalizado debe notificarlo a la otra con una antelación mínima de 15 días. Si el empresario no lo hiciera así, tendrá que abonar al trabajador una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Si el trabajador no avisara con la suficiente antelación, se le podrán descontar tantos días de salario como días de retraso en la notificación.

2.3. Otros contratos

2.3.1. Contrato de relevo (art. 12 ET)

Situación de partida

Beatriz firmará este tipo de contrato.



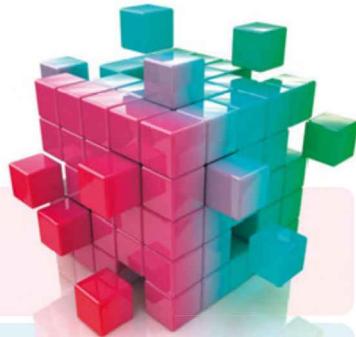
Finalidad	Es aquel que se concierta para sustituir parcialmente a la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial.
Requisitos	El trabajador debe estar inscrito como desempleado en la oficina de empleo o haber concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
Jornada	Puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la disminución de la jornada del trabajador sustituido. El horario de trabajo del relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él, y pueden coincidir los dos a la vez en el trabajo.
Duración	Indefinida o temporal, en cuyo caso, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

2.4. Contrato a tiempo parcial (art. 12 ET)

Finalidad	Es aquel que se concierta para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
	Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable aquel de la misma empresa, con el mismo tipo de contrato, que realice un trabajo idéntico o similar, a jornada completa. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo correspondiente o, en su defecto, la jornada máxima que establece el ET.
Forma	Por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, y su modo de distribución.
Duración	Puede ser temporal o indefinido.
Jornada	La jornada se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con la nómina, del resumen de todas las horas realizadas cada mes.
Horas extras y horas complementarias	Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias (salvo las de fuerza mayor). Los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar horas complementarias si su jornada de trabajo no es inferior a 10 horas semanales en cómputo anual. Las horas complementarias son aquellas que exceden de la jornada ordinaria y se caracterizan por lo siguiente: <ul style="list-style-type: none">■ No pueden superar el 30 % de las horas ordinarias. Por convenio colectivo se puede ampliar este porcentaje hasta un 60 % de las horas ordinarias contratadas.■ Se retribuyen igual que las horas ordinarias.■ Se recogen en un pacto específico, por escrito. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Situación de partida

María tiene un contrato a tiempo parcial.





3. Anexos o cláusulas de un contrato

3.1. El periodo de prueba (art. 14 ET)

Al firmar un contrato de trabajo se puede establecer, siempre por escrito, un periodo de prueba, durante el que se pretende ver si la relación laboral interesa al empresario y al trabajador. Durante este periodo, las dos partes pueden romper el vínculo contractual en cualquier momento, sin generar derecho a indemnización. Por lo demás, el trabajador tiene los mismos derechos y deberes que cualquier otro.

Una vez transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos y computará a efectos de antigüedad el tiempo trabajado durante el periodo de prueba.

Interrupción del periodo de prueba

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que haya acuerdo entre las partes.



Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3.2. Pactos anexos (art. 21 ET)



Contratación de personas con discapacidad

Las empresas públicas y privadas con 50 o más trabajadores tienen la obligación de contratar un número no inferior al 2 % de su plantilla de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 33 %.



4. Las empresas de trabajo temporal

Fraude de ley

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de una ETT debidamente autorizada.

Los trabajadores cedidos ilegalmente tendrán derecho a adquirir la condición de fijos en la ETT o en la empresa usuaria a su elección.

Una empresa de trabajo temporal (ETT) es aquella cuya actividad fundamental consiste en contratar a trabajadores para, posteriormente, cederlos a otra empresa (denominada *empresa usuaria*) para la que trabajarán durante un tiempo determinado.

Deben obtener una autorización administrativa para realizar su actividad. Pueden, además, actuar como agencias de colocación si obtienen la autorización correspondiente para ello. Deberán informar expresamente y en cada caso si actúan en condición de ETT o de agencia de colocación.

Relaciones contractuales: el trabajador firma un contrato laboral con la ETT, y esta, a su vez, firma un contrato (no laboral) con la empresa usuaria, que se denomina *contrato de puesta a disposición*.



Modalidades contractuales entre la ETT y el trabajador:

- Los contratos indefinidos.
- Los contratos temporales, cuya duración coincidirá con el periodo para el cual el trabajador prestará servicios a la empresa usuaria.

Pueden utilizarse las modalidades de contratos formativos, por circunstancias de la producción y por sustitución de la persona trabajadora, cumpliendo con todos los requisitos estudiados para este tipo de contratos.

Exclusiones. No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- Si en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación, la empresa ha despedido a los trabajadores que ocupaban los puestos de trabajo que ahora se pretenden cubrir, alegando despido improcedente o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (salvo fuerza mayor).
- Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.
- Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, salvo en los casos previstos por la ley.

Las ETT no podrán realizar con las Administraciones públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por ley, estén reservadas a los funcionarios.

Forma: el contrato debe celebrarse por escrito.

Convenio aplicable: el de la empresa usuaria.

Extinción: cuando la duración del contrato sea temporal, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio o a la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.



Derechos del trabajador contratado por una ETT

- Tendrán derecho en las mismas condiciones que si hubieran sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto en cuanto a:
- Condiciones esenciales de trabajo (remuneración, duración de la jornada, horas extras, períodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos).
 - Condiciones de empleo.
 - Protección de mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, protección de menores, igualdad de trato de hombres y mujeres, lucha contra la discriminación y uso de servicios e instalaciones comunes, como guardería, comedor, transporte, etc.
 - Ser informados por la empresa usuaria sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades que a los trabajadores contratados directamente por ella.
 - Ser representados por los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria.

Responsabilidades y potestades de la ETT

- Cumplir con las obligaciones salariales y de Seguridad Social.
- Destinar anualmente el 1% de la masa salarial a la formación de los trabajadores cedidos.
- Sancionar al trabajador (poder disciplinario).
- Cuando celebren contratos para la formación y el aprendizaje, la ETT será la responsable de las obligaciones de formación.

Responsabilidades y potestades de la empresa usuaria

- Informar al trabajador sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de protección y prevención.
- Tiene el poder de organización y dirección de la actividad laboral.
- La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador, así como de la indemnización económica que corresponda a la extinción del contrato.
- Cuando se firmen contratos para la formación y el aprendizaje, se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la empresa de trabajo temporal.

Actividades

7. Elena terminó un ciclo formativo el año pasado. Después de enviar varios currículos, es contratada por NOVACIÓN, mediante un contrato por sustitución de la persona trabajadora, para ser cedida a otra empresa, LABORATORIOS SIMANTEC, SA, donde trabaja Miguel con un contrato indefinido.
- Identifica en un esquema a la ETT, al trabajador y a la empresa usuaria.
 - ¿Es obligatorio formalizar un contrato a través de una ETT por escrito?
 - ¿Qué convenio se aplica a Elena?
 - ¿Quién puede sancionarla si comete una infracción? ¿Y a Miguel?
 - ¿Quién debe informar y formar a Elena en materia de prevención de riesgos laborales? ¿Quién debe proporcionarle los equipos de protección individual?
 - Si Elena y Miguel realizan el mismo trabajo y tienen la misma categoría profesional, ¿podría Elena cobrar un salario inferior al de Miguel?

Mundo laboral en el cine

En una escena de la película **Una noche en la ópera**, Otis Driftwood (Groucho Marx), representante de una rica viuda, se dispone a firmar un contrato con Chico: <<https://bit.ly/49AURoR>>.

- 1. ¿Qué significa la «parte contratante»? ¿Quiénes son las partes contratantes en un contrato laboral? ¿Qué requisitos se exigen para ser parte contratante de un contrato de trabajo?
- 2. ¿Crees que las partes firmantes entienden lo que está escrito en el contrato?
- 3. ¿Pueden los trabajadores discutir y rectificar cada una de las cláusulas cuando firman un contrato de trabajo como hace Chico?
- 4. ¿Crees que el contrato será válido, como dice Groucho Marx, a pesar de que no lo han podido firmar porque la pluma no tenía tinta?
- 5. A lo largo de esta unidad has tenido la ocasión de leer algún contrato de trabajo en internet. ¿Es sencillo su lenguaje? ¿Crees que todos los trabajadores entienden lo que firman?

5. El trabajo a distancia

5.1. Concepto



Trabajo a distancia

Una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Teletrabajo

Es una modalidad del trabajo a distancia, donde lo determinante es el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

5.2. Ámbito de aplicación

Las relaciones de trabajo a las que se podrá aplicar la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, serán las del trabajo por cuenta ajena (art. 1.1 ET) desarrollado a distancia con carácter regular, esto es, aquel prestado bajo esta modalidad durante al menos un 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato, en un periodo de referencia de 3 meses.

Por lo tanto, queda fuera de esta regulación, el trabajo prestado en este régimen que no alcance el umbral indicado, por ejemplo, solo un día a la semana (salvo que los convenios colectivos fijen un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados por la Ley de Trabajo a Distancia).

5.3. Limitaciones

No obstante, la norma establece **limitaciones** en relación con dos supuestos concretos:

- los contratos celebrados con menores y
- los contratos formativos.

En ambos casos, solo habrá acuerdo de trabajo a distancia si se garantiza, como mínimo, que un 50% de la prestación de servicios será presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a los contratos formativos. No obstante, los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer un porcentaje de trabajo presencial diferente para los contratos formativos, siempre que no se celebren con menores de edad.

5.4. El acuerdo de trabajo a distancia

El trabajo a distancia es **voluntario** para la persona trabajadora y para la empleadora, y por consiguiente requiere del concurso de ambas voluntades tanto para su efectividad como para el retorno a la modalidad de trabajo presencial.

5.4.1. Requisitos formales

- El acuerdo deberá constar por escrito y formalizarse de este modo **con carácter previo a su aplicación**.
- Podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o hacerse en un momento posterior, pero siempre **antes de que se inicie el trabajo a distancia**.





- La empresa deberá formalizar y entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyéndose los datos que pudieran afectar a la intimidad personal. Para ello, contará con un plazo no superior a 10 días, acreditándose la entrega mediante la firma de la representación legal. Despues, lo remitirá a la oficina de empleo. La obligación de la empresa de formalizar copia y remitirla a la oficina de empleo también procederá, aunque no exista representación legal de las personas trabajadoras.

5.4.2. Contenido mínimo obligatorio

- 1 Inventario de medios, equipos y herramientas, tanto consumibles como elementos muebles, y vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- 2 Enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para el pago.
- 3 Horario de trabajo y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- 4 Porcentaje y distribución, en su caso, entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- 5 Centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- 6 Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- 7 Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- 8 Duración del acuerdo de trabajo a distancia.
- 9 Medios de control empresarial de la actividad.
- 10 Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- 11 Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- 12 Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

5.5. Condiciones de trabajo

Debe existir **igualdad de trato y de oportunidades** de las personas que realizan el trabajo a distancia, respecto a los que prestan servicios presenciales.

No podrán sufrir ningún perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. El trabajo a distancia no podrá constituir causa justificativa por sí misma para modificar las condiciones laborales ni para extinguir la relación de trabajo.

Las empresas están obligadas a **evitar cualquier discriminación**, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los **mismos derechos** que los trabajadores presenciales en materia de conciliación y responsabilidad (incluyendo el derecho de adaptación a la jornada, para que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar), y se las tendrá en cuenta a la hora de elaborar medidas para la protección de las víctimas de violencia de género y los planes de igualdad.



RETO PROFESIONAL RESUELTO

Aprende a leer un contrato de trabajo

Objetivos

1. Aprender a leer e interpretar un contrato de trabajo e identificar los elementos esenciales del contrato.
2. Localizar en páginas web oficiales información veraz y actualizada sobre contratos y los modelos contractuales existentes.

Desarrollo

UTILIZA LAS TIC. Entra en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (www.sepe.es), fíjate que está traducida a varios idiomas. Localiza la información relativa a los contratos y, en concreto, el modelo de contrato para la obtención de la práctica profesional. Descarga esta modalidad contractual y encuentra los elementos esenciales del contrato, que siempre deben quedar por escrito.

Solución

Las partes que celebran el contrato:

- Empresa
- Trabajador

La categoría o grupo profesional del puesto de trabajo que va a ocupar el trabajador o una descripción del contenido específico del trabajo que se va a realizar.

El lugar de trabajo

The screenshot shows the official website of the Spanish Employment Service (SEPE). At the top, there are links for 'What is the SEPE', 'People', 'Companies', 'Entrepreneurs and autonomous', 'ERTE/NETWORK', and 'Further information'. A dropdown menu for language includes English, Spanish, Castilian, Euskera, Galician, Valencian, French, and English again. Below this, there's a 'Meet us' section with a sub-section titled 'Know us'. A large image shows several people working together. A download link for the 'CONTRATO DE TRABAJO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL' form is visible. The form itself is a PDF document with several sections:

- DATOS DE LA EMPRESA:** Fields for CIF/NIF/NIE, D/R/A, NIF/NIE, EN CONCEPTO (1), NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA, DOMICILIO SOCIAL, PAÍS, MUNICIPIO, and C. POSTAL.
- DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN:** Fields for RÉGIMEN, CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN, ACTIVIDAD ECONÓMICA, and MUNICIPIO.
- DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:** Fields for PAÍS, MUNICIPIO, and C. POSTAL.
- DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A:** Fields for D/R/A, NIF/NIE, FECHA NACIMIENTO, N° AFILIACIÓN SEGURO SOCIAL, NIVEL FORMATIVO, NACIONALIDAD, MUNICIPIO DEL DOMICILIO, PAÍS DOMICILIO, and C. POSTAL.
- DECLARAN:** A section with three items:
 - a) Que el/la trabajador/a está en posesión del título universitario, título o certificado del Sistema de Formación Profesional (3)
 - b) Que no han transcurrido tres años, o cinco en el caso de personas con discapacidad, desde la terminación de los estudios o del reconocimiento u homologación del título en España.
 - c) Que el/la trabajador/a tiene reconocida la condición de persona con discapacidad, como se acredita con la certificación expedida por (5)
- Que los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las presentes:**
- CLÁUSULAS:** A section with two items:
 - PRIMERA:** El/la trabajador/a prestará sus servicios como (6) para la obtención de la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios, incluido en el grupo profesional (7)
 - de acuerdo con el sistema de calificación vigente en la empresa. En el centro de trabajo ubicado en (calle, número y localidad)**
- TRABAJO A DISTANCIA:** A checkbox for 'TRABAJO A DISTANCIA, siempre que se garantice como mínimo un 50 % de prestación de servicio presencial (8)'.





SEGUNDA: la jornada total será (9):

- A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos establecidos legal o convencionalmente (10).
 A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, a la semana, al mes, al año (10), siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (11).

La distribución del tiempo de trabajo será de (12) conforme a lo previsto en el convenio colectivo.

En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13): SÍ NO

La duración del contrato

TERCERA: la duración del presente contrato será de (14) y se extenderá desde (15) hasta Se establece un periodo de prueba de (16)

El salario

CUARTA: el/la trabajador/a percibirá una retribución total de euros brutos (17) que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (18)

Las vacaciones

QUINTA: la duración de las vacaciones anuales será de (19)

La finalización del contrato

SEXTA: se anexa Plan Formativo Individual (20).
SÉPTIMA: a la finalización del presente contrato, el/la trabajador/a tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

OCTAVA: el presente contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, incluyendo, en su caso, las prórrogas que se puedan acordar, así como por las demás causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

El convenio colectivo aplicable

NOVENA: en lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su concertación.

DÉCIMA: el contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su concertación. El/la empresario/a comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su terminación.

UNDÉCIMA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DUODÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS. - Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

- (1) Director/a, Gerente, etc.
(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
(3) De acuerdo con los títulos o certificados establecidos en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.
(4) El/la trabajador/a deberá entregar al/la empresario/a fotocopia compulsada del título o certificado de profesionalidad, certificación de su solicitud o certificación acreditativa de la terminación de los estudios o de la formación obtenida.
(5) Se cumplimentará sólo en el caso de que el/la trabajador/a tenga la condición de persona con discapacidad y se indicará el organismo oficial que ha emitido dicha certificación.
(6) Indicar puesto de trabajo o profesión a desempeñar.
(7) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
(8) El trabajo a distancia se regula por lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, y requiere la firma del correspondiente acuerdo.
(9) Marque lo que corresponda.
(10) Indique la jornada del trabajador.
(11) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.
(12) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.
(13) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo adjúntese el anexo, si hay horas complementarias.
(14) No inferior a seis meses ni superior a un año.
(15) Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cálculo de la duración del contrato.
(16) De establecerse periodo de prueba, no podrá ser superior a un mes.
(17) La fijada en convenio colectivo. En ningún caso podrá ser inferior a la establecida para el contrato en formación en alternancia ni al Salario Mínimo Interprofesional.
(18) Salario base y complementos salariales.
(19) Mínimo: 30 días naturales.
(20) En el Plan Formativo Individual se especificará el contenido de la práctica profesional y las actividades de tutoría a realizar y la identificación de la persona tutora asignada.

EVALÚO MIS CONOCIMIENTOS

RESUELVE EN TU CUADERNO O BLOC DE NOTAS

1. En relación con las copias del contrato, el empresario tiene las siguientes obligaciones:

- a) Entregar una copia del contrato al trabajador y a los representantes de los trabajadores.
- b) Entregar una copia del contrato al trabajador y una copia básica a los representantes de los trabajadores.
- c) Comunicar y entregar en la oficina de empleo, en el plazo de 15 días hábiles desde la celebración del contrato, una copia del contrato.
- d) Entregar una copia del contrato al trabajador, una copia básica a los representantes de los trabajadores y realizar la comunicación oportuna a la oficina de empleo con independencia de que el contrato se realice por escrito o de palabra.

2. Señala la respuesta correcta

- a) La duración máxima del contrato para la formación en alternancia es de 2 años.
- b) La duración máxima del contrato para la formación en alternancia es de 1 año.
- c) La duración mínima del contrato para la formación en alternancia es de 6 meses.
- d) Ninguna es correcta.

3. Domingo, de 19 de años de edad y sin titulación alguna, es contratado por primera vez a través de un contrato para la formación en alternancia:

- a) No puede suscribir tal contrato, por no tener la edad adecuada.
- b) Solo se podrá formalizar el contrato si se celebra en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2.
- c) Es posible porque carece de cualificación profesional para suscribir un contrato para la obtención de práctica profesional.
- d) Firmará previsiblemente un período de prueba.

4. Un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada a los estudios tendrá una duración...

- a) Mínima de 6 meses.
- b) Mínima de 12 meses.
- c) Máxima de 6 meses.
- d) Máxima de 2 años.

5. Para cubrir un puesto de trabajo vacante, una empresa inicia un proceso de selección de personal, pero como este se demora decide contratar a una persona para ocupar ese puesto mientras se escoge a la persona definitiva. ¿Qué tipo de contrato firmarán con esta persona?

- a) Por sustitución de persona trabajadora.
- b) Indefinido.
- c) A tiempo parcial.
- d) Formativo.

6. ¿Cuántos meses puede durar como máximo el contrato de la pregunta anterior?

- a) 2 meses.
- b) 3 meses.
- c) 1 año.
- d) No hay límite máximo.

7. El contrato por circunstancias de la producción puede obedecer...

- a) Al incremento ocasional e imprevisible de la actividad.
- b) A oscilaciones que generen desajustes.
- c) A situaciones estacionales.
- d) Todas son correctas.

8. El contrato de relevo...

- a) Puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- b) Se debe celebrar con un trabajador que esté inscrito como desempleado en la oficina de empleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- c) Se concierta para sustituir parcialmente al trabajador que accede a la jubilación parcial anticipada.
- d) Todas son correctas.

9. Una empresa de trabajo temporal...

- a) Puede celebrar con el trabajador un contrato indefinido y un contrato temporal.
- b) Debe formalizar un contrato de trabajo siempre por escrito.
- c) Contrata a trabajadores para, posteriormente, cederlos a la empresa usuaria, que será donde el trabajador preste sus servicios.
- d) Todas son correctas.

10. El trabajo a distancia...

- a) Es sinónimo de teletrabajo.
- b) Es voluntario para empresa y trabajador.
- c) Es obligatorio, en cualquier caso.
- d) Genera menos derechos que el trabajo presencial.



EVALÚO MIS COMPETENCIAS

- 1. **INVESTIGA.** ¿Existe alguna modalidad contractual que deba celebrarse, por norma, obligatoriamente a jornada completa?
- 2. ¿Qué trámites administrativos debe realizar la empresa después de que empresario y trabajador firmen el contrato?
- 3. **ANALIZA.** Javier tiene 15 años y quiere firmar un contrato para trabajar como peón de albañil. ¿Es posible? ¿Cuál es la edad mínima para trabajar en España?
- 4. **ANALIZA.** Un empresario del mundo del espectáculo pretende contratar los servicios de un menor de 15 años. El contrato tendría por objeto la participación del menor en una obra de teatro que habría de representarse durante el verano. En estas circunstancias, ¿podría formalizarse un contrato?
- 5. **ANALIZA.** Anabel ha firmado un contrato para la obtención de práctica profesional de 1 año de duración, que inició el 1 de julio de 2023. En diciembre de ese mismo año se fue de viaje a Tanzania, donde contraíó la malaria, lo que motivó que estuviera de baja por incapacidad temporal durante 2 meses. ¿Cuándo finalizará su contrato?
- 6. **ANALIZA.** Jaime accede a la jubilación parcial anticipada. Su empresa necesita contratar a otro trabajador porque Jaime, al reducir su jornada, no puede llevar a cabo toda la tarea que realizaba antes. ¿Qué modalidad contractual se firmará con el nuevo trabajador? ¿Qué duración puede tener? ¿Qué tipo de jornada? ¿Qué forma tendrá el contrato?
- 7. **ANALIZA.** En verano, las ventas aumentan considerablemente en una heladería. ¿Qué modalidad contractual sería la más adecuada para contratar a personal de apoyo durante el periodo estival? ¿Cuál es su duración máxima? ¿Se realizará por escrito o basta con la vía verbal?
- 8. **ANALIZA.** Una empresa de más de 50 trabajadores desea cubrir dos puestos de auxiliar administrativo. ¿Tiene obligación el empresario de contratar a algún trabajador con discapacidad? ¿Qué modalidad contractual podría utilizar? ¿Qué incentivos tiene?
- 9. **ANALIZA.** Un empresario decide contratar a un joven de 20 años que no tiene ningún tipo de estudios, por lo que a este joven le interesaría recibir formación a la vez que aprende la práctica del oficio que va a desarrollar en la empresa. ¿Qué tipo de contrato debe realizarle? ¿Será verbal o escrito?
- 10. ¿Qué protección social recibe la persona trabajadora contratada para la formación en alternancia?
- 11. ¿Pueden los trabajadores a tiempo parcial realizar horas extraordinarias?
- 12. **INVESTIGA.** Juan está contratado a tiempo parcial desde hace 12 años y desea pasar a tiempo completo. Un día oye a su jefe decir que necesitan más trabajadores a tiempo completo, ¿tiene Juan algún tipo de preferencia? Consulta el Estatuto de los Trabajadores para responder a esta pregunta.
- 13. **ANALIZA.** Clara Fernández fue contratada mediante un contrato por sustitución de la persona trabajadora en enero del presente año, en sustitución de Elena Merino, que solicitó una baja por nacimiento y cuidado de menor. Sin embargo, no ha ocupado el puesto concreto de Elena, sino que las tareas de Elena han pasado a su antigua compañera, y Clara ocupa el puesto de la trabajadora que sustituye a Elena. ¿Es correcta la manera de obrar del empresario?
- 14. **INVESTIGA.** ¿Qué contratos de trabajo se pueden celebrar de forma verbal?
- 15. **ANALIZA.** Un trabajador sufre un accidente de trabajo y, como consecuencia de ello, estará de baja, al menos, 3 meses. El empresario decide contratar un suplente durante el periodo de baja de su trabajador. ¿Qué tipo de contrato de trabajo formalizará con el sustituto?
- 16. Poned en práctica un Phillips 6/6. Dividid la clase en equipos de 6 personas y nombrad un secretario por grupo, que será quien anote las conclusiones. Cada subgrupo investigará en internet (<https://bit.ly/3MnWhsF>; fuente: Objetivos de Desarrollo Sostenible) en qué consiste el ODS 8 y seleccionará las metas de este objetivo directamente relacionadas con la mejora del empleo y la consecución del trabajo decente.

Posteriormente, siguiendo las pautas de la unidad 2, iniciad un debate en torno a las siguientes preguntas: ¿se puede conseguir un trabajo digno si no se firma un contrato laboral o se realiza trabajo sumergido? ¿Cómo se puede mejorar la empleabilidad de los jóvenes? No olvides cumplimentar tu diana de autoevaluación al concluir el debate.

RETO PROFESIONAL 1

¿Qué dice nuestro convenio colectivo del contrato de trabajo?

Objetivos

1. Analizar diversos convenios colectivos del sector profesional.
2. Familiarizarse con el lenguaje de los convenios colectivos.
3. Descubrir si los convenios colectivos del sector profesional regulan algo específico sobre los contratos de trabajo.
4. Comparar la regulación en materia de contratos laborales en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos del sector profesional.

Desarrollo

Vas a analizar varios convenios colectivos de tu sector profesional.



Tareas

Tu sector profesional

1. Dividid la clase en grupos de cuatro o cinco personas aproximadamente. Cada equipo elegirá un secretario, que será quien tome nota y un portavoz, cuyo papel será exponer al resto de la clase, el análisis realizado.
2. Cada grupo elegirá un convenio colectivo distinto, pero todos ellos del sector profesional del ciclo formativo estudiado.
3. Cada equipo buscará en el Boletín Oficial de Estado, el convenio colectivo elegido y tendrá veinte minutos aproximadamente para analizarlo con la idea de responder a las siguientes preguntas (anotando el apartado donde se encuentra la respuesta, para su rápida localización posterior):
 - a) ¿Establece el convenio colectivo un periodo de preaviso para la finalización del contrato?
 - b) ¿Regula el convenio colectivo alguna especialidad respecto a los dos contratos formativos (sobre duración, jornada, retribución, etc.)?
 - c) ¿Regula el convenio colectivo alguna especialidad respecto al contrato por circunstancias de la producción? ¿Permite ampliar la duración del contrato por circunstancias de la producción?
 - d) ¿Establece el convenio colectivo la duración del período de prueba?, ¿es el mismo para todas las modalidades contractuales?
 - e) ¿Dispone algo específico sobre el contrato a tiempo parcial? ¿Amplía o limita el número de horas complementarias que pueden realizar los trabajadores bajo su ámbito de aplicación?

Recuerda, si el convenio colectivo no hace referencia a estas cuestiones, se mantiene lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores. Compara para cada una de las preguntas anteriores, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo.

4. Una vez realizado el análisis anterior, cada equipo elaborará una infografía o una presentación, que permitirá explicar al resto de la clase, de forma clara y ágil, las respuestas a las preguntas anteriores respecto al convenio colectivo elegido.

Compara los tipos de contratos y localiza los modelos oficiales

Objetivos

1. Aprender a localizar los modelos de contratos laborales en páginas web oficiales y actualizadas.
2. Comparar las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.
3. Familiarizarse con el lenguaje de los contratos de trabajo. Leer e interpretar correctamente un contrato de trabajo.



Desarrollo

Daniel acaba de terminar un ciclo formativo, la empresa PORTOBELLO, SL, le ha contratado, a tiempo completo (40 horas a la semana, de lunes a viernes) durante un año, para obtener la práctica profesional correspondiente a sus estudios. Un día a la semana puede teletrabajar.

Su hermano pequeño, David, de 17 años, quiere ganar dinero para poder hacer un regalo a sus padres por su 25 aniversario de bodas, va a trabajar durante las vacaciones de verano en la misma empresa que Daniel. Le han contratado a tiempo completo (37 horas a la semana, de lunes a viernes), como auxiliar administrativo, en el Departamento de Ventas, del 1 al 31 de agosto, ya que la mayoría de los trabajadores de este departamento se toman las vacaciones este mes y apenas logran cubrir los pedidos de esa época.

El padre de Daniel, que tiene una discapacidad motórica del 35%, lleva veinticinco años trabajando a tiempo completo como informático en la empresa CARDIBUS, SA. La madre se quedó en paro hace un año, pero hoy empieza a trabajar en la empresa MARILLIA, SL, para sustituir a Jorge Muñoz, que va a iniciar, dentro de quince días, una suspensión de su contrato por nacimiento y cuidado de su segundo hijo.

Tareas

1. ¿Qué tipo de contrato firmará Daniel? ¿Cuál es su duración máxima y mínima? ¿Qué forma tendrá el contrato? ¿Se puede considerar el trabajo de Daniel como trabajo a distancia? Justifica tu respuesta.
2. ¿Qué modalidad contractual firmará el hermano pequeño de Daniel? ¿Puede firmarlo él solo? ¿Cuál es su duración máxima y mínima? ¿Qué forma tendrá el contrato?
3. Imagina que PORTOBELLO, SL, ofrece un acuerdo de trabajo a distancia a David. ¿Es posible? ¿Existen limitaciones? Si David no quisiera trabajar a distancia, ¿está obligado a firmar este acuerdo?
4. Si trabajaras en el Departamento de RR. HH. de la empresa CARDIBUS, SA, ¿qué modalidad contractual le habrías ofrecido al padre de Daniel? ¿Qué ventajas ofrece? ¿Cuál es la forma del contrato?
5. ¿Qué tipo de contrato firmará la madre de Daniel? ¿Cuál es su duración? ¿Qué forma tendrá el contrato? ¿Se puede incorporar la madre de Daniel al trabajo antes de que Jorge Muñoz inicie la suspensión del contrato?
6. Descarga de la página web del SEPE, las modalidades contractuales de cada uno de los protagonistas de este caso: <<https://bit.ly/SEPE-modelos-contrato>>. Cumplimenta a continuación los apartados cuyos datos tengas.
7. Busca en el BOE, la última versión del Estatuto de los Trabajadores y localiza los artículos donde se regulan los contratos de este reto.



8

Salario y Seguridad Social



Un trabajador, quizás un carpintero o decorador, recibe su salario en efectivo. Estados Unidos, alrededor de 1955. Fotografía de George Marks.

Vamos a aprender

1. El salario
2. Estructura del salario
3. Prestaciones de la Seguridad Social

SITUACIÓN DE PARTIDA

Pago del salario

RETO PROFESIONAL RESUELTO

Incapacidad temporal

RETOS PROFESIONALES

1. Cálculo del salario, de las bases de cotización y de las cuotas de la Seguridad Social de varios trabajadores
2. Pedro se ha accidentado. ¿Qué tiene que cobrar?

Resultados de aprendizaje

3. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

Objetivos

- Identificarás los diferentes componentes del recibo de salario.
- Valorarás el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

Organizo mis ideas



Situación de partida

Pago del salario

El HOTEL LA SARDINITA de Estepona acaba de contratar a Estela como recepcionista con un contrato de sustitución. Es su primer trabajo y está emocionada.

Le han dicho que le van a pagar 1800 euros al mes y ya ha hecho planes de en qué se lo va a gastar.

Al recibir su primer sueldo, le llama la atención que le han quitado mucho dinero de su salario. Ella pensaba que el dinero que le dijeron era «limpio». Le han ingresado «solo» 1415,25 euros después de las cotizaciones a la Seguridad Social y la retención del IRPF.

Mira y mira su nómina y no entiende nada. Las cifras bailan en su cabeza, que si el salario base, que si el líquido total a percibir, que si la base de cotización... ¡Todo un lio! Está muy confusa.

No tiene a nadie que le explique el motivo por el que le han quitado tanto dinero. Así que acude a ti, porque

mantenéis una buena amistad, para que le resuelvas sus dudas.

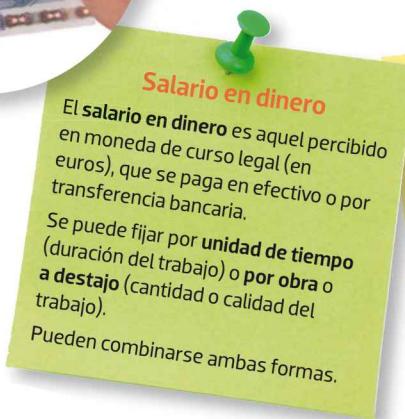
Tareas

1. ¿Qué es el salario base y el complemento de productividad?
2. ¿Puedes explicar qué es el salario bruto y qué es el salario neto?
3. ¿Para qué sirve la Seguridad Social?
4. Si Estela estuviera trabajando seis meses en el HOTEL LA SARDINITA, ¿de qué prestaciones de desempleo podría disfrutar?



1. El salario

El salario es la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, recibidas como contraprestación por los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.



Su abono será en la fecha acordada sin exceder de un mes, aunque se pueden percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, y su pago tiene que efectuarse dentro de la jornada laboral o inmediatamente después y en el lugar de trabajo.



1.1. Salario mínimo interprofesional e IPREM

En el contrato se debe señalar la cuantía del salario que se negocia entre la empresa y el trabajador que, como mínimo, será igual al **salario mínimo interprofesional** o a la **remuneración señalada en el convenio colectivo**.

El **salario mínimo interprofesional (SMI)** es la remuneración mínima para el trabajo a tiempo completo, independientemente de la profesión, fijado anualmente por el Gobierno, considerando factores como el IPC, la productividad y la participación del trabajo en la renta nacional.

El **índice público de renta de efectos múltiples (IPREM)** es un índice de referencia para determinar la cuantía de algunas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.

Registro salarial en las empresas

La empresa debe llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Se pretende con ello garantizar el principio de transparencia retributiva.

1.2. Protección del salario

El **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)** asegura el cobro de los salarios pendientes de pago de hasta 120 días y de una anualidad por indemnizaciones por despido en casos de insolvencia empresarial o procedimiento concursal, sin que, en ningún caso, se pueda superar el doble del SMI diario, incluidas las pagas extras, excepto en casos específicos.

El SMI es inembargable, salvo que sea para pagar las pensiones alimenticias de los hijos o del cónyuge en las separaciones o divorcios.

Los créditos salariales no satisfechos por la empresa tienen preferencia sobre otras deudas:

Preferencia de los créditos salariales

Por los últimos treinta días de trabajo, si no superan el doble del salario mínimo interprofesional.

De los objetos elaborados por las trabajadoras y los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

Otros créditos sin derecho real (hipoteca), en la cuantía del resultado de multiplicar el triple del SMI por el número de días pendientes de pago.



2. Estructura del salario

Las cantidades totales percibidas por los trabajadores se denominan **devengos**, que, se clasifican en **percepciones salariales** y **no salariales**.

2.1. Percepciones salariales

Salario base

Retribución fijada en contrato o convenio por unidad de tiempo u obra para cada grupo profesional o nivel retributivo.

Complementos salariales

Retribuciones por circunstancias personales, laborales o empresariales no incluidas en el salario base, negociadas en convenio colectivo o acuerdo individual. Se dividen en:

- **Complementos personales**, por conocimientos específicos (idiomas o títulos) o antigüedad en la empresa (trienios, quinquenios, sexenios...).
- **Complementos del puesto de trabajo**, por las características o la forma de realizar la actividad laboral, como pluses de penosidad, toxicidad, nocturnidad, turnicidad, responsabilidad, disponibilidad horaria o funcional, y residencia.
- **Complementos por cantidad o calidad del trabajo**, como comisiones, primas, incentivos o pluses de productividad, asistencia o puntualidad.
- **Complementos por la situación o resultados de la empresa**, como la participación en beneficios, primas o bonos sobre la productividad global.

Solo los complementos personales son consolidables; los demás se perciben mientras dure la circunstancia que los genera.

Horas extraordinarias y complementarias

Horas extraordinarias compensadas económicamente y horas complementarias.

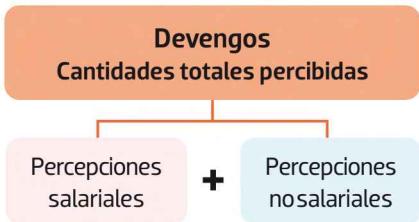
Complementos de vencimiento periódico superior al mes

La cantidad devengada día a día con una periodicidad superior al mes incluye, al menos, dos gratificaciones extraordinarias anuales, una en Navidad y la otra en un mes acordado. Se pueden prorratear mensualmente si se negocia.

La cuantía se fija en convenio colectivo o contrato, con devengo semestral o anual.

Salario en especie

La valoración económica del salario en especie se realiza según criterios de Hacienda, incluyendo el importe del alquiler o el 5-10 % del valor catastral de la vivienda (máx. 10 % del salario), el coste de adquisición y uso del vehículo, la diferencia entre el interés legal del dinero y el cobrado, y las aportaciones a planes de pensiones o el coste total para la empresa de otros salarios en especie.



Situación de partida

¿Qué es el salario base y el complemento de productividad?

- El **salario base** es la cantidad fija acordada en el contrato, en este caso, los 1800 € mensuales.
- El **complemento de productividad** es una parte variable del salario que depende del rendimiento y puede aumentar según factores como la eficiencia o la calidad en el desempeño laboral.

Otros complementos

El **plus de convenio o mejora voluntaria**, común en algunos convenios, se utiliza para simplificar la estructura salarial.

Paga de beneficios

La participación en beneficios es una gratificación extraordinaria si no está vinculada a los resultados económicos reales de la empresa, y se recibe incluso si hay pérdidas.

Actividades



1. **INVESTIGA.** Busca en la página de Internet del Ministerio de Trabajo (www.mites.gob.es) el importe del salario mínimo interprofesional vigente en España para este año. Compáralo con el de otros países de la Unión Europea.
2. Gema Martín cobra 1000 € por pintar un piso. ¿Es salario por tiempo, por obra o mixto?
3. Clasifica las siguientes percepciones salariales según el tipo de complemento: beneficios, plus por idioma, horas extraordinarias, nocturnidad, puntualidad, residencia y antigüedad.
4. Jaime García García recibe una retribución en dinero de 2000 €/mes. Además, la empresa le paga el alquiler de una vivienda por 600 €/mes. ¿Es legal su retribución en especie?

2.2. Percepciones no salariales

Dietas

Límites de las dietas	España	Extranjero
Pernocta	53,34 €/día	91,35 €/día
Sin pernocta	26,67 €/día	48,08 €/día

Indemnizaciones o suplidos

Compensan los gastos consecuencia de la actividad laboral.

- **Gastos de locomoción** recibidos en los desplazamientos por motivos laborales. Están exentos de cotizar y tributar los gastos justificados con factura si se usa un medio de transporte público o 0,26 €/km recorrido, más gastos de aparcamiento y peaje si se desplaza con un vehículo propio.
- **Diетas** recibidas por pernoctar o efectuar las comidas principales fuera del domicilio de trabajo. No cotizan ni tributan los gastos de estancia justificados con factura y los gastos de manutención que no superen los límites legales.
- **Quebranto de moneda**, que cubre los desajustes en el saldo de caja.
- **Desgaste de útiles o herramientas y prendas de trabajo** propiedad del empleado.
- **Plus de distancia** para compensar la lejanía del lugar de trabajo del casco urbano.
- **Plus de transporte urbano** para cubrir el desplazamiento al trabajo.



Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social

Subsidio de incapacidad temporal o desempleo parcial abonado mediante pago delegado.

Indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos

- Cuantía máxima prevista en convenio colectivo o norma sectorial **por traslados, suspensión del contrato y por fallecimiento**.
 - Cantidad obligatoria abonada y recogida en convenio, pacto o contrato por **despido o cese** del trabajador o trabajadora.
 - Indemnización que no supere los límites legales obligatorios percibidos por **despido colectivo u objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o fuerza mayor**.
 - Importe correspondiente a un **despido improcedente** por extinción antes del acto de conciliación, salvo bajas incentivadas acordadas en planes colectivos.
- Cotizan y tributan las cantidades que excedan estos límites.

Otras percepciones no salariales

- Primas de seguro para enfermedad del trabajador o sus familiares.
- Ayudas por hijos en edad escolar o nacimiento de hijos y percepciones por matrimonio.
- Asistencia social con fines formativos, culturales y deportivos.
- Productos a precio rebajado en cantinas o comedores de empresa o economatos sociales y fórmulas indirectas de servicio de comedor (tiques restaurante).
- Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la incapacidad temporal.
- Primas de seguro de accidente laboral o responsabilidad.
- Productos en especie concedidos voluntariamente por la empresa.
- Entrega gratuita o a un precio inferior de mercado de acciones o participaciones de la empresa o del mismo grupo.

Estas percepciones cotizan a la Seguridad Social.

Situación de partida

¿Puedes explicar qué es el salario bruto y qué es el salario neto?



- **Salario bruto** es la cantidad total antes de deducciones y retenciones. Estela recibe 1800 € de salario bruto.
- **Salario neto** es la cantidad final de 1415,25 € que recibe Estela tras las deducciones y retenciones.

Actividades

5. Indica, de las siguientes percepciones no salariales, cuáles cotizan y cuáles no: quebranto de moneda, cesta de Navidad que da la empresa voluntariamente, dietas de 100 € por 2 días durmiendo fuera de casa para trabajar, plus de transporte urbano, ayudas para pagar la comida en el comedor, ayuda por matrimonio y gastos de peaje en un viaje por trabajo.



2.3. El recibo de salarios

Al liquidar y pagar el salario, hay que entregar un recibo individual justificativo del pago de este, ajustado al modelo oficial. En el convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá utilizar otro modelo diferente, que contendrá con claridad y de forma separada las percepciones y las deducciones practicadas.

Firma de la nómina

La nómina debe firmarse para justificar el cobro, salvo que se realice una transferencia bancaria

Encabezamiento: datos de la empresa y del trabajador.

Período de liquidación: indica la fecha y días naturales liquidados. Serán 30, en remuneración mensual, y los días reales del mes en remuneración diaria.

I. Devengos: Cantidades percibidas como salario, que se clasifican en:

- Percepciones salariales.
- Percepciones no salariales.

En el apartado **A. Total devengado**, se suman las percepciones salariales y no salariales. Es el **salario bruto**.

II. Deducciones por aportaciones a la Seguridad Social, el IRPF, anticipos y el valor de los productos en especie.

El apartado **B. Total a deducir**, suma el total de deducciones.

Líquido total a percibir es el **salario neto** que recibe el trabajador. Se calcula así

Total devengado (A) – Total a deducir (B).

Bases de cotización a la Seguridad Social y de retención del IRPF para calcular las deducciones del apartado II y la aportación de la empresa, aplicando los tipos establecidos.

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS																					
Empleo: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: N.I.F.: Nºm. Afili. Seguridad Social: Grupo Profesional: Grupo de cotización:																				
Periodo de liquidación: del _____ de _____ al _____ de _____ de _____ Total días _____																					
I. DEVENGOS																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; width: 80%;">IMPRETE</th> <th style="text-align: right; width: 20%;">TOTALES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Percepciones salariales Salario base _____ Complementos salariales _____ _____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> </tr> <tr> <td>Horas extraordinarias _____ Horas complementarias (contratos a tiempo parcial) _____ Gratificaciones extraordinarias _____ Salario en especie _____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> </tr> <tr> <td>2. Percepciones no salariales Indemnizaciones o suplidos _____ Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social _____ Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos _____ Otras percepciones no salariales _____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> </tr> </tbody> </table>				IMPRETE	TOTALES	1. Percepciones salariales Salario base _____ Complementos salariales _____ _____	_____	Horas extraordinarias _____ Horas complementarias (contratos a tiempo parcial) _____ 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 _____	_____										
IMPRETE	TOTALES																				
1. Percepciones salariales Salario base _____ Complementos salariales _____ _____	_____																				
Horas extraordinarias _____ Horas complementarias (contratos a tiempo parcial) _____ 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 _____	_____																				
A. TOTAL DEVENGADO _____																					
II. DEDUCCIONES																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left;">1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contingencias comunes y MEI _____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> </tr> <tr> <td>Desempleo _____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> </tr> <tr> <td>Formación Profesional _____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> </tr> <tr> <td>Horas extraordinarias _____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> </tr> <tr> <td>TOTAL APORTACIONES _____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> </tr> <tr> <td>2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas _____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> </tr> <tr> <td>3. Anticipos _____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> </tr> <tr> <td>4. Valor de los productos en especie _____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> </tr> </tbody> </table>				1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta %		Contingencias comunes y MEI _____	_____	Desempleo _____	_____	Formación Profesional _____	_____	Horas extraordinarias _____	_____	TOTAL APORTACIONES _____	_____	2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas _____	_____	3. Anticipos _____	_____	4. Valor de los productos en especie _____	_____
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta %																					
Contingencias comunes y MEI _____	_____																				
Desempleo _____	_____																				
Formación Profesional _____	_____																				
Horas extraordinarias _____	_____																				
TOTAL APORTACIONES _____	_____																				
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas _____	_____																				
3. Anticipos _____	_____																				
4. Valor de los productos en especie _____	_____																				
B. TOTAL A DEDUCIR _____																					
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) _____ de _____ RECIBÍ _____																					
Firma y sello de la empresa																					
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; width: 30%;">CONCEPTO</th> <th style="width: 20%;">BASE</th> <th style="width: 20%;">TIPO</th> <th style="width: 30%;">APORTACIÓN EMPRESA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Contingencias comunes y MEI Importe remuneración mensual _____ Importe prorrata pagas extraordinarias _____</td> <td style="text-align: right;">TOTAL _____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> </tr> <tr> <td>2. Contingencias Profesionales y conceptos de recaudación conjunta Fondo Garantía Salarial _____ 3. Cotización adicional horas extraordinarias _____ 4. Base sujeta a retención del IRPF _____</td> <td style="text-align: right;">AT y EP _____ Desempleo _____ Formación Profesional _____ Fondo Garantía Salarial _____ _____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> <td style="text-align: right;">_____</td> </tr> </tbody> </table>				CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA	1. Contingencias comunes y MEI Importe remuneración mensual _____ Importe prorrata pagas extraordinarias _____	TOTAL _____	_____	_____	2. Contingencias Profesionales y conceptos de recaudación conjunta Fondo Garantía Salarial _____ 3. Cotización adicional horas extraordinarias _____ 4. Base sujeta a retención del IRPF _____	AT y EP _____ Desempleo _____ Formación Profesional _____ Fondo Garantía Salarial _____ _____	_____	_____						
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA																		
1. Contingencias comunes y MEI Importe remuneración mensual _____ Importe prorrata pagas extraordinarias _____	TOTAL _____	_____	_____																		
2. Contingencias Profesionales y conceptos de recaudación conjunta Fondo Garantía Salarial _____ 3. Cotización adicional horas extraordinarias _____ 4. Base sujeta a retención del IRPF _____	AT y EP _____ Desempleo _____ Formación Profesional _____ Fondo Garantía Salarial _____ _____	_____	_____																		

Grupos de cotización

Según la categoría profesional, se asigna un grupo de cotización con unas bases de cotización mínimas y máximas por grupo.

Grupos		Categorías profesionales
Mensual	1	Ingenieros y licenciados
	2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados
	3	Jefes administrativos y de taller
	4	Ayudantes no titulados
	5	Oficiales administrativos
	6	Subalternos
	7	Auxiliares administrativos
Diaria	8	Oficiales de primera y segunda
	9	Oficiales de tercera y especialistas
	10	Peones
	11	Menores de 18 años

2.4. Bases de cotización y retención IRPF

La Seguridad Social obtiene recursos principalmente de las aportaciones económicas que hacen las empresas y las personas trabajadoras mediante las cotizaciones, y que se calculan sobre las bases de cotización a las que se les aplica un tipo de cotización.

Base de cotización por contingencias comunes (BCCC) y del mecanismo de equidad intergeneracional de las pensiones (MEI)

La base de cotización por contingencias comunes y mecanismo de equidad intergeneracional de las pensiones (MEI) se calcula de esta forma:



Base de cotización de contingencias profesionales (BCCP)

La base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (formación profesional, desempleo y FOGASA) debe estar entre la base máxima y mínima por este concepto y se calcula así:

$$\text{Base de cotización de contingencias comunes} + \text{Horas extraordinarias}$$

Base de cotización por horas extraordinarias

La base de cotización adicional por horas extraordinarias está formada por el importe total que se ha percibido por este concepto.

Impuesto sobre la renta de las personas físicas

La base sujeta a retención es toda rendimiento derivado del trabajo personal sin la renta exenta de tributación.

Actividades

- En la página de la Seguridad Social (<https://bit.ly/seg-social-es>) busca cuáles son las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales, mínimas y máximas. Ten en cuenta esta información para realizar las actividades.
- ¿Qué diferencia hay entre las personas trabajadoras de remuneración mensual y de remuneración diaria?
- Calcula las bases de cotización de contingencias comunes y profesionales en las siguientes situaciones:

Categoría profesional	Retribuciones
Oficial de 3. ^a	Salario base: 40 €/día. 2 pagas extras de salario base
Ayudante titulado	Salario base: 1230 €/mes. Antigüedad: 97 €/mes. 3 pagas extras de salario base y antigüedad
Especialista	Salario base: 52 €/día. Productividad: 4 €/día trabajado (20 días). 4 pagas extras de salario base
Auxiliar administrativo	Salario base: 1470 €/mes. Puntualidad: 200 €/mes. 2 pagas extras de salario base



2.5. Deducciones

Las deducciones son las cantidades que se restan al total devengado, que convierten la remuneración total bruta en neta o líquida.



Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

En el recibo de salarios al trabajador se le deducen las aportaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, que son ingresadas por la empresa al mes siguiente, por los siguientes conceptos:

- Contingencias comunes y mecanismo de equidad intergeneracional (MEI), utilizando para ello la BCCC.
- Formación profesional y desempleo, usando la BCCP.
- Horas extraordinarias por fuerza mayor y el resto, con la base de cotización correspondiente a este concepto.

A cada base de cotización se aplica el tipo correspondiente (ver tabla).

El resultado obtenido son las cuotas de la Seguridad Social, cuyo total aparece en el recibo de salarios en el apartado de «total aportaciones».

Impuesto sobre la renta de las personas físicas

A la base del IRPF se le aplica un tipo de retención que se determina según los rendimientos íntegros del trabajo y las circunstancias personales y familiares de cada persona trabajadora.

Si su situación cambia, se regulariza calculando un nuevo tipo.

Posteriormente, la empresa tiene que ingresar en Hacienda las retenciones que el trabajador compensará en su declaración anual de la renta.

Anticipos

En la nómina se deducen las siguientes cantidades:

- Anticipo a cuenta del trabajo ya realizado.
- Anticipo de estímulo por trabajos no realizados, máximo de 3 meses de salario base. Se devuelve en una cantidad no superior a un sexto del salario base mensual.
- Pensiones de alimentos a cónyuge e hijos en caso de separación o divorcio.
- Salarios abonados por períodos inferiores al mes.

Valor de los productos recibidos en especie

La cuantía de la valoración de los productos en especie más su ingreso a cuenta, si no ha repercutido en la base sujeta a retención, se incluye en este apartado.

Otras deducciones

Se reflejan deducciones como la cuota sindical de afiliados o la devolución de los préstamos de la empresa a su empleado.

Tipos de cotización

Contingencias	Trabajador	Empresa
Comunes	4,70 %	23,60 %
Mecanismo de equidad intergeneracional*	0,12 %	0,58 %
Formación profesional	0,10 %	0,60 %
Fondo de Garantía Salarial	—	0,20 %
Desempleo en contratos indefinidos, formativos, relevo, sustitución y personas con discapacidad	1,55 %	5,50 %
Desempleo contrato temporal	1,60 %	6,70 %
Horas extras fuerza mayor	2,00 %	12,00 %
Horas extras fuerza no mayor	4,70 %	23,60 %
Profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional)	Tarifa de primas por actividad. Solo la empresa.	

*Ejemplo del año 2024.



Actividades



9. En equipos de tres personas, investigad la remuneración de diversos grupos profesionales en el sector productivo. La fuente de investigación será el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el convenio de una empresa del sector. El objetivo es elaborar un cuadro resumen que brinde una visión clara de las estructuras salariales de vuestra futura profesión para identificar elementos clave, como el salario base, complementos salariales y beneficios adicionales relacionados con las distintas categorías profesionales. Una vez completada la investigación, se llevará a cabo un debate o puesta en común en el grupo para compartir las conclusiones y observaciones. Cada equipo presentará su cuadro resumen destacando los hallazgos más relevantes en términos de remuneración.

Tu sector profesional

2.6. Cotización durante el periodo de prácticas

Formación Profesional modalidad intensiva

En la **Formación Profesional en la modalidad intensiva**, los estudiantes tendrán una relación contractual con la empresa y cotizarán a la Seguridad Social durante las prácticas en la empresa.

La inclusión en el sistema de Seguridad Social de los alumnos con obligación de cotizar que realicen las prácticas formativas o prácticas académicas externas sin tener en cuenta si son remuneradas o no, se realiza con:

- Los alumnos de **Formación Profesional** si las prácticas no se prestan en régimen de Formación Profesional intensiva.
- Los estudiantes universitarios durante sus prácticas formativas para obtener titulaciones oficiales de grado, máster o doctorado, y a los títulos propios de la universidad (máster de formación permanente o un diploma de especialización o de experto).

1

Cotización en las prácticas formativas remuneradas

- El sujeto responsable es la entidad u organismo que finanche el programa de formación.
- Con carácter general se aplican las reglas de cotización de los contratos formativos en alternancia.
- A efectos de prestaciones se aplicará la base mínima de cotización del grupo de cotización 7 vigente.



2

Cotización en las prácticas formativas no remuneradas

- El sujeto responsable es la empresa donde se desarrollen las prácticas.
- La cotización consiste en una cuota empresarial por cada día de prácticas, que se fijará. Existe una cuota máxima.
- A efectos de prestaciones se aplica la base mínima de cotización del grupo de cotización 8 por el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural, con el límite como mínimo de la base mínima de cotización del grupo de cotización 7.
- Se fijan plazos concretos para el ingreso de las cuotas y se debe informar si durante un mes no se hacen prácticas.



Como norma general no se cotiza al MEI y se aplica un 95 % de reducción sobre las cuotas de contingencias comunes.



Actividades

10. Pablo Soria Páez recibe como portero (G.C. 6) una retribución igual al salario mínimo interprofesional con dos pagas extraordinarias en verano y en Navidad del mismo importe. Tiene un contrato de sustitución. El tipo para contingencias profesionales es de 3,60 %. Elabora su recibo de salarios del mes de enero.
11. Daniel Alfonso Pérez, cajero (GC 6), percibe al mes un salario base de 1465 €, un quebranto de moneda de 60 €, un plus de convenio de 90 €. Percibe 2 pagas extraordinarias de salario base más antigüedad en junio y diciembre. Su tipo de retención es el 8 % y el de AT y EP es 1,65 %, y tiene un contrato indefinido. Confecciona la nómina de enero.
12. Patricia Sil Sánchez, oficial de 1.º, tiene un salario base de 55 €/día y un plus de peligrosidad de 5 € por día trabajado (21 días trabajados). Su tipo de retención es el 2 % y el de AT y EP es 3 %. Percibe 3 pagas extraordinarias de salario base. Su contrato es de sustitución. Confecciona la nómina de marzo.
13. Realiza la nómina de abril de Rubén, ayudante titulado (GC 2), que tiene un salario base de 1500 €/mes y un plus de distancia de 100 €/mes. Recibe 2 pagas extras de salario base en junio y Navidad. Su contrato es por circunstancias de la producción. El tipo de AT y EP es 1,65 %.
14. Ana Belmonte Páez, cajera (GC 6), tiene un salario base de 1445 €, una antigüedad de 92 € y un plus de productividad de 300 €. Su tipo de retención es el 8,46 % y el de AT y EP es 1,65 %. Percibe 2 pagas extraordinarias de salario base más antigüedad en junio y diciembre. Su contrato es indefinido. Confecciona la nómina de enero.



3. Prestaciones de la Seguridad Social

La acción protectora de la Seguridad Social es un conjunto de medidas económicas y no económicas, llamadas **prestaciones**, para prevenir, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren.



Las prestaciones pueden ser:

- **Contributivas:** dirigidas a las personas trabajadoras y sus familiares cercanos que acrediten un periodo mínimo de cotización o carencia.
- **No contributivas:** sus beneficiarios carecen de recursos suficientes y no han cotizado nunca o lo han hecho durante un tiempo insuficiente.

3.1. Asistencia sanitaria

La **asistencia sanitaria** incluye la prestación de servicios médicos y farmacéuticos necesarios para conservar o restablecer la salud de sus beneficiarios, atendiendo, de forma especial, a la rehabilitación física precisa para lograr una completa recuperación profesional del trabajador.

3.2. Incapacidad temporal

La **prestación por incapacidad temporal (IT)** consiste en un subsidio diario que se percibe durante la baja por enfermedad, común o profesional, y accidente, sea o no de trabajo, en los períodos de observación por enfermedad profesional y en las situaciones especiales de IT para mujeres trabajadoras.

Por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral)

Si un trabajador afiliado y en alta en la Seguridad Social está enfermo o ha tenido un accidente no laboral, tiene derecho a un subsidio por incapacidad temporal.

Por enfermedad común, hay que tener cotizados, al menos, 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores. No se exige periodo mínimo de cotización en accidente, sea o no de trabajo, y en situaciones especiales de incapacidad temporal de las mujeres trabajadoras; salvo por gestión, que son los mismos que los exigidos en los permisos parentales.

La cuantía del subsidio se calcula de la base reguladora, tomando la base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a la baja entre el número de días cotizados.

$$\text{Base reguladora} \quad = \quad \frac{\text{BCCC mes anterior a la baja}}{\text{Número días cotizados (30, 31, 28 o 29)}}$$

$$\text{contingencias comunes}$$

La cuantía del subsidio se determina de la siguiente manera:

- | | |
|--|--|
| ■ Del 1.^{er} al 3.^{er} día: no se cobra nada | ■ Del día 21.^º en adelante: 75 % de la base reguladora |
| ■ Del día 4.^º al 20.^º inclusive: 60 % de la base reguladora | |

Hasta el día 15.^º paga la empresa, a partir de ahí paga la entidad gestora.

Por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional)

Ante un accidente de trabajo o enfermedad profesional, no se necesita tener un tiempo mínimo de cotización y el subsidio se calcula así:

$$\text{Base reguladora contingencias} \quad = \quad \frac{\text{BCCP mes anterior a la baja sin horas extraordinarias}}{\text{Número días cotizados}} + \frac{\text{Horas extraordinarias del año natural anterior}}{365}$$

$$\text{profesionales}$$

La cuantía del subsidio se determina de la siguiente manera:

- | | |
|---|--|
| ■ Día de la baja: salario íntegro pagado por la empresa | ■ Desde el día siguiente de la baja: 75 % de la base reguladora |
| El sujeto responsable del pago es la entidad gestora o la mutua de accidente de trabajo y enfermedad profesional (MATEP). | |





Prestación por parto o adopción múltiples

Se concederá un **subsidio especial** por cada hijo o menor acogido, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el periodo de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto o, cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Ingreso mínimo vital

Prestación económica de carácter no contributivo diseñada para asegurar un nivel de ingresos suficientes que cubran las necesidades básicas de aquellos en situaciones de vulnerabilidad, previniendo así el riesgo de pobreza y exclusión social. Además, puede complementarse con un aporte mensual adicional destinado a la ayuda para la infancia, dirigido a las unidades de convivencia que incluyan menores de edad entre sus miembros.

3.3. Prestaciones por motivos familiares o personales

1 Prestación por nacimiento y cuidado de un menor

La **prestación económica por riesgo durante el embarazo** es el subsidio del 100 % de la base reguladora de contingencias profesionales para cubrir la pérdida de rentas de la trabajadora embarazada cuando no es posible cambiar de puesto de trabajo, por influir este negativamente en su salud o en la del feto, a otro compatible con su estado o no pueda exigirse por motivos justificados.

2 Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social

Por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de hijo o hija de las personas trabajadoras cualquiera que sea su sexo, siempre que, se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten del permiso por nacimiento y cuidado de menor, y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles siguientes:

Menor de 21 años	Entre 21 y 26 años	Mayor de 26 años
Sin periodo mínimo de cotización.	90 días en los 7 años previos o 180 días en su vida laboral.	180 días en los 7 años previos o 360 días en su vida laboral.

La duración total para cada beneficiario es de 16 semanas, donde 6 semanas son obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha del parto, resolución judicial o decisión administrativa. Las 10 semanas restantes, en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, en los 12 meses posteriores.

Se amplia en 1 semana por cada hijo/a y por beneficiario en partos, adopciones o acogimientos múltiples, a partir del segundo o por discapacidad del hijo/a; y hasta un máximo de 13 semanas por parto prematuro y hospitalización del neonato tras el parto de más de 7 días.

Se podrá iniciar hasta 4 semanas antes de la fecha probable de parto o en las adopciones internacionales cuando sea necesario el desplazamiento previo.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de misma base reguladora que en la IT por contingencias comunes.

3 Prestación por riesgo durante la lactancia natural

La prestación económica del 100 % de la base reguladora de contingencias profesionales por riesgo durante la lactancia natural se abonará durante el periodo necesario para la protección de la salud de la trabajadora o del hijo/a hasta que este cumpla los 9 meses, si el cambio de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación no resulte técnica u objetivamente posible o no se pueda exigir por motivos justificados.

4 Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Subsidio, de devengo diario, equivalente al 100 % de la base reguladora de IT por contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada laboral en media hora de los progenitores, adoptantes, guardadores por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante desde que el menor cumpla 9 meses hasta los 12 meses de edad. El derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos, aunque ambos reúnan condiciones para ser beneficiarios, salvo en los partos múltiples.

5 Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Subsidio, de devengo diario, equivalente al 100 % de la base reguladora de IT de contingencias profesionales que se reconoce a uno de los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción, o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, por la reducción de la jornada de trabajo (mínima del 50 %) y en proporción a dicha reducción, para el cuidado del menor a su cargo, que requiere ingreso hospitalario de larga duración por estar afectado de cáncer o cualquier enfermedad grave de las determinadas reglamentariamente. Este subsidio podrá extenderse, como máximo, hasta que el menor alcance los 23 años.



3.4. Incapacidad permanente

La **incapacidad permanente** es la situación de una persona trabajadora que, tras un tratamiento y alta médica, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, que se cree definitivas y reducen o anulan su capacidad laboral.

Base reguladora		
Enfermedad común	Mayores de 52 años (periodo de cotización de 8 años) Σ BCCC 96 meses anteriores	Menores de 52 años (periodo de cotización inferior a 8 años) Σ BCCC mensuales del periodo mínimo de cotización exigible
	112	Número de meses \times 1,1666
Los 24 meses anteriores se computan en su valor nominal y el resto se actualizan con el IPC.		
Aplicar al resultado la misma escala de la jubilación según los años cotizados.		
Accidente no laboral	Se suman las BCCC de 24 meses ininterrumpidos elegidos por el interesado en los 7 años anteriores entre 28.	
Contingencias profesionales	Se divide entre 12 la suma de: <ul style="list-style-type: none"> ■ Sueldo y antigüedad diarios multiplicado por 365. ■ Importe anual de las pagas extraordinarias, beneficios o participación. ■ Pluses, retribuciones complementarias y horas extraordinarias del año anterior, dividida por los días efectivamente trabajados y multiplicada por 273, salvo que el número de días laborables efectivos sea inferior. 	

Grados y concepto		Cuantía
Parcial	Disminución no inferior al 33 % en el rendimiento normal para la profesión habitual.	Indemnización por una sola vez de 24 mensualidades de la BR, que es la misma que en IT.
Total	Inhabilita para las tareas fundamentales de la profesión habitual, pudiendo realizar otra.	55 % de la base reguladora. Para los mayores de 55 años sin trabajo se incrementa un 20 %. Los menores de 60 años si trabajan, pueden recibir una indemnización.
Absoluta	Imposibilidad de trabajar en cualquier profesión.	100 % de la base reguladora.
Gran invalidez	Situación en la que, por pérdidas anatómicas y funcionales graves, se necesita otra persona para los actos esenciales de la vida.	100 % de la BR más un complemento (C). $C = 45\% \text{ (base mínima de cotización)} + 30\% \text{ (última base de cotización del beneficiario)}$ donde $C \geq 45\%$ (pensión sin complemento).



Incapacidad permanente

Cotización que se ha de acreditar

Solo si se deriva de enfermedad común, hay que acreditar una cotización previa que será la siguiente:

- De 1800 días cotizados en los 10 años anteriores, en la incapacidad permanente parcial.
- Para la incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez dependerá de la edad:

Menor de 31 años: una tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumple 16 años y el hecho causante.

Con 31 años o más: una cuarta parte del tiempo entre la fecha en que cumplió 20 años y el hecho causante. Se pide un mínimo de 5 años de cotización. Una quinta parte de este periodo estará en los 10 años anteriores.

3.5. Lesiones permanentes no incapacitantes

Las **lesiones permanentes no invalidantes** son lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que no repercuten sobre la capacidad laboral del trabajador, pero suponen una disminución o alteración de su integridad física.

La prestación es una indemnización económica determinada en el baremo de lesiones permanentes no invalidantes para las lesiones allí recogidas.

3.6. Protección por desempleo

3.6.1. Prestación contributiva por desempleo



La prestación contributiva por desempleo la recibirán quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo por el cese definitivo en su actividad con la correspondiente pérdida del salario (desempleo total) o vean reducida su jornada laboral en, al menos, una tercera parte, con la reducción proporcional de salario (desempleo parcial); siempre que cumplan estos requisitos.

- Encontrarse en situación legal de desempleo.
- No tener la edad de jubilación.
- Buscar activamente empleo.
- Suscribir un compromiso de actividad.
- Aceptar una colocación adecuada.
- Tener cotizados al menos 360 días en los 6 años anteriores.

Situaciones legales de desempleo

- Extinción o suspensión autorizada de la relación laboral.
- Reducción temporal y autorizada de la jornada de trabajo.
- Retorno de españoles al finalizar un trabajo en el extranjero.
- Liberación de prisión por cumplir la condena o puesta en libertad condicional.
- Cese involuntario en cargos de las corporaciones locales, en altos cargos de la Administración pública y en cargos representativos de los sindicatos.

Base reguladora y cuantía	Duración	
	Tiempo cotizado (en días) 6 años anteriores	Período de prestación
$BR = \frac{\sum BCCP \text{ últimos } 180 \text{ días sin horas extraordinarias}}{180}$ Cuantía: ■ Hasta día 180: 70 % de la BR. ■ A partir del día 181: 60 % de la BR. No será inferior al 80 % o al 107 % del IPREM más 1/6, sin hijos o con, al menos, 1 hijo a cargo, respectivamente. No será superior al 175 %, 200 % o 225 % del IPREM más 1/6, sin hijos, con 1 hijo o con 2 hijos o más, respectivamente.	Desde 360 a 539	120 días
	Desde 540 a 719	180 días
	Desde 720 a 899	240 días
	Desde 900 a 1079	300 días
	Desde 1080 a 1259	360 días
	Desde 1260 a 1439	420 días
	Desde 1440 a 1619	480 días
	Desde 1620 a 1799	540 días
	Desde 1800 a 1979	600 días
	Desde 1980 a 2159	660 días
	Desde 2160 (6 años)	720 días (2 años)

3.6.2. Subsidio por desempleo

Situación de partida

Estela, al no acreditar nada más que 180 días de cotización, tendría derecho al subsidio de desempleo durante 6 meses si no tiene responsabilidades familiares y, de 6 a 21 meses, si tiene responsabilidades familiares.

El subsidio por desempleo es la prestación de nivel asistencial para desempleados demandantes de empleo que no **rechazan una oferta de empleo** adecuada, que no se niegan a participar, salvo causa justificada, en **acciones formativas** y que **carecen de rentas mensuales superiores al 75 % del SMI**, sin la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Su cuantía mensual es del 80 % del IPREM sin la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas.



Situación			Duración	
Agotar el desempleo con responsabilidades familiares	< 45 años	Por 4 meses de prestación	18 meses	
		Por 6 o más meses	24 meses	
	> 45 años	Por 4 meses de prestación	24 meses	
		Por 6 o más meses	30 meses	
Mayores de 45 años sin responsabilidades familiares			6 meses	
Emigrantes retornados, liberados de prisión e incapacitados permanentes capacitados por mejoría			De 6 a 18 meses	
Sin cotizar lo mínimo para la prestación	Por 3, 4 o 5 meses con responsabilidades familiares		Mismos meses cotizados	
	6 o más meses	Sin responsabilidad familiar	6 meses	
		Con responsabilidad familiar	De 6 a 21 meses	
Mayores de 52 años con al menos 6 años cotizados			Hasta jubilación	
Para los fijos discontinuos			Meses cotizados	

Actividades

- 8
15. Alejandro ha comenzado a trabajar en marzo como educador (G.C. 2) en la ESCUELA INFANTIL COLORETES. Es su primer empleo. El 13 de mayo lo operan de apendicitis, y permanece de baja hasta el 3 de julio. Tiene una BCCC de 1208,40€. Calcula la cuantía de la prestación de incapacidad temporal, si tuviera derecho a ella.
 16. Ruth es diseñadora gráfica (G.C. 2) en una agencia publicitaria desde hace 5 años. Del 12 de noviembre al 10 de diciembre ha causado baja médica por una contractura muscular no relacionada con su trabajo. La BCCC de octubre es de 1456,20 €. Si tiene derecho a la prestación de incapacidad temporal, calcula el importe del subsidio.
 17. Un oficial de primera sufre un accidente de trabajo el 2 de agosto y permanece de baja hasta el 29 de ese mes. Su BCCC y BCCP de julio son de 1953 €. El año anterior percibió 1689,63 € por horas extraordinarias. ¿Qué subsidio de incapacidad temporal le corresponde?
 18. Tras el informe del equipo de valoración de incapacidades, Aitor es declarado incapacitado permanente parcial. La BCCC del mes anterior a la baja de incapacidad temporal es de 1800 €. Si tiene derecho a la prestación de incapacidad permanente parcial, calcula su importe.
 19. Samuel tiene 57 años y ha estado de alta y cotizando al régimen general de la Seguridad Social desde 1974. Tras una incapacidad temporal por enfermedad común, es declarado en situación de incapacidad permanente absoluta. Las bases de cotización en los 96 meses anteriores al hecho causante, una vez actualizadas según el IPC, ascienden a 240 000 €. Calcula el importe de su prestación y señala quién lo paga.
 20. Una trabajadora, tras una incapacidad temporal por accidente no laboral, es declarada el 1 de marzo afectada de una gran invalidez. Su edad es de 54 años y ha estado de alta y cotizando al régimen general de la Seguridad Social durante 15 años. Las BCCC de los 24 meses ininterrumpidos dentro de los últimos 7 años inmediatamente anteriores al hecho causante es de 58 800 €. Su BCCC del mes anterior a la baja es de 2 500 €. Si tiene derecho a la prestación de gran invalidez, calcula su importe.
 21. El 17 de agosto Manuel es declarado incapacitado permanente total tras sufrir una incapacidad temporal por enfermedad común. Tiene 54 años y ha estado de alta y cotizando al régimen general de la Seguridad Social desde hace 27 años. Las bases de cotización de contingencias comunes en los 96 meses anteriores al hecho causante, una vez actualizadas según el IPC, ascienden a 203 780 €. Calcula su prestación.
 22. Ruth, de 42 años, es declarada el 21 de septiembre con una incapacidad permanente absoluta después de una incapacidad temporal por accidente no laboral. Ha estado cotizando al régimen general de la Seguridad Social durante 20 años. Las bases de cotización por contingencias comunes de los últimos 24 meses, dentro de los últimos 7 años, suman 50 358,70 €. Calcula la cuantía de su prestación si tiene derecho a ella.
 23. Señala la duración de la prestación de desempleo en los períodos de cotización: 120, 360, 468, 800, 600 y 359 días.
 24. Rodrigo, de 35 años, ha pasado a una situación de desempleo después de finalizar su contrato por sustitución, que ha tenido una duración de 18 meses. Tiene acreditados, en los últimos 6 años, 2160 días de cotización. Las bases de cotización por desempleo y de contingencias comunes en los últimos 180 días son de 13 800 €. Está casado y tiene 3 hijos menores de edad. La familia no tiene otros ingresos porque su esposa no trabaja. Calcula la prestación por desempleo, si tiene derecho a ella.
 25. Rosario, de 55 años, es despedida por causas objetivas el 31 de julio. Tiene dos hijos de 26 y 20 años, ambos estudiantes. La suma de sus bases de cotización por contingencias profesionales de los últimos 6 meses es de 10 379,40 €. No ha hecho horas extraordinarias. Solicita la prestación el 1 de septiembre después de volver de vacaciones. Menciona todos los derechos que tiene sobre la prestación o el subsidio por desempleo.



3.7. Jubilación

La jubilación consiste en una pensión vitalicia que se reconoce al beneficiario al alcanzar la edad establecida.

- **Cotización exigida.** Hay que tener 15 años de cotización, de los cuales 2 deben estar en los 15 años anteriores al hecho causante.
- **Edad exigida y jubilación anticipada.** La edad exigida se recoge en la tabla:

Año	Periodos cotizados	Edad exigida
2024	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir 2027	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

En cotizaciones iguales o superiores a las indicadas la edad exigida será de 65 años.

La jubilación puede adelantarse aplicando coeficientes reductores:

- A partir de los 60 años, quien era mutualista el 1 de enero de 1967.
- Los demandantes de empleo durante al menos 6 meses, que tengan una edad inferior en 4 años, como máximo, a la edad exigida para la jubilación, cesados en el trabajo por una reestructuración empresarial y con cotizaciones efectivas de 33 años.
- Quien cese por voluntad propia a una edad inferior en 2 años, como máximo, a la jubilación y con 35 años de cotización efectiva. El importe resultante debe ser superior a la cuantía de la pensión mínima que recibiría a los 65 años por su situación familiar.

Se adelanta la edad en sectores con actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres o por discapacidad igual o superior al 45 % o 65 % la parcial.

Base reguladora y cuantía $\frac{\Sigma \text{bases cotización} \cdot 300 \text{ meses anteriores (25 años)}}{350}$

Los 24 meses anteriores se computan en su valor nominal y el resto se actualizan con el IPC.

A la base reguladora, según los años de cotización, se le aplica una escala que comienza con el 50 % a los 15 años y aumenta a partir del decimosexto año por cada mes adicional de cotización, tal y como se recoge en la tabla:

Período transitorio	Meses adicionales cotización	Porcentaje
2023 a 2026	Entre los meses 1 y 49 Por 209 meses restantes	0,21 % 0,19 %
A partir 2027	Entre los meses 1 y 248 Por 16 meses restantes	0,19 % 0,18 %

3.8. Seguro escolar

El seguro escolar protege a los estudiantes menores de 28 años, residentes legalmente en España, desde 3.º de la ESO hasta el tercer ciclo universitario, contra el accidente escolar, la enfermedad (cirugía general, neuropsiquiatría y toxicología) o el infortunio familiar y los gastos de sepelio, otorgándoles prestaciones médicas, farmacéuticas y económicas, según el caso.

Complemento para la reducción de la brecha de género

Complemento mensual con dos pagas extraordinarias por cada hijo o hija, cuyo importe se fija en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, dirigido a las mujeres y los hombres que sean personas beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación (salvo la jubilación parcial), de incapacidad permanente o de viudez, que hayan tenido uno o más hijos o hijas.



3.9. Prestaciones por muerte y supervivencia

1 Auxilio por defunción

El auxilio por defunción es una cantidad a tanto alzado para los gastos de sepelio.

2 Auxilio por viudedad

La prestación de viudedad es una pensión vitalicia o temporal para el cónyuge o pareja de hecho superviviente al fallecer el causante, cuya cuantía es el 52 % de la base reguladora. Excepcionalmente, puede ser el 70 % acreditando los requisitos.

Para la pensión vitalicia, en muertes por enfermedad común, hay que tener cotizados 500 días en los últimos 5 años, el cónyuge superviviente deberá tener hijos comunes o haber celebrado el matrimonio un año antes al fallecimiento, salvo que acrediten más de 2 años de convivencia.

Si no se cumplen estos requisitos, se recibe la prestación temporal de viudedad con una duración máxima de 2 años y con la misma cuantía que la vitalicia.

3 Auxilio por orfandad

La prestación por orfandad es una pensión para los hijos del causante y los del cónyuge sobreviviente aportados al matrimonio celebrado 2 años antes, que hayan convivido a sus expensas y no tengan derecho a otra pensión, menores de 21 años o mayores incapacitados. Puede ampliarse a 25 años si el beneficiario no trabaja o sus ingresos anuales son inferiores al 100 % del SMI anual; también tendrán derecho los hijos de la causante fallecida como consecuencia de violencia contra la mujer.

Cuantía: se aplica un 20 % a la misma base reguladora de viudedad.

Prestación de orfandad por violencia contra la mujer: es una prestación económica que se concede a los hijos de la madre fallecida, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad.

Actividades

26. Haz un esquema con los requisitos que se piden a un trabajador para poder pedir la prestación de jubilación.
27. La madre de Adrián acaba de fallecer tras sufrir un cáncer de mama. Ella estaba trabajando desde hace 5 años en una fábrica de muebles. Adrián tiene 15 años y quiere saber si tiene derecho a cobrar algo de la Seguridad Social. Explícale sus derechos.
28. Calcula la prestación por nacimiento y cuidado de menor tras un parto producido el 6 de mayo de este año:

Madre biológica	Otro progenitor
<ul style="list-style-type: none"> ■ 25 años y 6 años cotizados ■ Licenciado (GC 3) ■ Base de cotización de agosto: 2115 € 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 30 años de edad y 5 años cotizados ■ Oficial administrativa (GC 5) ■ Base de cotización de agosto: 1683,30 €

29. A Inmaculada (G.C. 5) se le suspende el contrato por riesgo durante el embarazo el 15 de marzo, situación que se mantiene hasta el parto, que se produce el 30 de agosto. Su base de cotización por contingencias profesionales es de 1590 €. Nunca ha realizado horas extraordinarias. Calcula la cuantía de la prestación y el periodo de cobro.

30. Calcula la prestación de los padres por nacimiento tras el parto de su hijo el 6 de febrero de este año. Estos son los datos:

<ul style="list-style-type: none"> ■ Madre biológica. ■ Edad: 20 años. Tiempo cotizado: 8 meses. ■ Oficial de primera (G.C. 8) ■ Base de cotización de enero: 1395 euros. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Otro progenitor. ■ Edad: 25 años. Tiempo cotizado: 6 años ■ Jefe de taller (G.C. 3) ■ Base de cotización de enero: 1891 euros.
---	---

31. Gloria, de 28 años de edad, ha encontrado hace 5 meses su primer trabajo como teleoperadora (remuneración mensual). El día 5 de mayo ha dado a luz a un niño. Su base de cotización del mes de abril fue de 1230 euros. ¿Tiene derecho a alguna prestación? Calcula su importe en caso afirmativo.
32. Carmen y Samuel han sido padres el 14 de marzo de dos mellizos. Ya tenían una niña de 5 años. Los dos padres tienen 31 años y acreditan una cotización de más de 180 días en los últimos 7 años. La BCCC de febrero de Carmen es de 1699,80 € y la de Samuel es de 1680 € (no es año bisiesto y ambos tienen una retribución mensual). Calcula las prestaciones por nacimiento.

SITUACIÓN DE PARTIDA RESUELTA

Pago del salario

1. ¿Qué es el salario base y el complemento de productividad?

Salario base: es la parte del salario que se establece como fijo, sin tener en cuenta las horas extras, bonificaciones u otros complementos. En el caso de Estela son 1800 € mensuales.

Complemento de productividad: es una parte variable del salario que se relaciona con el rendimiento y la productividad del trabajador. Este componente puede variar según el desempeño individual, el logro de objetivos o cualquier otro criterio establecido por la empresa.

2. ¿Puedes explicarme qué es el salario bruto y qué es el salario neto?

- **Salario bruto:** cantidad total antes de deducciones y retenciones. Incluye el salario base, los complementos, las horas extras, bonificaciones y cualquier otro concepto adicional. Estela tiene de salario bruto 1800 euros antes de aplicar las cotizaciones y retenciones.
- **Salario neto:** cantidad final que recibe el empleado después de deducciones y retenciones, como los impuestos (IRPF) y las cotizaciones a la Seguridad Social, al salario bruto. En este caso, 1415,25 euros que se le ingresaron es el salario neto.

3. ¿Para qué sirve la Seguridad Social?

La Seguridad Social es un sistema que brinda cobertura en situaciones como enfermedad, maternidad, accidentes laborales y jubilación. Los descuentos de la Seguridad Social contribuyen a financiar estos servicios y aseguran la seguridad económica y el bienestar de los trabajadores a lo largo de su vida laboral.

4. Si Estela estuviera trabajando seis meses en el HOTEL LA SARDINITA, explica qué prestaciones de desempleo podría disfrutar.

Después de seis meses de trabajo en el hotel, Estela, al no acreditar nada más que 180 días de cotización, tendría derecho al subsidio de desempleo durante 6 meses si no tiene responsabilidades familiares y, de 6 a 21 meses, si tiene responsabilidades familiares. El importe que cobrará es el 80 % del IPREM sin la parte proporcional de las pagas extraordinarias.



Incapacidad temporal

Objetivos

1. Conocer los derechos ante un baja por enfermedad.
2. Calcular las prestaciones durante la incapacidad temporal.

Desarrollo

Carlos, un joven apasionado por el fútbol, trabajando como cajero en SUPERMERCADOS LA BOLA, un trabajo que le permitía mantenerse mientras estudiaba.

El 4 de noviembre, durante un partido amistoso con unos amigos, sufrió un esguince en el tobillo. El dolor era intenso, y los médicos le aconsejaron reposo absoluto para recuperarse adecuadamente.

A pesar de su frustración por no poder jugar ni trabajar, Carlos siguió al pie de la letra las indicaciones médicas y se tomó en serio su rehabilitación. Pasaron tres semanas de incertidumbre y dolores, hasta que finalmente, el 27 de noviembre, recibió la autorización del médico para reincorporarse a sus actividades laborales.

Antes de su lesión, Carlos había recibido su último salario completo, correspondiente al mes de octubre, que ascendía a 1800 euros brutos y su base de cotización por contingencias comunes es de 2100 euros. Su grupo de cotización es el 6.

Durante ese período de baja, Carlos quiere conocer si tiene derecho a cobrar la prestación por incapacidad temporal (IT) que podía ayudarlo en momentos como este.



Solución

Carlos tiene derecho al cobro de IT al estar afiliado y de alta en la Seguridad Social, y al ser un accidente no laboral, no se exige periodo mínimo de cotización. La base reguladora es de $2100 \text{ €} / 30 \text{ días} = 70 \text{ €} \text{ diarios}$.

- Del 1.^{er} al 3.^{er} día de la baja (del 4 al 6 de noviembre) no cobra nada. Algunas empresas asumen el pago.
- Del 4.^º al 20.^º día de la baja, es decir, 17 días (del 7 al 23 de noviembre) cobrará al día 42 €, calculado así:

$$70 \text{ €/día} \times 60\% = 42 \text{ € de subsidio/día por IT.}$$

En total en la nómina del mes de noviembre recibirá $42 \text{ €/día} \times 17 \text{ días} = 714 \text{ € de subsidio por IT.}$

- Del día 21.^º en adelante (del 24 al 27 de noviembre) cobrará $70 \text{ €/día} \times 75\% = 52,50 \text{ € de subsidio/día por IT}$, que durante los cuatro días de baja suponen $52,50 \text{ €/día} \times 4 \text{ días} = 210 \text{ € de subsidio.}$

Por los 24 días de baja el subsidio es de 924 €. La empresa es responsable del pago hasta el día 15 de baja de 504 € ($42 \text{ €} \times 12 \text{ días}$) y la Seguridad Social de los 420 € restantes, abonados por la empresa mediante pago.

Aliviado por esta noticia, Carlos pudo concentrarse en su recuperación con la tranquilidad de saber que, aunque temporalmente incapacitado para trabajar, recibiría un apoyo económico que le permitiría cubrir sus necesidades básicas hasta que estuviera listo para volver a la rutina laboral.

EVALÚO MIS CONOCIMIENTOS

RESUELVE EN TU CUADERNO O BLOC DE NOTAS

1. El salario es...

- a) El conjunto de percepciones económicas percibidas por los trabajadores.
- b) Tanto en dinero como en especie.
- c) Correspondiente al tiempo de trabajo efectivo y a los períodos de descanso y pagas extraordinarias.
- d) Todas son correctas.

2. De los siguientes conceptos, ¿cuáles son considerados salario en especie?

- a) Aportaciones a un plan de pensiones.
- b) Préstamo a un tipo de interés inferior al precio legal del dinero.
- c) Alquiler de una vivienda por parte de la empresa para cederla a sus trabajadores.
- d) Todas las anteriores respuestas son salario en especie.

3. Dentro de las percepciones que recibe el trabajador no se considera salario...

- a) Las percepciones en especie.
- b) Los complementos salariales.
- c) Las indemnizaciones o suplidos.
- d) El salario base.

4. Las horas extraordinarias no se incluyen en...

- a) La base de cotización de contingencias comunes.
- b) La base sujeta a retención del IRPF.
- c) La base adicional de las horas extraordinarias.
- d) No se incluyen en ningún sitio, porque se tienen que pagar en un sobre cerrado.

5. ¿A cuántas pagas extras, como mínimo, tiene derecho un trabajador?

- a) A 1 paga al año.
- b) A 12 pagas al año.
- c) A 2 pagas anuales.
- d) A 3 pagas anuales.

6. El salario bruto es igual al...

- a) Total devengado.
- b) Total a deducir.
- c) Líquido total a percibir.
- d) Salario que al final recibe el trabajador.

7. En los tres primeros días de incapacidad temporal por enfermedad común...

- a) Se cobra el 75 % de la base reguladora.
- b) Se cobra el 70 % de la base reguladora.
- c) Se cobra el 60 % de la base reguladora.
- d) No se cobra nada.

8. La prestación por nacimiento y cuidado de un menor se percibe cuando...

- a) Nace un hijo.
- b) Se adopta a un menor.
- c) Se acoge a un niño.
- d) Todas son correctas.

9. La edad de jubilación a partir de 2027 con menos de 38 años y 6 meses cotizados es de...

- a) 67 años.
- b) 65 años.
- c) 60 años.
- d) 70 años.

10. El periodo mínimo de cotización para cobrar la prestación por desempleo es...

- a) 365 días.
- b) 180 días.
- c) 360 días.
- d) 720 días.



EVALÚO MIS COMPETENCIAS

ODS
1

ODS
5

- 1. Las siguientes cuestiones contribuyen a la reflexión sobre unos ingresos mínimos suficientes para poner fin a la pobreza.
 - a) ¿Qué son el salario mínimo interprofesional y el IPREM? ¿Para qué se utilizan?
 - b) ¿A qué se destina la cotización por contingencias comunes?
 - c) ¿Cuáles son los conceptos de recaudación conjunta?
 - d) ¿Qué se hace con las cantidades retenidas al trabajador en el recibo de salarios?
- 2. El ODS 5 aboga por lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Relacionándolo con este objetivo, ¿qué es el registro salarial en las empresas?
- 3. Rellena los datos de la siguiente tabla.

Profesión	Grupo de cotización	Tipo de remuneración
Trabajador de 17 años		
Médico		
Oficial administrativo		
Ingeniera técnica química		
Oficial de primera electricista		
Técnica superior en Anatomía Patológica		
Peón de albañilería		
Trabajadora especialista en fontanería		
Auxiliar administrativo		
Oficial de tercera en una ebanistería		

ODS
3

- 4. En relación con el ODS 3, «Salud y bienestar», ¿en qué consiste la asistencia sanitaria?
- 5. ¿Cuál es el propósito principal del ingreso mínimo vital?
- 6. Sofía es estudiante del ciclo formativo de Automoción en régimen dual general. Para realizar las prácticas formativas del ciclo le han ofrecido trabajar en la empresa cordobesa MAQUICOR, SA, especializada en vender y reparar maquinaria pesada. En parejas debéis buscar información sobre la cotización durante la estancia de Sofía para realizar su formación práctica tutorizada en MAQUICOR, SA, y las prestaciones a las que tiene derecho.
- 7. En el aula de la Seguridad Social (<https://bit.ly/seg-social-seccundaria>) y en el apartado que se dirige a los alumnos de Secundaria, pon en práctica todos los conocimientos adquiridos.
- 8. A continuación, se exponen distintas situaciones que tienes que relacionar con una prestación determinada.



Situación	Prestación
Persona que sufre un accidente en el lugar de trabajo.	■ ■ ■
Persona que se retira del trabajo por su edad tras 39 años.	■ ■ ■
Madre con un hijo de 4 meses lactante.	■ ■ ■
Padre de un recién nacido.	■ ■ ■
Huérano/a de padre con 10 años.	■ ■ ■
Persona viuda cuyo cónyuge falleció por un accidente de tráfico.	■ ■ ■
Persona inválida que necesita de la ayuda de un cuidador/a durante todo el día.	■ ■ ■
Persona que tras 5 años trabajando se ha quedado en paro.	■ ■ ■
Emigrante español en México que vuelve a España tras 2 años viviendo allí.	■ ■ ■

RETO PROFESIONAL 1

Cálculo del salario, de las bases de cotización y de las cuotas de la Seguridad Social de varios trabajadores

Objetivos

1. Elaborar un recibo de salario.
2. Identificar todos los conceptos salariales.

Actividades para desarrollar

Se han de realizar las nóminas del mes de abril de los siguientes trabajadores:



Teresa Gómez Garrido

Puesto: auxiliar administrativo

Grupo cotización: 7

Contrato de sustitución .

Retribuciones:

- Salario base: 1564 €/mes.
- Horas extraordinarias no fuerza mayor: 56 €/mes.
- Plus de puntualidad: 25 €/mes.

Con 2 pagas extraordinarias de salario base en junio y diciembre. El tipo del IRPF es del 2 % y el tipo de AT y EP es el 1,5 %.

Pablo Sanz Romero

Puesto: oficial mecánico de primera

Grupo cotización: 8

Contrato indefinido.

Retribuciones:

- Salario base: 42 €/día.
- Plus de peligrosidad: 6,5 €/día trabajado (20 días laborales).
- Gastos de transporte: 60 €/mes.

Con 3 pagas extraordinarias de salario base en junio, agosto y diciembre. El tipo del IRPF es del 8,60 % y el tipo de AT y EP es el 4,45 %.

Laura Pérez Soriano

Puesto: jefa de taller

Grupo cotización: 3

Contrato indefinido.

Retribuciones:

- Salario base: 2300 €/mes.
- Antigüedad: 125 €/mes.
- Plus de responsabilidad: 400 €/mes.
- Dietas: 50 € (un día por comer fuera por trabajo).

Con 2 pagas extraordinarias de salario base más antigüedad en junio y diciembre. El tipo del IRPF es del 17,25 % y el tipo de AT y EP es el 4,45 %.

Tareas

1. Clasifica las retribuciones entre prestaciones salariales y no salariales.
2. Calcula las bases de cotización y las cuotas que deben ingresar la empresa y el trabajador.
3. Realiza los recibos de salario de los trabajadores.

Pedro se ha accidentado. ¿Qué tiene que cobrar?

Objetivos

1. Calcular adecuadamente lo que se cobra con el subsidio por incapacidad temporal.
 2. Saber cuál es el periodo de cotización mínimo para acceder a determinadas prestaciones.
 3. Conocer los derechos que tiene un trabajador en relación con las prestaciones más habituales de la Seguridad Social.
- El siguiente reto guarda relación con el objetivo de desarrollo sostenible 8, que defiende el trabajo decente y el crecimiento económico.

ODS
3



Desarrollo

Pedro Santamaría Rodríguez, con una trayectoria de 5 años como oficial administrativo en ALMACENES LA SABROSA, se vio involucrado en un incidente laboral mientras se dirigía a recoger un documento impreso. Tropezó con un cable en el suelo, lo que provocó una caída que resultó en una lesión en su muñeca por apoyar mal la mano al intentar evitar el impacto.

Tras el accidente, un compañero lo llevó de inmediato al médico designado por la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, quien le diagnosticó una fractura en la muñeca y emitió una baja laboral.

Este incidente destaca la importancia de evaluar y mejorar las condiciones de prevención en ALMACENES LA SABROSA para evitar situaciones similares en el futuro.

La mano afectada fue inmovilizada, y Pedro ha permanecido en esta condición desde entonces. Tres semanas después, el médico determinó que era necesario realizar una operación y que requeriría al menos dos meses de reposo absoluto para su recuperación.

La fecha de inicio de la baja por accidente laboral fue el 1 de febrero y, después de un período de rehabilitación, Pedro recibió el alta médica el 30 de abril, lo que indica un total de tres meses de ausencia del trabajo.

En cuanto a sus ingresos, Pedro tiene un salario base mensual de 1900 €, al que se añaden 190 € como complemento por antigüedad y 60 € en concepto de incentivos. Además, tiene derecho a 3 pagas extraordinarias, calculadas sobre el salario base más el complemento por antigüedad. Es importante destacar que durante el año anterior, Pedro no realizó horas extraordinarias.

Tareas

1. ¿Qué componentes conforman el salario mensual de Pedro en ALMACENES LA SABROSA?
2. Calcula las bases de cotización de contingencias comunes y de contingencias profesionales.
3. Indica si Pedro tiene derecho a cobrar el subsidio por incapacidad temporal y explica por qué sí o por qué no tiene derecho a esta prestación.
4. En caso de que tenga derecho a la incapacidad temporal, calcula el importe de dicho subsidio.
5. ¿Por qué le atendieron a Pedro en la mutua de accidente de trabajo y enfermedad profesional?
6. Señala quién tiene que pagar la prestación al trabajador.
7. ¿Qué medidas preventivas podrían haberse implementado para evitar este tipo de accidentes en el lugar de trabajo?

9

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo



Cartero corriendo por la acera para entregar una carta. Estados Unidos (hacia 1950).

Vamos a aprender

1. Modificación del contrato de trabajo
2. Suspensión del contrato de trabajo
3. Extinción del contrato de trabajo

SITUACIÓN DE PARTIDA

¿Cómo puede cambiar mi contrato ante determinadas decisiones empresariales?

RETO PROFESIONAL RESUELTO

Finiquito por extinción tras expediente de regulación de empleo (ERE)

RETOS PROFESIONALES

1. Finiquito por finalización de contrato temporal por circunstancias de la producción
2. Suspensión por nacimiento de hijo y regulación de empleo

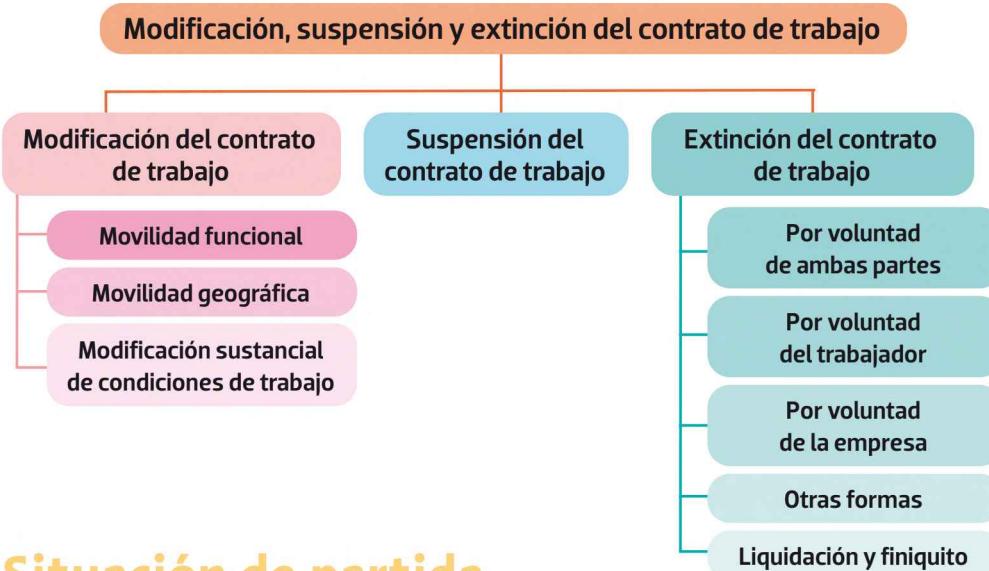
Resultados de aprendizaje

3. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

Objetivos

- Conocerás las modificaciones unilaterales del contrato de trabajo por parte del empresario.
- Identificarás las causas de suspensión temporal de la relación laboral y sus consecuencias.
- Identificarás las causas de extinción del contrato, a instancia del propio trabajador, a instancia del empresario o de ambas partes, o por otros motivos.
- Conocerás tus derechos en cuanto a la liquidación de haberes e indemnizaciones en caso de despido, y aprenderás a calcular tu propio finiquito.
- Identificarás los recursos laborales ante las vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.
- Sabrás qué acciones legales puedes emprender en caso de desacuerdo con las decisiones empresariales.

Organizo mis ideas



Situación de partida

¿Cómo puede cambiar mi contrato ante determinadas decisiones empresariales?

Carlos, Diego y Arantxa trabajan desde hace años como técnicos en el departamento informático de la delegación de Sevilla de una importante empresa del sector financiero. Durante los últimos años, la empresa ha atravesado por ciertas dificultades económicas que le han supuesto una disminución de ingresos, lo que ha obligado a realizar algunos reajustes organizativos y de plantilla. Uno de esos cambios implica la centralización en la sede central en Madrid de los servicios administrativos e informáticos de las delegaciones territoriales, lo que supone, entre otras medidas, el cierre de los departamentos informáticos de las delegaciones norte y sur.

Ante esta situación, a Carlos le comunican por escrito un cambio de centro de trabajo a la sede de Madrid. A Diego le comunican una suspensión de su contrato durante un año basándose en esas dificultades económicas temporales por las que atraviesa la empresa. Tras la suspensión, se decidirá si es trasladado, al igual que Carlos, a la sede central, o si le mantienen en las condiciones actuales, aunque en otro departamento.

A Arantxa, por su parte, la empresa le comunica por escrito, con una antelación de 10 días, que ha decidido poner fin a su contrato por la necesidad de amortizar su puesto de trabajo debido a la fuerte reducción de ingresos, poniéndole a su disposición el finiquito correspondiente.

Estas decisiones han afectado a otros 3 trabajadores de otros departamentos de la delegación sur, en la que trabajan un total de 23 personas.

Tareas

1. ¿Qué tipo de modificación del contrato supone la decisión de cambio de lugar de trabajo de Carlos? ¿Qué procedimiento debe seguir la empresa y qué opciones tiene Carlos ante esa decisión? ¿Podría retrasar Carlos el traslado mediante la impugnación del mismo?
2. ¿Es correcta la suspensión del contrato de trabajo de Diego? ¿Por qué? ¿Qué procedimiento tendría que haber llevado a cabo la empresa respecto a Diego? ¿Tiene derecho a algún tipo de indemnización?
3. ¿Qué tipo de extinción de contrato ha practicado la empresa a Arantxa? ¿Ha sido correcto el procedimiento realizado?
4. ¿Qué tiene que incluir el finiquito que deben practicarle a Arantxa?
5. ¿Qué tiene que hacer Arantxa si quiere impugnar la decisión extintiva? ¿Qué posibles resoluciones judiciales podrían dictarse?

1. Modificación del contrato de trabajo



El contrato de trabajo fija las condiciones de la prestación laboral, pero estas condiciones no son invariables a lo largo del tiempo, pudiendo sufrir determinados cambios provocados por un acuerdo individual o colectivo entre las partes, o cambios en la normativa legal o convencional aplicable, o en casos de subrogación empresarial, siempre con los límites establecidos legalmente y respetando los derechos del trabajador.

Sin embargo, en determinadas ocasiones, las modificaciones son debidas a una decisión unilateral del empresario, que podrá hacerlas en determinados casos respetando los derechos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Distinguimos tres tipos de modificaciones:



1.1. Movilidad funcional

La movilidad funcional (art. 39 ET) es la facultad de la empresa de modificar las tareas que desempeña el trabajador para las cuales fue inicialmente contratado, respetando las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del empleado.

Clasificación profesional (art. 22 ET)

Los grupos y categorías profesionales están **definidas por el convenio colectivo de cada sector**.

Grupo profesional es el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Por ejemplo, grupo de mandos.

Categorías profesionales son las tareas, funciones, especialidades profesionales dentro de un grupo profesional. Por ejemplo: jefe de tienda, jefe de sección...

Las **categorías profesionales son equivalentes** cuando la aptitud profesional para una de ellas permite realizar las funciones de la otra, requiriendo una pequeña adaptación.

Movilidad dentro del grupo profesional (horizontal)	La empresa, en función de su poder de organización, puede cambiar al trabajador, de manera indefinida o temporal , a un puesto del mismo grupo profesional o entre categorías equivalentes , percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo, y sin tener que alegar causa alguna.
Movilidad fuera del grupo profesional (vertical)	<p>Debe existir una causa organizativa o técnica para realizar el cambio, y debe ser por el tiempo imprescindible.</p> <p>La empresa debe comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes legales.</p> <p>Movilidad descendente: asignación de tareas de un grupo inferior.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Debe estar justificada por necesidades urgentes e imprevisibles de la actividad y solo por el tiempo imprescindible. ■ Se percibe el salario de su puesto originario. <p>Movilidad ascendente: asignación de tareas de un grupo superior y se percibe el salario de su nuevo grupo.</p> <p>Se puede solicitar el ascenso si se realizan estas tareas por un periodo superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años, si así lo dispone el convenio colectivo.</p>
Movilidad extraordinaria	Cambio definitivo a otro grupo profesional. Se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

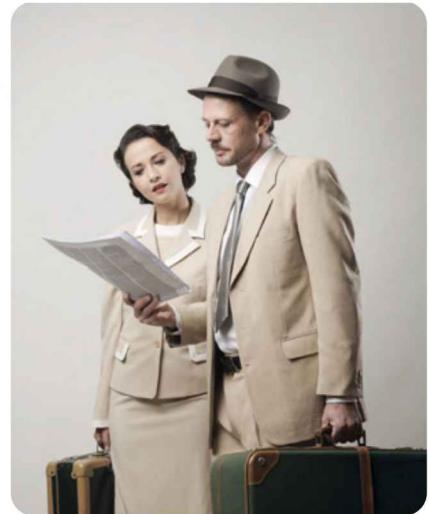


1.2. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica (art. 40 ET) es el **cambio de centro de trabajo** por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que obliga al trabajador a residir, definitiva o temporalmente, en una localidad distinta a la de su domicilio habitual, salvo que se trate de un trabajador itinerante.

Desplazamiento

- El desplazamiento es un **cambio temporal** a otro centro de trabajo por un periodo **no superior a 12 meses en un plazo de 3 años**, que obligue al trabajador a mudarse a otra localidad de residencia.
- Si el desplazamiento es de **duración superior a 3 meses**, se debe comunicar con una **antelación no inferior a 5 días laborables**.
- La empresa debe abonar, además de los salarios, los **gastos de viaje y las dietas** ocasionados por el desplazamiento, y el trabajador debe disfrutar de un permiso de 4 días laborables por cada 3 meses de desplazado, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos corren a cargo de la empresa.
- El trabajador tiene **dos opciones**: aceptar el desplazamiento, o reclamar ante la jurisdicción social si considera que no existían causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.



Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Se consideran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Traslado individual

- Supone prestar servicios en otro centro en donde se cambia de domicilio definitivamente o si el desplazamiento supera 12 meses en un periodo de 3 años.
- La decisión de traslado se ha de notificar al trabajador afectado y a los representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Tras la notificación, el trabajador tiene las siguientes alternativas:
 - **Aceptar el traslado percibiendo una compensación económica por los gastos que el mismo le ocasiona, así como a los familiares a su cargo.**
 - **La extinción de su contrato**, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrataéndose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
 - **Impugnarla ante la jurisdicción social**, aunque el traslado se lleva a efecto inicialmente, si considera que no existían causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justificaran. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado, y reconocerá en este último caso el derecho del trabajador a reincorporarse al centro de trabajo de origen.

Situación de partida

En cuanto a la decisión adoptada por la empresa respecto a Carlos, nos encontramos ante una movilidad geográfica, en concreto, un traslado individual (afecta a menos de 10 trabajadores) definitivo que implica un cambio de residencia.

El procedimiento a seguir por la empresa y los derechos del trabajador se resumen en este apartado.

Traslado colectivo

- Afecta a **toda la plantilla**, siempre que cuente con más de **5 trabajadores**, o a...
 - **10 trabajadores** en empresas de menos de **100 trabajadores**.
 - **10 % de trabajadores** en empresas entre **100 y 300 trabajadores**.
 - **30 trabajadores** en empresas de **más de 300 trabajadores**.
- Debe iniciarse un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración máxima de 15 días para intentar llegar a un acuerdo.
- Cuando este finalice, se alcance o no un acuerdo, el empresario adoptará la medida que crea conveniente y notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado con al menos 30 días de antelación a la fecha de efectividad del mismo.
- Los trabajadores afectados podrán, cada uno de ellos, efectuar las mismas acciones indicadas que para el traslado individual. Si se reclama en conflicto colectivo, se paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

1.3. Modificación sustancial de condiciones de trabajo



También pueden afectar a **otras condiciones reconocidas a los trabajadores** en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos, o aquellas disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario con efectos colectivos.

Ejemplo

Algunos ejemplos de modificaciones sustanciales son las siguientes:

- **Jornada de trabajo.** Ampliación de la jornada anual.
- **Horario.** Paso de jornada continua a jornada partida.
- **Turnos.** Cambio de turno fijo de tarde a uno fijo de mañana.
- **Remuneración y cuantía salarial.** Cambio en cómo se pagan los días que se trabajan de noche.
- **Sistema de trabajo.** Cambio de la forma en que la empresa mide y valora el rendimiento del equipo para cobrar unos incentivos.
- **Funciones.** Un jefe de mantenimiento es destinado definitivamente al puesto de mozo de almacén.

La dirección de la empresa puede acordar **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo** (art. 41 ET) cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa que afecten, entre otras, a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Sistemas de remuneración y cuantía salarial.
- Funciones que excedan los límites de la movilidad funcional (art. 39 ET).

Modificación individual

- Debe ser **notificada** por la empresa al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.
- Una vez notificada, el trabajador tendrá las siguientes opciones:
 - **Aceptar** la decisión empresarial.
 - **Recurrir la decisión** en un plazo de 20 días hábiles ante el juzgado de lo Social para que la declare justificada o injustificada, recuperando así las condiciones anteriores a la modificación.
 - **Extinguir el contrato**, si hay un perjuicio para el trabajador y no afecta al sistema de trabajo y rendimiento, con derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a 1 año y con un máximo de 9 meses.
 - Si la modificación supone un **perjuicio para la dignidad del trabajador**, podrá solicitar judicialmente la resolución de su contrato y una indemnización de 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades.

Modificación colectiva

- La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a 15 días. Tras periodo, a los 7 días de comunicada la decisión por la empresa, surte los efectos pertinentes.
- Los trabajadores podrán tomar las **decisiones indicadas en caso de modificación individual**.
- Contra la modificación los representantes pueden reclamar en **conflicto colectivo**. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales hasta su resolución.

Actividades

1. Elisa es la encargada de sección de productos frescos en un supermercado. Debido a la marcha del jefe de tienda, y hasta que la empresa seleccione a otra persona, le comunican que deberá ocupar ese puesto. Han trascurrido ya 10 meses y sigue ejerciendo de jefa de tienda. ¿Qué derechos tiene Elisa?
2. Un gran supermercado decide, debido a la disminución de ventas, reorganizar las secciones del centro que tiene en Huelva y pasa a trasladar a 11 trabajadores de los 45 que tiene en plantilla a otros centros de trabajo de Málaga y Córdoba. ¿Ante qué situación nos encontramos? ¿Cómo debe actuar la empresa? ¿Qué derechos tendrán los trabajadores?
3. La fábrica donde trabaja Hugo le comunica la modificación de su horario de entrada: a partir del mes siguiente, deberá entrar una hora antes y, en vez de hacer horario continuado como hasta ahora, pasará a horario partido. Cobra un salario mensual de 1200 € y dos pagas extras del mismo importe. ¿Qué opciones tiene? Calcula las posibles indemnizaciones que procedan.

Art. 48 ET

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el art. 45.1, excepto en el mutuo acuerdo o por las causas consignadas en el contrato, en que se estará a lo pactado.

La suspensión del contrato (art. 45 ET) consiste en la interrupción temporal de las principales obligaciones del trabajador y del empresario, es decir, no hay prestación de servicios ni salario (en algunos casos, se percibe una prestación de la SS o por desempleo).

El cómputo del tiempo que transcurre durante la suspensión a efectos de antigüedad del trabajador, depende de la causa de suspensión o de lo pactado.

- **Mutuo acuerdo de las partes y causas consignadas válidamente en el contrato.**
Se estará a lo acordado entre las partes.
- **Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.** (Art. 23.1 ET)
Los términos del ejercicio de este derecho se fijarán en convenio colectivo.
- **Incapacidad temporal** derivada de accidente o enfermedad. Máximo 12 meses prorrogables por otros 6, o de 6 meses prorrogables por otros 6 en los períodos de observación de la enfermedad profesional. Se cobra prestación de la Seguridad Social.
- **Por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez**, se reserva el puesto de trabajo durante 2 años, cuando a juicio del órgano de calificación es previsible la recuperación completa o hay posibilidad de que sea calificada como incapacidad parcial. Se cobra una prestación de la Seguridad Social.
- Ejercicio del derecho de **huelga y cierre patronal** de la empresa.
- **Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.** Los convenios colectivos establecerán la duración de la sanción según la calificación de infracciones leves, graves y muy graves del trabajador.
- **Privación de libertad** mientras no exista sentencia condenatoria.
- Decisión de la trabajadora como consecuencia de ser **víctima de violencia de género**. Máximo 6 meses prorrogables judicialmente, para garantizar la protección de la víctima, por períodos de 3 meses hasta un máximo de 18.

■ **Por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, se suspenden los contratos de los progenitores durante **16 semanas**, de las cuales **6 semanas son obligatorias tras el parto o la resolución judicial o decisión administrativa**, a jornada completa. El resto se puede distribuir a voluntad de los progenitores, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida, **hasta que el recién nacido cumpla 12 meses**, a jornada completa o parcial.

En caso de hospitalización del neonato por parto prematuro y otra circunstancia superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de 13 semanas a partir de la fecha del alta hospitalaria y tras las 6 obligatorias.

En **adopciones internacionales** podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución.

La duración se incrementa en una semana para cada progenitor, por cada hijo, a partir del segundo, en caso de **nacimiento o adopción múltiple** y si es **persona con discapacidad**.

- **Por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia de un menor de 9 meses.** Cuando el puesto de trabajo suponga un riesgo para la salud de la madre, del feto o del lactante, se suspenderá el contrato siempre que no sea posible el cambio de puesto de trabajo para eliminar el riesgo. Dicha suspensión finalizará el día que cese el riesgo o se produzca el parto. Si, tras el descanso por nacimiento, persiste el riesgo durante la lactancia del menor de 9 meses, continuará la suspensión hasta esa edad. Se percibe una prestación de la SS en base a su base de cotización por contingencias profesionales.

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un **permiso parental**, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso, con una **duración no superior a 8 semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial según lo legalmente establecido..



Causas de suspensión específicas



Nacimiento, cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y lactancia, y permiso parental

Actividades

4. Marga trabaja en una industria del sector químico como técnica de laboratorio y comunica a su empresa que está embarazada, siendo su puesto de trabajo incompatible con su estado. Indica qué derechos tiene la trabajadora y si existe alguna causa de suspensión de su contrato y sus condiciones y duración.

- 3 Excedencias**
- 
- **Excedencia forzosa:** (art. 46.1 ET) Se trata de un caso de suspensión que el empresario debe conceder a la persona que haya sido elegida para un cargo público o para ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo y se imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. El trabajador tiene derecho a **reserva de puesto de trabajo** y al cómputo de antigüedad durante su vigencia.
 - **Excedencia voluntaria** (art. 46.2 y 5 ET). El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tiene derecho a pedir la excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador conserva solo un **derecho preferente al reingreso** en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
 - **Excedencia por cuidado de hijos** (art. 46.3 ET): Es aquella que puede pedir el trabajador para el cuidado de hijos. Su duración máxima es de 3 años desde el nacimiento, adopción, aunque **solo durante el primer año se reserva el puesto de trabajo** al trabajador. El resto del período tiene un derecho preferente de ingreso en el momento en que haya una vacante. Computa a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.
 - **Excedencia por cuidado de familiares** (art. 46.3 ET): Se solicita para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Su duración máxima es de 2 años, que computan a efectos de antigüedad. **Durante el primer año tiene derecho a reserva de puesto de trabajo**, después, la reserva queda referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Computa a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.

4



Suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o fuerza mayor

Situación de partida

La suspensión del contrato de Diego está basada en causas económicas, pero la empresa debería haber iniciado un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE ETOP), independientemente del número de trabajadores afectados. No genera derecho a indemnización.

- La suspensión del contrato por **causas objetivas, económicas, técnicas, organizativas o de producción**, se tramita con un **expediente de regulación temporal de empleo** (ERTE ETOP), que se aplica independientemente del número de trabajadores afectados y de la plantilla de la empresa. El procedimiento se inicia con la comunicación del empresario a los trabajadores o a sus representantes y a la autoridad laboral competente, justificándolo documentalmente, y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a 15 días, que se reduce a 7 días si la plantilla es menor de 50 personas. La decisión final se notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral en un plazo no superior a 15 días. No generan derecho a indemnización, pero sí a la **prestación por desempleo** si han cotizado un mínimo de 360 días en los 6 años inmediatamente anteriores.
- La suspensión del contrato por **fuerza mayor temporal** se produce cuando sea imposible el desarrollo del trabajo debido a hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables (incendio, explosión, inundación, etc.) o a decisiones adoptadas por la autoridad pública, incluidas las orientadas a la protección de la salud, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados. La empresa debe iniciar el **expediente** (ERTE FM) con la solicitud junto con los medios de prueba a la autoridad laboral y la comunicación simultánea a los representantes legales de los trabajadores. Se resuelve en el plazo de 5 días. Los empleados perciben la **prestación de desempleo**, incluso si carecen de los periodos de cotización necesarios para tener derecho a ella.

Actividades

5. Luis debe atender a su padre enfermo y dependiente, para lo cual desea solicitar a su empresa una suspensión de contrato. ¿Ante qué situación nos encontramos? ¿Cuál será su duración máxima? ¿Se le reserva el puesto de trabajo a Luis?
6. Elabora un cuadro resumen de todas las causas de suspensión de contrato, indicando en cada una de ellas si la persona trabajadora tiene derecho a percibir algún tipo de prestación de Seguridad Social o desempleo.





3. Extinción del contrato de trabajo

La extinción del contrato de trabajo (art. 49 ET) supone el **fin de la relación** surgida entre el empresario y el trabajador.

Este cese de las obligaciones puede deberse a las siguientes causas:



3.1. Extinción por voluntad de ambas partes

- Por **mutuo acuerdo de las partes**. En cualquier momento, las partes pueden acordar dar por finalizada la relación. Se estará a las condiciones del acuerdo.
- Por las **causas consignadas válidamente en el contrato**, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- Por **expiración del tiempo convenido en caso de contratos temporales**. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una **indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio**. Si la duración es superior a 1 año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.



3.2. Extinción por voluntad del trabajador

1. Por **dimisión del trabajador**, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
2. **Extinción causal**. El trabajador puede **solicitar judicialmente la extinción** del contrato, con el percibo de la indemnización prevista para el despido improcedente, en los siguientes casos:
 - a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto legalmente y que redunden en menos cabio de la dignidad del trabajador.
 - b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
 - c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos de traslado o modificación sustancial declarados injustificados judicialmente.
3. Extinción por voluntad del trabajador, sin necesidad de acudir al juez, en **casos de traslado o de modificación sustancial** analizados en esta unidad.
4. Por decisión de la persona trabajadora víctima de violencia de género.

Abandono del puesto de trabajo

El abandono de trabajo supone romper la relación laboral con la empresa, pero sin que se haya producido un despido ni una dimisión por parte del trabajador.

En este caso el trabajador no solo no tiene derecho a indemnización alguna, sino que es el empresario quien puede pedir responsabilidades al trabajador.

3.3. Extinción por voluntad del empresario

3.3.1. Despido disciplinario (art. 54 y 55 ET)

Expediente contradictorio

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que pertenezca, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

Supone la máxima sanción que un empresario puede aplicar al trabajador, y debe estar basada en alguno de los siguientes **incumplimientos graves y culpables** del mismo, que deben ser concretados y especificados en cada despido:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Forma del despido

- **Carta de despido.** El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.
- **Finiquito.** Se pondrá a disposición del trabajador la liquidación de las retribuciones pendientes y no tendrá derecho a indemnización, pero sí a percibir prestaciones por desempleo.
- **El incumplimiento de los requisitos formales** del despido hará necesario realizar un nuevo despido en el plazo de 20 días desde el primero.

Impugnación del despido

Si el trabajador no está conforme con el despido, podrá impugnar ante el juzgado de lo Social en el plazo de caducidad de 20 días hábiles desde la fecha del despido. Para ello, seguirá el siguiente procedimiento:

1	Intento de conciliación previa ante el SMAC	Para admitir la demanda es preceptivo el intento de conciliación previo ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) correspondiente de la comunidad autónoma. Si no hay avenencia, el trabajador puede acudir a la vía judicial.
2	Demand	Tras el acto sin avenencia, se puede interponer demanda en el juzgado de lo Social, dentro del plazo de los días que faltan para los 20 días, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación.
3	Juicio oral	El día señalado, las partes podrán comparecer por sí mismas o representadas por abogado, procurador o sindicato. El letrado de la Administración de Justicia intentará una nueva conciliación antes de iniciar el juicio oral.
4	Sentencia	El juez de lo Social, una vez celebrado el juicio, dictará sentencia en el plazo de 5 días, en la que calificará el despido como nulo, improcedente o procedente, notificándose a las partes dentro de los 2 días siguientes.



Calificación del despido

1

Procedente

- El despido se considerará procedente cuando **quede acreditado el incumplimiento** alegado por el empresario en su escrito de comunicación.
- El trabajador **no tendrá derecho a indemnización**.

2

Improcedente

- **No quedan demostrados los motivos alegados por el empresario en el despido, o no se han cumplido los requisitos de forma.**
- El empresario podrá optar entre abonar una **indemnización de 33 días de salario por año trabajado**, prorrateándose por meses los períodos inferiores a 1 año, con un máximo de 24 mensualidades, **o readmitir al trabajador**, abonándole los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

3

Nulo

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de **discriminación prohibidas en la Constitución española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora**. Será también nulo el despido:

- a) Durante la suspensión por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
- b) El de las trabajadoras embarazadas y el de los trabajadores que soliciten o disfruten del permiso de corresponsabilidad en el cuidado del lactante o por hijo prematuro u hospitalizado tras el parto, o de la excedencia por motivos familiares.
- c) El de las trabajadoras víctimas de violencia de género cuando ejerzan sus derechos.
- d) El de los trabajadores reincorporados al trabajo tras un permiso por nacimiento y cuidado de menor, si no han transcurrido más de 12 meses desde el nacimiento, adopción o acogimiento.

El empresario debe **readmitir al trabajador** y abonarle los **salarios de tramitación** desde la fecha de despido hasta la fecha de notificación de la sentencia.



Actividades

7. Un trabajador sustraе una prenda de la tienda de ropa en la que trabaja, por lo que la empresa decide despedirlo.
 - a) ¿Qué procedimiento debe seguir la empresa?
 - b) ¿Tiene el trabajador derecho a indemnización? ¿Y a finiquito? ¿Qué puede hacer el trabajador si no está de acuerdo con el despido?
8. Indica qué tipo de calificación tendrá un despido disciplinario en los siguientes casos y, en cada uno de ellos, cuáles serán los derechos del trabajador:
 - a) Incumplimiento del trabajador acreditado suficientemente por el empresario ante el juez.
 - b) Despido de un trabajador de manera verbal.
 - c) Despido de una trabajadora de baja por maternidad.



Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- **Causas económicas:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Causas organizativas:** cambio de los sistemas y métodos de trabajo del personal o del modo de organizar la producción.
- **Causas técnicas:** cambio en los medios o instrumentos de producción.
- **Causas productivas:** cambios en la demanda de los productos o servicios que vende la empresa.

Situación de partida

La extinción del contrato de Arantxa supone una extinción por causas objetivas económicas. La comunicación de la extinción debería haber sido realizada con 15 días de antelación, y no con 10, por lo que la empresa deberá abonar el salario de los 5 días restantes por incumplimiento del preaviso obligatorio. Además, disfrutará de una licencia de 6 horas semanales retribuidas para buscar un nuevo empleo. Si Arantxa no está conforme con la decisión de la empresa, podrá impugnarla ante el juzgado de lo Social en un plazo de 20 días hábiles siguiendo el mismo procedimiento establecido para el despido disciplinario con las salvedades incluidas en este apartado.

3.3.2. Extinción por causas objetivas (art. 52 y 53 ET)

Este despido no se debe a incumplimientos culpables del trabajador, sino a **causas objetivas**, recogidas en el artículo 52 ET:

- a) **Por ineptitud del trabajador** conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- b) **Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas** operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean **razonables**. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas, y deben transcurrir, como mínimo, 2 meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
- c) **Amortización de puestos de trabajo** cuando existan causas económicas, organizativas, técnicas o de producción en número inferior al despido colectivo.
- d) Extinción de los contratos indefinidos por **falta de asignación presupuestaria** en el caso de contratos con entidades sin ánimo de lucro para llevar a cabo programas públicos financiados por Administraciones públicas. En este supuesto, los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa.

Forma del despido

1

Carta de despido

El despido deberá ser **notificado por escrito al trabajador, con un plazo de preaviso de 15 días**, indicando la causa de la extinción. La falta de preaviso genera el abono de una indemnización **equivalente al salario de los días de preaviso incumplidos**.

2

Finiquito

Se pondrá a disposición del trabajador la liquidación de las retribuciones pendientes y **tendrá derecho a indemnización de 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades**. Este además disfrutará de una **licencia de 6 horas a la semana**, durante el periodo de preaviso sin pérdida de retribución, con objeto de buscar nuevos empleos.

Impugnación del despido

El trabajador podrá impugnar el despido siguiendo el procedimiento establecido para el despido disciplinario. La calificación por el juez de la nulidad, **procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos, salvo:**

1

En caso de procedencia

El trabajador tendrá derecho a la indemnización establecida para el despido objetivo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

2

En caso de improcedencia

Si el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. Si opta por la indemnización, se deducirá de esta el importe recibido.

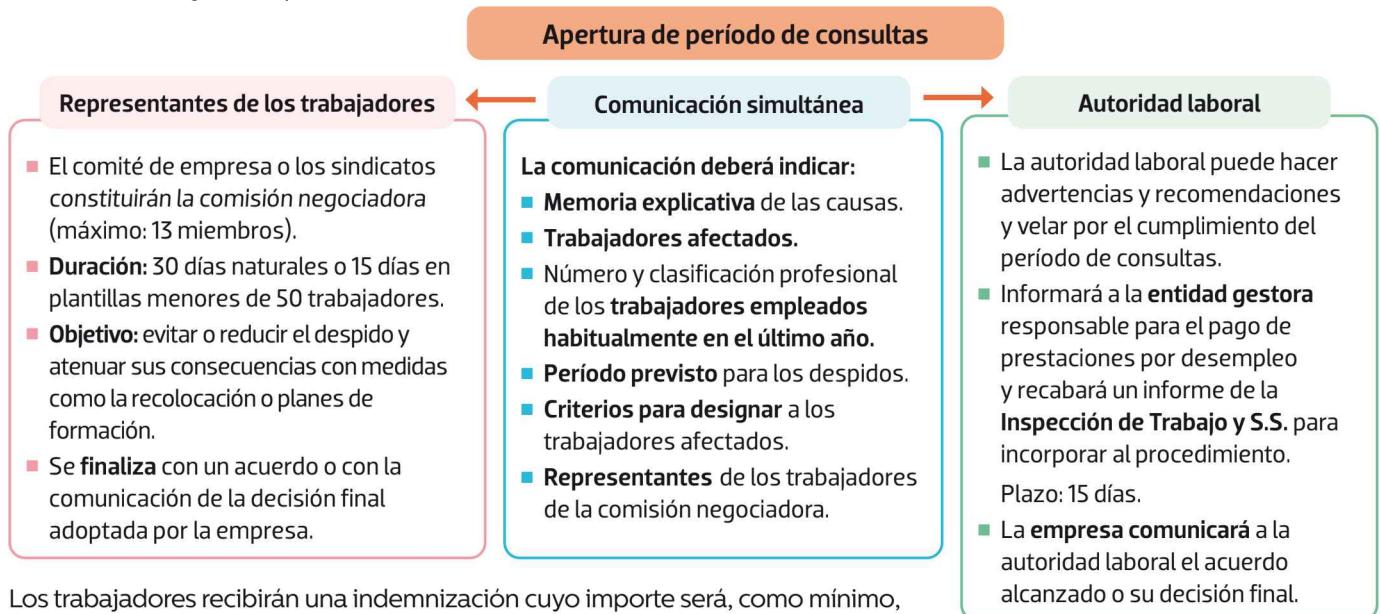


3.3.3. Despido colectivo (art. 51 ET)

Supone la extinción del contrato con base en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que afecte a la **totalidad de la plantilla de la empresa**, siempre que ocupe a más de 5 trabajadores y cese totalmente su actividad, o cuando en un **período de 90 días** la extinción afecte a:

- 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- El 10 % de los trabajadores si la empresa tiene en plantilla entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

En estos casos, se debe iniciar un expediente de regulación de empleo (ERE), con el siguiente procedimiento:



Los trabajadores recibirán una indemnización cuyo importe será, como mínimo, de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a 1 año y con un máximo de 12 mensualidades de salario, salvo que se pacte una cuantía superior, en cuyo caso se atenderá a lo que se haya acordado.

Impugnación del despido. La decisión empresarial de despido colectivo podrá ser impugnada por una doble vía, mediante demanda individual por cualquier trabajador afectado, así como por los representantes de los trabajadores mediante la acción prevista en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

3.3.4. Despido por fuerza mayor

Se motiva por **hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que impiden definitivamente el desarrollo del trabajo**, como incendios, catástrofes, etc.

No es necesario tramitar el ERE, sino que hay que comunicarlo, junto a los medios de prueba, a los representantes legales y a la autoridad laboral, que debe constatar los hechos y emitir una resolución en un plazo de 5 días.

Los trabajadores deberán ser avisados individualmente mediante una carta de despido, a la que deberá acompañar una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a 1 año y con un máximo de 12 mensualidades de salario.

La autoridad laboral puede acordar que la totalidad o una parte de la indemnización sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

Ejemplo

ERE de Telefónica en 2023

<<https://bit.ly/ERE-Telefonica>>

3.4. Otras causas de extinción del contrato



El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo que se encarga de abonar a los trabajadores el importe de los salarios o las indemnizaciones que les debe el empresario cuando no puede abonarlos por motivos de insolvencia o concurso, reconocidos por resolución judicial o administrativa, con los siguientes límites:

- 120 días de salario diario.
- 1 año de indemnización.

El salario diario base del cálculo no puede exceder del doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Ejemplo

Cálculo de indemnización por despido por causas objetivas.

Trabajador con salario de 1567 € en 14 pagas, con antigüedad desde 1 de febrero de 2015, que es despedido con fecha 20 de abril de 2024: 9 años, 2 meses y 20 días, se redondean a **9 años y tres meses**.

Indemnización: 20 días por año. En este caso, serían 180 días por los 9 años, más 5 días por los tres meses (una regla de tres: 20 días × 3 meses /12 meses), igual a un total de **185 días** (inferior al tope de 12 meses de salario).

Salario diario:

$$(1567 \text{ €} \times 14 \text{ meses}) / 365 \text{ días} = 60,10 \text{ €}$$

Total indemnización:

$$185 \text{ días} \times 60,10 \text{ €} = 11\,168,50 \text{ €}$$

1

Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador.

Por incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez se cobra una pensión de la Seguridad Social cuando se cumplan los requisitos.

2

Por jubilación del trabajador.

Por jubilación se cobra una pensión de la Seguridad Social cuando se cumplan los requisitos.

3

Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, si no le sucede nadie en la empresa.

El cambio de titularidad de una empresa no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de SS del anterior.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un **mes de salario**.

4

Por extinción de la personalidad jurídica del empleador.

Debe someterse al trámite previsto para los despidos colectivos si el número de trabajadores afectados es superior a 5. En caso contrario, se tramitará según los trámites previstos para la extinción individual de contrato por causa objetiva.

Procede una **indemnización de 20 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a 1 año y con un máximo de 12 mensualidades de salario.

5

Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Se considera **situación legal de desempleo**.

3.5. Liquidación y finiquito

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicarlo a los trabajadores deberá entregar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. Este documento se conoce con el nombre de **finiquito**, que incluye una **liquidación** de los conceptos y cantidades que se adeudan al trabajador, y con la firma del documento **el trabajador no podrá reclamar ningún importe** más derivado de los conceptos incluidos en el documento firmado.

Además, con la firma del finiquito se da por **extinguido el contrato de trabajo**, finalizando las obligaciones derivadas del mismo, con expresa renuncia a reclamar contra la extinción.

Por ello el trabajador, en caso de discrepancia, puede decidir no firmarlo o puede firmarlo añadiendo expresiones como «**recibido y no conforme**». En ese caso, la firma del documento implica únicamente su recepción, dejando abierta la vía a reclamar contra la empresa.

Ejemplo

Liquidación de pagas extras de un trabajador que tiene derecho a percibir dos pagas por importe de 1345 € cada una de ellas en junio y en diciembre, de **devengo anual**. La extinción se produce el día 20 de abril:

- **Paga extra de junio:** se devenga del 1 de julio del año anterior al 20 de abril, esto es, 294 días.

$$(294 \text{ días} \times 1345 \text{ €}) / 365 \text{ días} = 1083,37 \text{ €}$$

- **Paga extra de diciembre:** se devenga del 1 de enero al 20 de abril, esto es, 110 días.

$$(110 \text{ días} \times 1345 \text{ €}) / 365 \text{ días} = 405,34 \text{ €}$$

Situación de partida

- El finiquito de Arantxa debe incluir:
- Salarios pendientes del último mes trabajado.
 - Parte proporcional de las pagas extras devengadas.
 - Salario correspondiente a las vacaciones no disfrutadas, en función del tiempo trabajado en el año natural.
 - Indemnización: 20 días por año trabajado (límite: 12 mensualidades).
 - Salario correspondiente a los días de preaviso no cumplidos.

Ejemplo

Liquidación de vacaciones del mismo trabajador con salario de 1345 € /mes en 14 pagas. Su contrato se extingue el 20 de abril sin haber disfrutado vacaciones (le corresponden 30 días al año).

- **Días que le corresponden** $(110 \text{ días trabajados} \times 30 \text{ días}) / 365 = 9,04 \text{ días}$
- **Salario diario:** $(1345 \times 12) / 365 = 44,22 \text{ €}$

Total: $9,04 \text{ días} \times 44,22 \text{ €} = 399,75 \text{ €}$

Actividades

9. Una empresa introduce un nuevo software de gestión de clientes, impartiendo a sus trabajadores un curso específico de formación durante 3 meses. Transcurrida la formación, uno de los trabajadores que presta servicio en atención al cliente no consigue aprender el funcionamiento de la nueva aplicación, por lo que la empresa le comunica por escrito el día 31 de enero de 2014 que da por finalizada la relación laboral desde el día siguiente, debido a los perjuicios derivados de su falta de adaptación al nuevo software. El trabajador tiene una antigüedad en la empresa desde el 1 de noviembre de 2013 y percibe un salario de 1175 € al mes más 2 pagas extras semestrales (pagaderas en julio y diciembre). No ha disfrutado aún de vacaciones en el año en curso.
 - a) ¿Ante qué tipo de extinción nos encontramos? ¿Es correcto el procedimiento seguido por la empresa? Justifica la respuesta.
 - b) Calcula el finiquito que la empresa debe poner a disposición del trabajador.
 - c) Si el trabajador no está conforme con la decisión, ¿qué procedimiento debe seguir?
10. Una empresa con 123 trabajadores en plantilla, decide despedir por causas objetivas a 9 de ellos por importantes pérdidas económicas durante el último año, lo que comunica por escrito con preaviso de 15 días a los afectados en el mes de marzo. Transcurridos 2 meses, en mayo decide despedir a otros 4 trabajadores más por las mismas razones. ¿Ante qué situación nos encontramos? ¿Ha obrado correctamente la empresa? Justifica la respuesta.
11. Sonia Rodríguez, autónoma y titular de un gabinete de arquitectura, se jubila sin que nadie le suceda en la empresa, por lo que comunica al único trabajador que tiene contratado de manera indefinida que se extingue su contrato. ¿Qué derechos tiene el trabajador? ¿Y si en vez de tratarse de una empresa individual fuese una sociedad que se extingue por decisión de los socios?

RETO PROFESIONAL RESUELTO

Finiquito por extinción tras expediente de regulación de empleo

Objetivos

- Identificar los conceptos que han de liquidarse en caso de extinción del contrato por despido colectivo.
- Elaborar el documento con el finiquito del trabajador.
- Calcular los descuentos y las cotizaciones que correspondan en la liquidación de haberes de la nómina.

Desarrollo

Gorka Díaz Fajardo es un oficial de peluquería contratado de manera indefinida en la empresa PELUQUERÍA Y ESTILISMO TROPICAL, SL. El día 12 de noviembre la empresa le comunica por escrito su despido en virtud de expediente de regulación de empleo que afecta a la totalidad de la plantilla (7 trabajadores), con fecha de efectos de 15 de noviembre. Su antigüedad, a fecha de efectos del despido, es de 12 años, 10 meses y 6 días.

Tareas

- Calcula la liquidación de haberes, sabiendo que tiene derecho a percibir los siguientes conceptos salariales:
 - a) Salario base: 1750 €/mes.
 - b) Antigüedad: 260 €/mes.
 - c) Tres gratificaciones extraordinarias por importe de salario base y antigüedad, pagaderas en junio y diciembre (ambas de devengo semestral), y otra en marzo, que se devenga a lo largo del año natural anterior.
 - d) Tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones al año, y ha disfrutado ya 10 días en agosto.

Salario del mes de noviembre: 14 días		
■ Salario base: $(1750 / 30) \times 14 \text{ días} = 816,67 \text{ €}$.	■ Antigüedad: $(260 / 30 \text{ días}) \times 14 \text{ días} = 121,33 \text{ €}$.	938 €
Liquidación de gratificaciones extraordinarias		
Paga extra de junio: al ser semestral, se devenga de 1/1 a 30/6. No estamos en su período de devengo (finaliza su contrato en noviembre y se cobró en la nómina de junio del año en curso).		-
Paga extra de diciembre: semestral; se devenga de 1/07 a 31/12, de los cuales ha trabajado 137 días:		1496,58 €
■ Por 184 días trabajados (julio a diciembre) le corresponderían 2010 € (salario base + antigüedad).		
■ Por 137 días (1/6 a 14/11) le corresponden: $(2010 \times 137 \text{ días}) / 184 \text{ días}$.		
Paga extra de marzo: se devenga de 01/01 a 31/12 del año anterior a su cobro, por lo que el trabajador está devengando la paga de marzo del año siguiente:		1751,18 €
■ Por 365 días trabajados: 2010 €. ■ Por 318 días (1/1 a 14/11): $(2010 \times 318 \text{ días}) / 365 \text{ días}$.		
Liquidación de vacaciones: 30 días por año natural (cotización complementaria a la SS)		
Por 318 días le corresponden: $(30 \times 318) / 365 = 26,14 \text{ días} - 10 \text{ días ya disfrutados} = 16,14 \text{ días por liquidar}$.		$16,14 \text{ días} \times 67 \text{ €/día} = \textbf{1081,38 €}$
■ Salario diario: $2010 / 30 = 67 \text{ €}$. 16,14 días de vacaciones ptes $\times 67 \text{ €/día}$.		
Indemnización por despido: 20 días /año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año		
12 años \times 20 días = 240 días.		258,33 días \times 82,60 €/día = 21 338,06 €
Por 11 meses (10 meses y una fracción de mes): $(11 \text{ meses} \times 20 \text{ días}) / 12 \text{ meses} = 18,33 \text{ días}$.		
Total días de indemnización: 258,33 (inferior al límite máximo de 12 meses).		
Salario diario: salario anual + 3 pagas extras $(2010 \text{ €} \times 15 \text{ meses}) = 30\ 150 \text{ €} / 365 \text{ días} = 82,60 \text{ €}$.		
Indemnización por días de preaviso incumplidos: 12 días		
12 días incumplidos $\times 82,60 \text{ €}$		991,20 €



2. Elabora su finiquito.

En Granada, a 12 de noviembre de 20__

El trabajador D. Gorka Díaz Fajardo, con NIF _____, da por finalizada su relación laboral con la empresa PELUQUERÍA Y ESTILISMO TROPICAL, SL, domiciliada en calle Real n.º 12 (Motril- Granada), con NIF B_____, y por extinguido el contrato de trabajo que con ella le unía, percibiendo las siguientes cantidades brutas por los conceptos que se indican:

- Salario pendiente del mes de noviembre: **938 €.**
- Parte proporcional de paga de diciembre: **1496,58 €.**
- Parte proporcional de paga de marzo: **1751,18 €.**
- Vacaciones no disfrutadas: **1081,38 €.**
- Indemnización: **21338,06 €.**
- Indemnización por preaviso: **991,20 €.**
- Total bruto: 27596,40 €.**

Habiendo percibido la cuantía arriba indicada, doy por saldada y finiquitada mi deuda con la empresa por toda clase de conceptos, comprometiéndome a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la expresada relación laboral, que doy expresamente por concluida.

Lo que firmo y ratifico en el lugar y fecha arriba indicado.

Firma del trabajador (en presencia sí/no del representante de los trabajadores)

3. Confecciona la nómina correspondiente a su liquidación de noviembre, sabiendo que su retención IRPF es de 10,23 % y la cotización AT/EP es del 1,50 %.



EMPRESA	Peluquería y Estética Tropical SL.	TRABAJADOR	GORKA DÍAZ FAJARDO
DOMICILIO	C/ REAL	NIF	xxxxxxxxXX
CIF	Bxxxxxxx	Nº S.S.	111111111
CCC	xxxxxxxxxx	CATEGORÍA	NIVEL 2
		GRUPO COTIZACIÓN	3
Periodo liquidación	del 1 al 14 de noviembre	Nº días	14
I. DEVENGOS		IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales			
Salario base		816,67	
Complementos salariales			
Antigüedad		121,33	
Vacaciones no disfrutadas		1081,38	
Horas extraordinarias			
Horas complementarias (contrato a tiempo parcial)			
Gratificaciones extraordinarias		3247,76	
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o Suplidós			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos			
Indemnización + preaviso		22329,26	
Otras percepciones no salariales			
A. TOTAL DEVENGADO			27596,40
II. DEDUCCIONES			
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S. y recaudación conjunta			
Contingencias comunes	4,70%	Sobre BCCC	105,93
Mecanismo de Equidad Intergeneracional	0,12%	Sobre BCCE	2,70
Desempleo	1,55%	Sobre BCCP	34,94
Formación Profesional	0,10%	Sobre BCCP	2,25
Horas extraordinarias			
TOTAL APORTACIONES			143,12
2. Irpf	10,23%	Base IRPF	640,23
3. Anticipos			
4. Valor de los productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR			
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)			783,35
Firma y sello de la empresa		Fecha	Recibi
			26.813,05
DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF			
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Base de cotización por contingencias comunes			
Remuneración mensual.....	2.019,38	SB, antig. y vacaciones	
Prorrata pagas extras.....	234,50	(3 pagas / 360) x 14	
TOTAL.....	2.253,88	24,10%	543,19
Mecanismo de Equidad Intergeneracional (Tipo 2024)			
AT Y EP	0,58%	13,07	
DESEMPEÑO	1,50%	33,81	
FP	5,50%	123,96	
FOGASA	0,60%	13,52	
	0,20%	4,81	
	0,00%	0,00	
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención IRPF			
Indemnización por despido exenta, no la de preaviso, que si tributa	6258,34		

EVALÚO MIS CONOCIMIENTOS

RESUELVE EN TU CUADERNO O BLOC DE NOTAS

1. La movilidad dentro del mismo grupo profesional...

- a) Solo se puede realizar por el tiempo imprescindible.
- b) Debe obedecer a razones organizativas.
- c) Supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- d) Son todas incorrectas.

2. Indica en cuál de los siguientes casos un trabajador puede rescindir su contrato y percibir indemnización:

- a) Traslado definitivo.
- b) Movilidad funcional ascendente durante un mes de manera justificada por la empresa.
- c) Modificación del sistema de trabajo y rendimiento.
- d) En todos los anteriores procede una indemnización.

3. Una modificación unilateral por parte de la empresa del horario de trabajo que suponga un perjuicio para la dignidad del trabajador, permitirá a este...

- a) Solicitar judicialmente la resolución de su contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 9 mensualidades.
- b) Solicitar judicialmente la resolución de su contrato con derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades.
- c) Extinguir su contrato de trabajo y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.
- d) Extinguir su contrato de trabajo y percibir una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.

4. La excedencia por cuidado de hijos...

- a) Tiene una duración máxima de 2 años.
- b) Da derecho a reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años.
- c) Da derecho a reserva de puesto de trabajo durante toda su duración.
- d) Tiene una duración máxima de tres años desde el nacimiento o adopción.

5. El permiso parental...

- a) Tiene una duración máxima de 8 semanas.
- b) Se establece para el cuidado del menor hasta que este cumpla 8 años.
- c) Puede disfrutarse de manera continua o discontinua.
- d) Son todas correctas.

6. La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario permite al trabajador...

- a) Extinguir su contrato con derecho a indemnización de 12 días de salario por año de servicio.
- b) Solicitar judicialmente la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento grave del empresario, en cuyo caso, si el juez lo aprecia, percibiría la indemnización establecida para el despido improcedente.
- c) Solo puede reclamar los salarios pendientes, pero no puede extinguir su contrato.
- d) Solicitar judicialmente la extinción del contrato por incumplimiento grave del empresario. Y, si el juez lo aprecia, percibiría la indemnización de 20 días de salario por año, con un máximo de 12 meses.

7. El despido de un trabajador por revelar secretos de la empresa se denomina...

- a) Despido disciplinario.
- b) Despido por causas objetivas.
- c) Despido por fuerza mayor.
- d) Abandono de puesto de trabajo.

8. La indemnización que corresponde a un trabajador por despido objetivo procedente es de...

- a) 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 meses.
- b) 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 meses.
- c) No le corresponde indemnización: es procedente.
- d) Depende de lo que dictamine el juez.

9. Una empresa con 35 trabajadores que decide despedir a 8 de ellos por pérdidas económicas, debe...

- a) Practicar un despido colectivo.
- b) Realizar 8 despidos individuales por causas objetivas.
- c) Practicar un despido por fuerza mayor.
- d) Son correctas b) y c).

10. Un empresario cierra su negocio por su jubilación. ¿Qué debe hacer con el trabajador que tiene contratado?

- a) Realizar un despido disciplinario sin indemnización.
- b) Un despido por causas objetivas con indemnización de 20 días por año, con un máximo de 12 meses.
- c) El trabajador quedará en situación de desempleo y tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a un mes de salario.
- d) El trabajador quedará en situación de desempleo sin derecho a indemnización.

EVALÚO MIS COMPETENCIAS

- 1. Una entidad aseguradora decide trasladar a 3 trabajadores que tiene en su centro de trabajo de Almería por razones organizativas. A Héctor le comunican con 3 días de antelación que deberá trasladarse a Madrid durante 3 meses para atender la apertura de una nueva sucursal. A Enma le comunican con 15 días de antelación su traslado de manera definitiva a Barcelona y a Javier le comunican que en 2 días será destinado a una localidad situada a 8 kilómetros de Almería.
 - a) ¿Cuál es la situación legal de Héctor? ¿Está obligado a mudarse a Madrid? ¿Cuáles son sus derechos y opciones?
 - b) ¿Cuál es la situación legal de Enma? ¿Ha actuado correctamente la empresa? ¿Cuáles son sus derechos y opciones?
 - c) ¿Cuál es la situación de Javier? ¿Está obligado a trasladarse?
- 2. Valeriano presta servicios desde hace 4 años como jefe de recepción (nivel 1) en un hotel de Almuñécar. Tiene a su cargo a Marisa, que trabaja de recepcionista (nivel 4). Debido a cambios en la dirección del hotel, la empresa les comunica que deben reorganizar la plantilla por lo que, a partir del mes siguiente, Valeriano ocupará de manera definitiva el puesto de recepcionista, y Marisa ocupará de manera provisional el puesto de jefa de recepción durante el tiempo que tarden en seleccionar y contratar a un nuevo jefe, que estiman será en tres meses máximo, tras este periodo pasará a ocupar de nuevo su anterior puesto.
 - a) ¿Ante qué tipo de movilidad se encuentra Valeriano? ¿Puede negarse al cambio de puesto de trabajo? ¿Qué opciones tiene?
 - b) ¿Ante qué tipo de movilidad se encuentra Marisa? ¿Qué salario deberá percibir? ¿Puede solicitar el ascenso definitivo? ¿Qué opciones tiene?
- 3. Completa en tu cuaderno este cuadro sobre los tipos de excedencias, indicando las causas que las justifican, requisitos, duración, cómputo a efectos de antigüedad del tiempo de excedencia y si existe o no reserva del puesto de trabajo.

Tipo de excedencia	Causas que la justifican	Requisitos específicos	Duración	Reserva del puesto de trabajo	Cómputo a efectos de antigüedad

- 4. ¿Qué diferencia existe entre la dimisión y el abandono del puesto de trabajo? ¿Qué consecuencias tendrían?
- 5. Indica el tipo de extinción que procede en los siguientes casos y si corresponde algún tipo de indemnización:
 - a) Faltas de asistencia injustificadas al trabajo.
 - b) Amortización de puesto de trabajo por disminución de ingresos durante 3 trimestres.
 - c) Uso del ordenador de la empresa para fines particulares durante el tiempo de trabajo.
 - d) Despido por razones organizativas de 15 trabajadores de una empresa que cuenta con 110 trabajadores.
- 6. Realiza un análisis comparativo del procedimiento y requisitos de forma que debe seguir la empresa en caso de despido disciplinario y despido por causas objetivas, destacando las diferencias entre ambas situaciones.
- 7. Una fábrica de muebles se incendia, haciendo imposible la continuación del trabajo de manera definitiva.
 - a) ¿Qué procedimiento debe seguir la empresa para extinguir el contrato de sus trabajadores? ¿Qué derechos tienen?
 - b) ¿Y si el incendio provoca solo una imposibilidad temporal de continuar el trabajo, necesitando 1 año para ponerla de nuevo en marcha? ¿Qué actuación procede realizar con los trabajadores?
- 8. Marina es conductora de transporte de viajeros en una empresa desde el día 14 de enero de 2008. En octubre de 2024 le retiran el carné de conducir durante 6 meses, y necesita volver a realizar el examen correspondiente para poder recuperarlo, razón por la cual el día 21 de octubre de 2024 la empresa le comunica por escrito la extinción de la relación laboral que les une, con fecha de efectos de 22 de octubre, por ineptitud sobrevenida de la trabajadora. Marina percibe un salario base mensual de 1670 €, una antigüedad de 125 €/mes y tiene derecho a percibir 2 pagas extras de cómputo mensual, por importe del salario base cada una de ellas, pagaderas en julio y diciembre, y a 30 días de vacaciones anuales, de las cuales ha disfrutado ya 15 días en el año en curso.
 - a) ¿Ante qué tipo de extinción nos encontramos? ¿Ha actuado correctamente la empresa? Justifica la respuesta.
 - b) Calcula la liquidación de haberes que le corresponde al trabajador en su finiquito.
- 9. En el caso anterior, indica los trámites que debe realizar la trabajadora para impugnar su despido. ¿Qué significado y qué consecuencias tendría si, tras el proceso correspondiente, el juez declarase el despido como improcedente?

RETO PROFESIONAL 1

Finiquito por finalización de contrato temporal por circunstancias de la producción

Objetivos

- Identificar el finiquito que le corresponde a un trabajador tras la finalización de su contrato temporal.
- Calcular los conceptos que deben integrar la liquidación de haberes.
- Conocer los efectos de la firma del finiquito por parte del trabajador.
- Conocer el procedimiento que debe seguir un trabajador en caso de que no esté conforme con su finiquito..



Desarrollo

Manuel de Lucas Díaz es contratado como operario de fábrica el día 1 de febrero para una empresa de fabricación de hormigón mediante un contrato por circunstancias de la producción de 8 meses de duración (el convenio colectivo aplicable permite hasta 9 meses de duración en esta modalidad contractual), debido al inesperado aumento de la demanda de materiales por la ejecución de una obra pública urgente en la zona. El trabajador percibe un salario de 1120 € brutos mensuales de salario base, un plus de convenio de 125 € al mes y 2 pagas extras de devengo anual por importe de salario base y plus de convenio, una en junio (devengo 1 de julio a 30 de junio) y otra en diciembre (devengo de 1 de enero a 31 de diciembre). Disfrutó de 7 días de vacaciones en agosto. El 30 de septiembre, la empresa le comunica la extinción de la relación laboral por cumplimiento del plazo contractual establecido en el contrato, poniéndole a su disposición el siguiente finiquito:

En Ávila, a 30 de septiembre de 20__

El trabajador D. Manuel de Lucas Díaz, con NIF _____, da por finalizada su relación laboral con la empresa Hormigones y Áridos, SL, domiciliada en calle del Sol, s/n (Ávila), con NIF B_____, y por extinguido el contrato de trabajo que con ella le unía, percibiendo las siguientes cantidades brutas, por los conceptos que se indican:

- | | |
|---|--|
| ■ Salario pendiente del mes de septiembre: 1245 €. | ■ Parte proporcional de paga de junio: 280 €. |
| ■ Parte proporcional de paga de diciembre: 840 €. | ■ Total bruto: 2365 €. |

Habiendo percibido la cuantía arriba indicada, doy por saldada y finiquitada mi deuda con la empresa por toda clase de conceptos, comprometiéndome a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la expresada relación laboral, que doy expresamente por concluida.

Lo que firmo y ratifico en el lugar y fecha arriba indicado.

Firma del trabajador

(En presencia sí/no del representante de los trabajadores)

Tareas

- ¿Es correcto el finiquito de este trabajador? Justifica la respuesta.
- En caso de que no sea correcto, confecciona el finiquito que corresponda realmente a Manuel.
- Confecciona la nómina con todos los conceptos que deben abonarse a Manuel, y los descuentos correspondientes, determinando el líquido a percibir. Su retención a cuenta del IRPF es del 5,6% y el tipo aplicable por AT/EP es de 2,10 %.
- ¿Le aconsejarías que firme el finiquito que le ha presentado la empresa? ¿Cómo debe actuar Manuel para no ver comprometidos sus derechos?
- ¿Qué plazo tiene Manuel para reclamar contra la liquidación practicada y qué procedimiento debe seguir?

Suspensión por nacimiento de hijo y regulación de empleo

Objetivos

1. Identificar las situaciones que dan lugar a la suspensión de un contrato y los derechos del trabajador.
2. Distinguir las situaciones de excedencia y sus efectos.
3. Reconocer situaciones, procedimientos y efectos de las posibles medidas de reestructuración de plantilla por una empresa en caso de crisis económicas o por otras causas.
4. Distinguir vicisitudes que supongan una modificación contractual y los derechos derivados de las mismas.

Desarrollo

Alicia trabaja en una empresa del sector publicitario desde hace 5 años. Acaba de conocer su estado de gestación de 12 semanas, tras unas pruebas médicas por unos mareos en el trabajo. Al ser considerado un embarazo de riesgo, el médico le emite una baja de 30 días, transcurridos los cuales, se reincorpora a su actividad normal hasta que incia su descanso por el nacimiento de su hijo, que decide disfrutar de forma alterna por semanas con el descanso del otro progenitor. Además, ambos progenitores desean disfrutar del permiso parental por cuidado del menor a la finalización del descanso por nacimiento, pero quieren hacerlo por días alternos cada uno de ellos. Posteriormente, el padre decide solicitar una excedencia por cuidado de su hijo durante dos años.

Tras la reincorporación de Alicia, y debido a la disminución de ingresos en los dos últimos años por una grave crisis en el sector de la publicidad, la empresa adopta las siguientes decisiones sobre la plantilla:

- 9 trabajadores son despedidos de manera individual el 30 de abril, por necesidad de amortización de sus puestos de trabajo por causas económicas. Les ofrecen una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, con un máximo de 18 meses de salario. El día 10 de junio, la empresa despediría por el mismo motivo a otros 5 trabajadores. La plantilla total es de 63 trabajadores.
- Suspenderá los contratos de 7 trabajadores durante un año, por las mismas razones económicas.
- Se decide eliminar un complemento por productividad abonado a final de año, equivalente a un 2,5% del salario anual de cada trabajador, compensándose por 5 días de libre disposición al año siguiente.

Tareas

1. ¿Qué tipo de suspensión de contrato supone la baja dada por el médico a Alicia? ¿Tiene derecho a percibir alguna cantidad económica? ¿En concepto de qué?
2. ¿Qué duración tiene la suspensión por nacimiento de hijo? ¿Puede disfrutarla por semanas alternas desde el nacimiento de su hijo? ¿Percibe alguna cantidad económica?
3. ¿Pueden solicitar el permiso parental? ¿En qué consiste? ¿Es posible disfrutarlo por días alternos como lo solicitan los padres? ¿Perciben alguna retribución?
4. En el caso de la excedencia solicitada por el otro progenitor, ¿tiene derecho a reserva del puesto de trabajo? ¿En qué condiciones? ¿Computa a efectos de antigüedad?
5. ¿Qué tipo de extinción de contrato ha realizado la empresa? ¿Es correcta la decisión y el procedimiento seguido? Justifica la respuesta e indica el procedimiento que, en su caso, debería llevar a cabo la empresa para dichas extinciones.
6. ¿Son correctas las indemnizaciones ofrecidas a los trabajadores? Justifica la respuesta.
7. ¿Cuál es la situación de los 7 trabajadores ante la suspensión temporal de sus contratos? ¿Qué procedimiento debe ejecutar la empresa? ¿En qué situación quedarán los afectados?
8. ¿Ante qué figura legal nos encontramos en relación a la decisión de la empresa de eliminar las mejoras económicas que disfrutaba la plantilla? Indica el procedimiento que debe realizar la empresa y cuáles serían los derechos de los trabajadores.

PROYECTO 2

RESULTADOS DE APRENDIZAJE 1 y 3

¡Vive tu primera experiencia profesional!



A continuación, presentamos un proyecto que puedes afrontar en equipo. Tendrás que trabajar y consultar la unidad 1 («Tu sector profesional») y las unidades del bloque de derecho laboral (6 a 9) para poder resolverlo.



Situación de partida

Imagina que has terminado el ciclo formativo que estás estudiando. La empresa donde has realizado la formación en empresa te ha contratado el 1 de julio con la finalidad de proporcionarte la práctica profesional adecuada a tu nivel de estudios. Recibes la noticia con mucha ilusión y te sientes feliz porque te han contratado por la duración máxima legal permitida y a tiempo completo.

Desarrollo



Primer mes: julio

La retribución que te van a pagar al mes está compuesta por un salario base de 1300 € más un plus de convenio de 100 €. En diciembre y junio se darán dos pagas extras de 1400 € cada una. El grupo de cotización es el 6, tu retención del IRPF es del 4,5 % y el tipo de AT y EP es 1,65 %.

Además, Yago, tu mejor amigo del instituto, que también realizó las prácticas en la misma empresa, ha firmado un contrato a tiempo parcial para completar la jornada de otro trabajador, Santiago López, que reduce su jornada de trabajo diaria, a la mitad para cuidar y dedicar más tiempo a su hija de 2 años.

El primer paso consiste en leer y firmar tu contrato laboral. El día de la firma se incluyó un anexo donde se explicaba con detalle la política de registro del ordenador de la empresa, el uso del correo electrónico e internet, entre otras cosas.

Una semana después tu jefe te ofrece teletrabajar dos días a la semana, aceptas encantado y empiezas a disfrutarlo a la semana siguiente de la propuesta. Dos meses después, firmas el pacto de teletrabajo.



Tarea 1. ¿Qué tipo de contrato has formalizado? Descarga el modelo oficial de la web del SEPE. Elige uno de los convenios colectivos de tu sector profesional, que has analizado a lo largo de las unidades anteriores. Según el convenio colectivo elegido, cumplimenta las cláusulas del contrato correspondientes a los días de vacaciones que te corresponden, la jornada diaria o semanal, los tiempos de descanso, el salario acorde a tu categoría profesional y el período de preaviso para notificar el deseo de finalizar el contrato de trabajo. Recuerda, si el convenio colectivo no dice nada al respecto, se regula conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Tarea 2. ¿Cumplimenta todas las cláusulas que puedas con la información del convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores. En realidad, es la empresa quien te dará el contrato cumplimentado, tú únicamente tendrás que firmarlo, pero la ilusión y los nervios te pueden, quieras comprobar si las condiciones laborales que tienes en mente coinciden con lo que te va a presentar la empresa.

¿Quiénes han firmado el convenio colectivo analizado? ¿Qué duración tiene?

¿Qué prevalece, las condiciones laborales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o las del convenio colectivo?

Tarea 3. ¿Cuál será, en principio, la duración de tu contrato?

Tarea 4. ¿Qué requisitos han de cumplir los trabajadores que firman un contrato como el tuyo?, ¿los cumples en el momento de finalizar el ciclo formativo?, ¿influye que hayas realizado las prácticas curriculares allí?

Tarea 5. ¿Podría haber un período de prueba? Si es así, ¿cuál es la duración máxima?

Tarea 6. ¿Es posible teletrabajar con un contrato formativo? ¿Se puede empezar a teletrabajar y después firmar el acuerdo de teletrabajo? ¿Qué contenido mínimo es obligatorio incluir en el pacto de teletrabajo?

Tarea 7. ¿Qué tipo de contrato ha firmado tu amigo Yago, es el mismo que el tuyo?

Tarea 8. ¿Cuál es la reducción máxima y mínima de la jornada diaria de trabajo que podría solicitar Santiago López?, ¿cobrará Santiago lo mismo que cuando trabajaba sin reducción de jornada?

¿Cuáles son los motivos por los que un trabajador puede pedir la reducción de jornada?

Tarea 9. Calcula tú nómina del mes de julio.





Tercer mes: septiembre

Después del trabajo, un día os vais de cena para celebrar que una compañera, Yolanda, ha firmado un contrato indefinido. Ella dice que es por el tiempo que lleva trabajando en la empresa. Empezó el 1 de julio de hace dos años con un contrato por circunstancias de la producción, de seis meses de duración (terminó el 31 de diciembre), a través de una empresa de trabajo temporal.

Siete meses después de haber finalizado este contrato, el 1 de agosto del año siguiente, la vuelven a contratar, esta vez directamente por la empresa, para sustituir a una trabajadora que acababa de tener gemelos.

Aproximadamente, un mes después de haber finalizado el anterior contrato, el 1 de enero de este año, la empresa la llama de nuevo para sustituir a otro trabajador que está de baja por enfermedad. Este nuevo contrato también lo firma directamente con la empresa y, finalmente, dura 8 meses.

Tarea 10. ¿A qué crees que se refiere Yolanda cuando dice que la empresa le hace ahora un contrato indefinido «por el tiempo que lleva trabajando allí»?

Tarea 11. ¿Cuál es la duración de la suspensión de un contrato de trabajo en caso de nacimiento de hijos gemelos, si se disfruta a jornada completa y de forma ininterrumpida? ¿Qué prestaciones puede recibir la trabajadora a la que sustituye Yolanda si su base de cotización del mes anterior al parto es de 2700 €?



Cuarto mes: octubre

Debido a las repentinamente bajas médicas de varios trabajadores de categorías inferiores a la tuya, la empresa te comunica que, durante los días que sean imprescindibles hasta que se incorporen los trabajadores afectados, pasarás a realizar funciones de una categoría inferior.

Tarea 12. ¿Ante qué situación legal nos encontramos?

Tarea 13. ¿Qué derechos tendrías en esa situación?



Sexto mes: diciembre

Tu amigo Yago está disgustado, le han pedido que haga horas extraordinarias todos los días de la semana sin previo aviso. Esto ha supuesto no poder ir a buscar a su hermana pequeña al colegio –menos mal



que su abuela siempre está dispuesta a ayudar–, pero Yago se da cuenta de que ya está muy mayor y no quiere crearle una obligación.

Tarea 14. ¿Puede Yago realizar horas extraordinarias? Razona la respuesta.



Décimo mes: abril

Por una caída en tu casa, has tenido una lesión en la rodilla y te tienen que operar. Vas a estar de baja del 1 de abril al 31 de mayo. Tu remuneración es la misma que tenías en julio, cuando comenzaste a trabajar.

Tarea 16. Calcula el importe de la prestación por incapacidad temporal que te corresponde.

Tarea 17. ¿La situación de incapacidad temporal, tiene algún efecto respecto a la duración del contrato de trabajo? Razona la respuesta.



Decimocuarto mes: agosto

Finaliza tu contrato por agotar la duración máxima del mismo establecida legalmente, incluidos los dos meses que estuviste de baja, por lo que la empresa te comunica el día 10 que, dado que tienes pendiente de disfrutar tus vacaciones anuales, te ofrece su disfrute del 17 al 31 de agosto, tras lo que se extinguirá tu contrato por expiración del plazo convenido, presentándote una propuesta de finiquito por un importe total de 1866,67 € brutos (1661,90 € netos).

Tarea 18. La empresa da por finalizado tu contrato el 31 de agosto, ¿es correcto? Justifica tu respuesta.

Tarea 19. ¿Son correctas las vacaciones propuestas por la empresa? Razona la respuesta.

Tarea 20. ¿Es correcto el preaviso realizado por la empresa? Razona la respuesta.

Tarea 21. En cuanto a la propuesta de liquidación presentada por la empresa, ¿es correcta? ¿Qué conceptos debe incluir?

Tarea 22. En caso de desacuerdo, ¿cómo debes actuar para reclamar contra la propuesta de la empresa?

Tarea 23. ¿Generarías derecho a prestación por desempleo? Razona si cumplirías o no los requisitos exigidos para tener derecho a prestación por desempleo y, en su caso, calcula cuantía y duración.



Descárgate la diana de autoevaluación en <www.editex.es>.



10 El proyecto profesional



La aviadora Amelia Earhart junto a la hélice de su avión Electra, fotografiada por Albert Bresnik el 20/05/1937 en el aeropuerto de Burbank, California (Albert Bresnik/The Paragon Agency/AP).

Vamos a aprender

1. Análisis del potencial profesional
2. La inserción profesional
3. Itinerarios formativos

SITUACIÓN DE PARTIDA

Reconocer nuestro lugar en el mundo

Resultados de aprendizaje

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.

Objetivos

- Reflexionarás sobre tus intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.
- Analizarás las competencias profesionales, personales y sociales requeridas en tu sector profesional.
- Descubrirás el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo y valorarás tu autoestima.
- Identificarás tus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades para la inserción profesional.
- Aprenderás a apreciar hitos importantes en tu trayectoria vital con valor profesionalizador.
- Averiguarás los itinerarios formativos profesionales relacionados con tu perfil profesional.
- Elaborarás tu proyecto profesional con base en tus intereses y preferencias profesionales.
- Diseñarás tus metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral.
- Formularás tus objetivos profesionales y trazarás un plan de acción para conseguirlo.

Organizo mis ideas



Situación de partida

Reconocer nuestro lugar en el mundo

Un verano Claudia conoció a Pedro, un auxiliar de enfermería de un pueblecito de la costa. Casi sin darse cuenta, Pedro se convirtió en una persona que influiría mucho en su vida. Paseando al atardecer, con el sonido del mar de fondo, el auxiliar de enfermería contaba a Claudia cómo descubrió su vocación profesional y lo orgulloso que se sentía de ayudar a las personas a recuperarse de una enfermedad o un accidente en el hospital.

Claudia se sintió enseguida identificada con él. Desde niña no soportaba ver sufrir de dolor a la gente y empezó a ver la rama sanitaria como una forma de ayudar a los demás. Por eso, decidió estudiar un ciclo formativo de grado medio de la familia profesional de Sanidad, Cuidados Auxiliares de Enfermería. Tuvo la suerte de realizar las prácticas con un tutor excelente, Luis. El último día en el hospital, Luis le preguntó qué iba a hacer al terminar el ciclo; Claudia dudaba, le había encantado su paso por el laboratorio de muestras biológicas, la importancia de seguir estrictamente los protocolos y le llamaba mucho la atención los análisis biológicos y cultivos celulares. Como Luis vio que Claudia valoraba distintas opciones, le habló del *ikigai*, quizás le ayudaría a encontrar «su lugar en el mundo». Gracias a esta reflexión, Claudia decidió estudiar un CF de grado superior, Anatomía Patológica y Citodiagnóstico. Le gustó tanto que, al finalizar, continuó estudiando Medicina. En la actualidad, Claudia es ginecóloga y siente que ha encontrado un sentido a su vida ayudando a las mujeres durante su embarazo!

Tareas

1. ¿Qué es una familia profesional? ¿A qué familia pertenece el ciclo que va a estudiar Claudia? ¿Y el ciclo que estás estudiando tú?
2. Cuando Claudia termine Cuidados Auxiliares de Enfermería, ¿puede acceder directamente al CF de grado superior de Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear?, ¿le convalidarán algún módulo? ¿Qué opciones hay después de acabar un CF de grado medio?
3. Cuando Claudia termine el CF de grado superior, ¿puede acceder directamente a la universidad? Explica los itinerarios que puede seguir Claudia cuando termine este CF.
4. Cuando Claudia acceda a la universidad, ¿tendrá la oportunidad de solicitar convalidaciones?
5. ¿Puede un técnico de FP presentarse a unas oposiciones? ¿De qué cuerpo o escala?
6. *Ikigai* es un término japonés, que se identifica con nuestra razón de ser en el mundo, la motivación que nos impulsa a actuar y a vivir. Se trata de buscar y reconocer «nuestro lugar en el mundo», lo que hace que nuestra vida valga la pena. Se vincula a la autorrealización y se puede hallar buscando la confluencia de varios factores (ver diagrama).



1. Análisis del potencial profesional

La elección y estudio de un ciclo formativo ya es un paso en tu carrera profesional. A partir de ahora, tendrás que tomar decisiones que dirijan tu futuro profesional en una dirección u otra. Estas decisiones deben estar bien meditadas porque marcarán tu vida. Ten en cuenta que la vida laboral y la personal tienen que ir en consonancia y en una misma dirección, ya que forman parte de un mismo «yo». Para que la elección sea adecuada resulta muy interesante elaborar un proyecto profesional. Esto implica analizar, entre otros aspectos:

- Tus intereses y motivaciones, tus habilidades y destrezas.
- Tus cualidades y competencias relacionadas con la actividad profesional del perfil del título que estás estudiando.
- Las competencias personales y sociales con valor para el empleo.
- Los itinerarios formativo-profesionales que se pueden elegir.
- El análisis del mercado laboral del que se va a formar parte.

Elaborar un proyecto profesional te llevará a reflexionar sobre tus preferencias profesionales y tus expectativas de futuro. De esta manera podrás formular unos objetivos profesionales realistas y adecuados a tu persona.

A lo largo de esta unidad analizaremos cada uno de estos puntos y empezarás a elaborar tu proyecto profesional.

Cada estudiante de un ciclo formativo de FP ya ha mostrado una preferencia profesional concreta, pero esto no significa que no deba seguir replanteándose y analizando su camino profesional a lo largo de su vida; es más, toda persona trabajadora vuelve a realizar este análisis en ciertas etapas de su andadura laboral:

- Por un lado, los rápidos cambios tecnológicos y la globalización de los mercados provocan continuos cambios en las ocupaciones y requieren que los trabajadores se reciclen varias veces a lo largo de su vida profesional para permanecer en el mercado laboral. Esto conlleva la necesidad de formarse a lo largo de toda la vida.
- Por otra parte, los cambios profesionales también están motivados por factores psicológicos. Después de ciertos años de ejercicio profesional, las personas sienten la necesidad de cambiar; la exposición prolongada a un mismo tipo de actividad puede producir tedio y agotamiento; a veces, predomina la sensación de haber entrado en una situación de estancamiento, en la que no hay posibilidades de promoción ni retos capaces de estimular de nuevo la ilusión, la creatividad o la independencia personal. Según los expertos, cada cinco o diez años se acomete una nueva etapa profesional, que puede consistir en una derivación de la actividad anterior o en el inicio de una actividad completamente distinta.

Situación de partida

Claudia pasó por un proceso de reflexión y análisis antes de tomar una decisión sobre cuál sería el siguiente paso a seguir en su trayectoria profesional. Contó con la ayuda de Pedro y Luis.



1.1. Autoconocimiento

Para tomar decisiones profesionales adecuadas hay que conocerse bien. Por eso, es importante realizar un autoanálisis realista y sincero. Conocernos a nosotros mismos nos permite identificar nuestras cualidades, habilidades y destrezas, y ser conscientes de los aspectos de los que carecemos o podemos mejorar. Nos ayuda a ser mejores personas y mejores profesionales: si detectamos aquello que nos falta, podemos enfocarnos en trabajar para conseguirlo. ¡Se puede alcanzar cualquier calidad o competencia si nos esforzamos en ello!



Actividades

1. INVESTIGA. Una herramienta muy útil para conocerte mejor es la **ventana de Johari**, creada por dos psicólogos, Joseph Luft y Harrington Ingham. Proporciona dos enfoques sobre ti: tu propia visión y la de los demás. Te ayudará a descubrir aspectos de tu personalidad que están ocultos para ti. Todas las personas tienen áreas que conocen de sí mismas, pero también hay partes que solo son visibles a través de la mirada de los demás. Por ejemplo, hay personas que piensan que son muy tímidas y les cuesta entablar amistad, pero, al sincerarse sobre este tema con los conocidos, se dan cuenta de que llegan a los demás mucho mejor de lo que piensan.



		Lo que conoces de ti	Lo que desconoces de ti
Lo que conocen de ti	ÁREA PÚBLICA  Lo que yo conozco sobre mí y los demás conocen de mí	ÁREA CIEGA  Lo que los demás conocen sobre mí y yo no conozco	
Lo que no conocen de ti	ÁREA OCULTA  Lo que conozco sobre mí y no cuento a los demás	ÁREA DESCONOCIDA  Lo que ni yo ni los demás conocemos sobre mí	

- a) **Área pública o yo abierto.** Es la parte que cada persona conoce de sí misma y que también conocen los demás. Se caracteriza por el intercambio libre y abierto de informaciones entre el yo y los demás.
- b) **Área oculta o privada.** Es la zona que cada individuo conoce de sí mismo, pero no deja ver a los demás por vergüenza, miedo al rechazo u otras razones.
- c) **Área ciega.** Se trata de aquellos aspectos que una persona desconoce sobre sí misma, pero que los demás sí ven. Son cualidades propias, que a nosotros mismos nos pasan desapercibidas. Aquí podría incluirse la impresión que se causa a los demás con nuestros gestos o expresiones.
- d) **Área desconocida.** Es la parte que cada persona desconoce de sí misma y los demás tampoco ven. Es el área de nuestras motivaciones inconscientes. Puede incluir aspectos como la dinámica interpersonal, acontecimientos de nuestra primera infancia, potencialidades latentes y recursos aún por descubrir. Algunos de estos rasgos pueden aparecer cuando surge una situación inesperada, conflictiva o extrema, o cuando una persona sale de su zona de confort.

Elaborar tu propia ventana de Johari lleva tiempo, debes reflexionar sobre ti con honestidad y hablar sin prisas con familiares y amigos, que sean sinceros contigo. Primero, cumplimenta tu área pública y tu área oculta, rellena ambos cuadrantes con adjetivos relativos a tu personalidad. Despues, pide a un amigo o familiar que describa tu personalidad:

- a) **Área pública.** Apunta aquellos rasgos que se han repetido en tu lista y en los listados del resto.
- b) **Área oculta.** Incluye aquellos rasgos que tú has descrito, pero los demás no han mencionado. Reflexiona: ¿crees que es útil seguir ocultando la información de este cuadrante o sería mejor darla a conocer?
- c) **Área ciega.** Anota los adjetivos que otros han señalado, pero tú no has identificado. ¿Te ha sorprendido alguno? ¿Qué has descubierto?
- d) **Área desconocida.** Es el área más difícil de llenar, quizás solo consigas incluir adjetivos con interrogantes. Es una zona ideal para explorar potencialidades, talentos ocultos y formas de crecer.

Cuenta más información tenga el área pública, más comunicación existe, pues, esta área se expande a medida que hay más confianza entre la persona y quienes la rodean.

Reflexiona sobre las cualidades que debes mantener y potenciar, aquellas que debes empezar a dar a conocer y elabora un plan de acción para mejorar y corregir tus puntos débiles.

1.2. Cualidades y competencias profesionales

Vocabulario

Hard skills y soft skills

En el mundo laboral se habla de las **hard skills** y **soft skills**.

Las **hard skills** son las habilidades técnicas o los conocimientos. Podríamos asociarlas con las competencias profesionales.

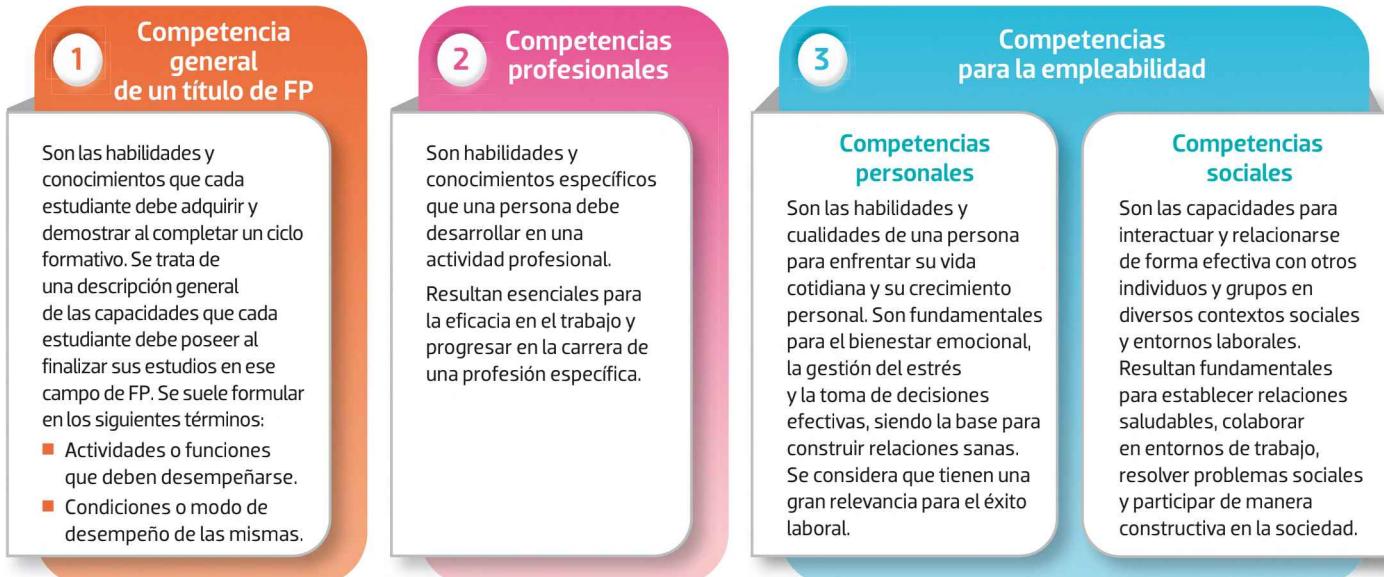
Las **soft skills** son transversales a cualquier perfil profesional. Podríamos asociarlas con las competencias personales y sociales.

A continuación, vas a evaluar tus rasgos personales en relación con la profesión elegida o con las distintas salidas profesionales que ofrecen los estudios elegidos.

El segundo paso a la hora de planificar la carrera profesional consiste en analizar y valorar las opciones formativas y laborales a las que se tiene acceso y realizar un estudio de las cualidades y competencias profesionales que requieren las ocupaciones de nuestro interés.

En el epígrafe 3 de la unidad 1 de este libro, analizaste el perfil profesional del título que estás cursando, junto con:

- La **competencia general de tu título**, desglosando actividades y condiciones en las que deben desempeñarse.
- Las **competencias profesionales y para la empleabilidad**, distinguiendo entre estas tres categorías.



Actividades

- INVESTIGA.** Retoma el análisis que realizaste a principio de curso sobre el perfil profesional del título que estás estudiando y las competencias profesionales, personales y sociales que conlleva (actividad 6 de la unidad 1). Revisa y reflexiona: ¿Introducirías algo nuevo? ¿Cambiarías algún punto?

Para ello, vuelve a consultar:

- El portal TodoFP del Ministerio de Educación y los títulos de FP:



<<https://todofp.es/que-estudiar/loe.html>>

- Los perfiles profesionales:



<<https://bit.ly/ProfessionalProfiles>>

A continuación, define cada una de las competencias personales y sociales que has anotado, para saber con seguridad que entiendes su significado y su valor para el empleo.

Situación de partida

Claudia identificó su capacidad de empatía, sus habilidades sociales y su deseo de ayuda a los demás con una profesión.





1.3. Mis competencias personales y sociales con valor para el empleo

En el mundo laboral actual, para lograr una buena inserción laboral y prosperar profesionalmente con el paso del tiempo, no basta con la educación y la experiencia (competencias profesionales), sino que también son necesarias las competencias personales y sociales.

Actividades

- 3. INVESTIGA.** Retoma las competencias personales y sociales que has señalado en la actividad anterior, como propias del CF que estás estudiando y en general, con valor para el empleo. Analiza para cada competencia, tu nivel personal de adquisición, a través de una diana de evaluación, como la que presentamos a continuación. Puedes incluir tantas cualidades como consideres necesarias, lo importante es que valores con sinceridad, el grado de adquisición de cada una de ellas, conforme a la siguiente clasificación, que indica el nivel en el que pones en práctica con éxito esta competencia:

- | | |
|--------------|-------------------|
| 0 – Nunca. | 2 – Regularmente. |
| 1 – A veces. | 3 – Siempre. |

Incluye la definición de cada una de estas competencias personales y sociales.

Finalmente, traza una línea que une todas las calificaciones. ¿Qué competencias necesitas mejorar? ¿Cómo puedes hacerlo? Anota cómo puedes mejorar todas aquellas competencias personales y sociales que necesites fortalecer.

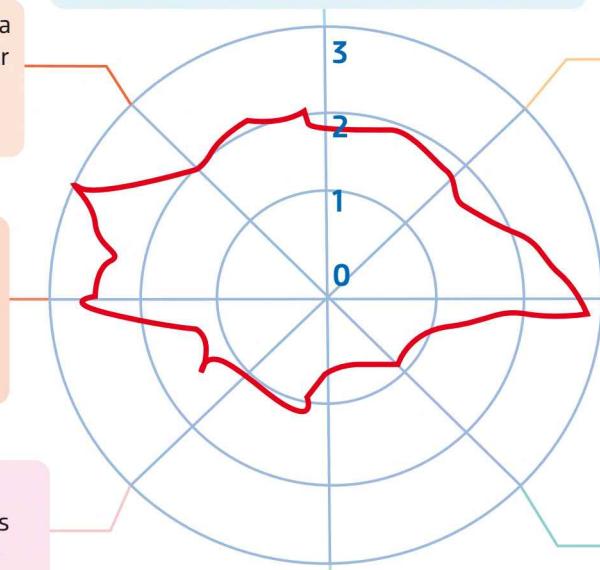
Ejemplo

Habilidades comunicativas. Es la facultad de hablar y expresarse con corrección y propiedad, practicando en todo momento la assertividad.

Responsabilidad. Controlar la propia conducta, en particular los impulsos y reacciones inmediatas.

Asertividad. Es la capacidad para expresar los sentimientos, ideas y pensamientos propios sin herir los sentimientos, ideas y pensamientos de otras personas.

Resiliencia. Capacidad para hacer frente a acontecimientos adversos y recuperar una vida normal, junto a la determinación de ser capaz de hacer una cosa hasta finalizarla, incluso recibiendo fuertes presiones en contra.



Inteligencia emocional. Es la capacidad para percibir nuestras emociones y sentimientos, comprenderlos y regularlos. Nuestra capacidad para gestionar nuestras emociones.

Trabajo en equipo. Consiste en trabajar de forma coordinada para ejecutar un proyecto concreto y alcanzar unos objetivos comunes.

Empatía. Capacidad para ponerte en el lugar del otro.

Resolución de conflictos. Es un conjunto de técnicas y habilidades utilizadas para encontrar la mejor solución a un desencuentro entre personas. El paso previo es saber cómo afrontarlos.

2. La inserción profesional

2.1. La autoestima en el proceso de búsqueda de empleo



La autoestima para Stephen R. Covey

Según Stephen R. Covey, cuidar la autoestima significa «preservar y realzar el mayor bien que poseemos». Anímate a leer su best seller: Los siete hábitos de la gente altamente efectiva.

La autoestima es un sentimiento de aceptación de uno mismo que nos lleva a valorarnos y apreciarnos. Surge a partir del autoconocimiento o de la imagen que tenemos de nosotros mismos, de cómo nos vemos.

La autoestima es la evaluación o valoración que hacemos de nuestra persona y no tiene por qué coincidir con la idea que los demás tienen de nosotros. Es un estado que se va construyendo, varía a lo largo de la vida, en función de las circunstancias, el desarrollo, nuestros pensamientos, la gestión de las emociones, los sentimientos, etc.

Según Stephen R. Covey, la autoestima tiene cuatro caras:



Si uno de estos lados se tambalea, nuestra autoestima disminuye y la consideración de nosotros mismos se debilita. Por eso, hay que trabajar para mantener en equilibrio todas y cada una de las cuatro dimensiones.

En el proceso de búsqueda de empleo, una persona con autoestima positiva afrontará mejor los procesos de selección de personal, tolerará mejor el estrés y la incertidumbre que supone este proceso, ya que es capaz de reconocer sus capacidades y limitaciones, al sentirse más seguros de sí mismos.

La autoestima en la pirámide de Maslow

La pirámide de Maslow muestra una jerarquía de necesidades humanas y defiende que, conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide). La autoestima se sitúa en los escalones más elevados:





La autoestima laboral se refiere a la percepción que tiene cada persona del desempeño de su trabajo, es decir, de la satisfacción en el ámbito laboral. Una persona con autoestima alta está más dispuesta a establecer relaciones sanas que aquella con sentimientos de inferioridad.

Las relaciones entre compañeros son mejores cuando las personas son conscientes de lo que cada uno aporta en el trabajo, de modo que en lugar de verse como rivales, se ven como personas competentes que se involucran y trabajan en equipo.

2.2. La matriz DAFO y la matriz CAME

La matriz DAFO y la matriz CAME son instrumentos muy útiles para reflexionar.

El análisis DAFO es una herramienta estratégica que se utiliza para evaluar la situación inicial de una persona, empresa o proyecto. Te ayudará a conocer tu situación actual.

Sobre la base del análisis DAFO, la matriz CAME ayuda a plantear una estrategia de futuro y elaborar un buen plan de acción.

La matriz DAFO tiene dos vertientes:

- El análisis interno, que se aplica sobre nosotros mismos. Consiste en detectar nuestras debilidades y fortalezas, aquellas que son propias e intrínsecas a nosotros mismos. Implica conocernos bien para contestar de forma correcta.
- El análisis externo (de nuestro entorno). Consiste en analizar las amenazas y oportunidades que nos brinda nuestro entorno y que nos pueden ayudar a fracasar o a tener éxito.

ANÁLISIS INTERNO	DEBILIDADES	FORTALEZAS
	¿Qué debería mejorar? ¿Qué dificulta mi evolución?	¿Qué capacidades tengo? ¿Qué me distingue de los demás? ¿Qué ventajas tengo frente a los otros?
ANÁLISIS EXTERNO	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
	¿Qué obstáculos amenazan mi inserción profesional? ¿Qué ofrecen otros candidatos que yo no tengo? ¿Qué impide mi adaptación al entorno?	¿Qué circunstancias externas favorecen mi inserción profesional? ¿Qué aspectos del entorno ayudan a mi desarrollo? ¿Qué puedo aportar yo a mi sector profesional?

Ejemplo

Matriz DAFO personal de Jorge, un estudiante de FP

ANÁLISIS INTERNO	DEBILIDADES	FORTALEZAS
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falta de experiencia. ■ Habilidades comunicativas poco practicadas por timidez (tiene pánico escénico). ■ Bajo perfil negociador. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Buen nivel de inglés al haber estudiado un curso en Irlanda. ■ Trabajador, disciplinado, organizado, responsable ■ Empático, conciliador.
ANÁLISIS EXTERNO	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cambios rápidos en el mercado laboral. ■ Alta competencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Título profesional con muchas salidas laborales. ■ Profesión muy demandada en la actualidad y con posibilidades de expansión en el futuro.

continúa >

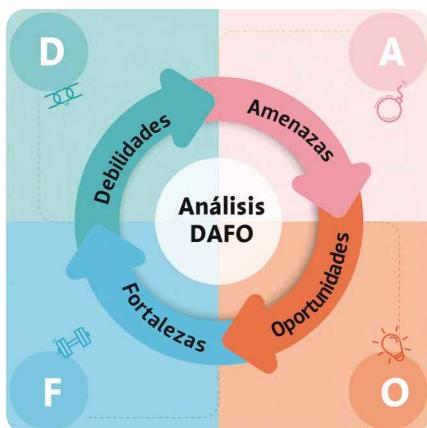
> continuación

Gracias a este DAFO, Jorge puede elaborar la matriz **CAME** (corregir, afrontar, mantener y explotar), que le va a permitir:

ANÁLISIS INTERNO	CORREGIR SUS DEBILIDADES	MANTENER Y POTENCIAR SUS FORTALEZAS
	AFRONTAR AMENAZAS	EXPLOTAR Y APROVECHAR OPORTUNIDADES
ANÁLISIS EXTERNO	<ul style="list-style-type: none"> Para estar al día en todos los cambios del mercado laboral, ha pensado suscribirse a varios boletines gratuitos de su sector profesional. Cada vez que vea algo nuevo e interesante, buscará cursos buenos, relacionados con el tema. Así logrará que su perfil profesional sea competente. También va a trabajar la resiliencia. 	<p>Jorge ha decidido redactar un proyecto profesional y trazar un plan de acción organizado para lograr una buena inserción en el mercado laboral. Dentro de este plan, se encuentra practicar el networking, las relaciones pueden brindarle nuevas oportunidades y abrirle puertas a trabajos, proyectos o colaboraciones valiosas.</p>

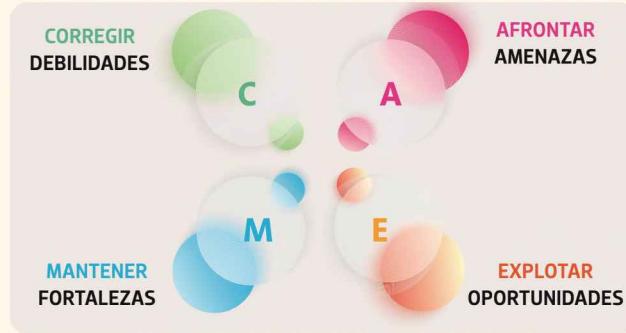
2.3. Hitos en tu trayectoria vital con valor profesionalizador

A lo largo de tu vida, habrás vivido situaciones que te han ayudado a adquirir competencias profesionales, personales y sociales. Quizás, ni siquiera has sido consciente de ello mientras estaban sucediendo. Es importante tomar conciencia de que estos acontecimientos que has vivido tienen un valor profesionalizador y te han ayudado a crecer desde el punto de vista profesional.



Actividades

4. **INVESTIGA.** Realiza un análisis DAFO de tu perfil profesional, en el que representes gráficamente tus puntos fuertes y débiles, junto con las oportunidades y amenazas del entorno.
5. A continuación, reflexiona y escribe las estrategias que conformarán tu matriz CAME. Te ayudará a analizar cómo mejorar y a trazar un plan de acción adecuado.



6. **INVESTIGA.** Describe hitos importantes en tu trayectoria vital con valor profesionalizador. Redactarlos te ayudará a reflexionar sobre ellos y a explicarlos mejor. ¡Pueden ser muy útiles en una futura entrevista de trabajo cuando te preguntan acerca de tus cualidades y cómo las has adquirido!
7. Descarga la escala de autoestima de Rosenberg y ¡descubre cómo se encuentra tu autoestima!





3. Itinerarios formativos

Cuando se planifica la carrera profesional hay que analizar y valorar las opciones formativas a las que se tiene acceso.

a) Si estás estudiando un CF de grado medio, una vez aprobado, puedes:

- Acceder al mundo laboral.
- Acceder directamente a los estudios de Bachillerato (cualquier modalidad). El alumnado que tenga el título de Técnico o Técnica en FP podrá obtener el título de Bachiller en la modalidad General mediante la superación de las materias comunes (art. 23 del RD 243/2022, de 5 de abril, por el que se establecen la Ordenación y las Enseñanzas Mínimas del Bachillerato).
- Estudiar un ciclo de FP de grado superior con la posibilidad de establecer convalidaciones entre algunos módulos.
- Estudiar otro ciclo de FP de grado medio con la posibilidad de establecer convalidaciones entre algunos módulos.
- Estudiar un curso de especialización profesional para titulados en FP.

b) Si estás estudiando un CF de grado superior, una vez aprobado, puedes:

- Incorporarte al mundo laboral.
- Estudiar otro ciclo de FP de grado superior con la posibilidad de establecer convalidaciones entre algunos módulos.
- Estudiar un curso de especialización profesional.
- Acceder a la universidad, previa superación de un procedimiento de admisión, que establece cada universidad, y solicitar las convalidaciones correspondientes. Si quieras acceder a un grado universitario con mucha demanda, puedes presentarte a la fase voluntaria de las pruebas de acceso a la universidad para subir la nota media obtenida en el ciclo formativo, de acuerdo con la normativa reguladora de dichas pruebas.

Puedes encontrar más información sobre el acceso a la universidad y la posibilidad de convalidar en el portal de FP del Ministerio de Educación.

Los CF de grado medio forman parte de la educación secundaria postobligatoria. Los CF de grado superior pertenecen a la educación superior, como los estudios universitarios.

Vías de acceso a un CF de GS

1. Poseer el título de Técnico que proporciona los estudios de un ciclo de FP de grado medio.
2. Estar en posesión del título de Bachiller o de un título universitario, o de un certificado acreditativo de haber superado todas las materias de Bachillerato.
3. Haber superado la prueba de acceso a los CF de grado superior o la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años.

Para acceder a la prueba de acceso a los CF de grado superior se requiere tener 19 años cumplidos en el año de realización de la prueba.

En un mismo curso escolar, un participante no podrá presentarse a las pruebas de acceso en más de una comunidad autónoma. La superación de la prueba completa de acceso a ciclos de grado superior tendrá validez en todo el territorio nacional.

Si la demanda de plazas en ciclos formativos de grado superior supera la oferta, las Administraciones educativas podrán establecer procedimientos de admisión.



Grados de formación en FP

Si quieres conocer en qué consisten los grados de formación A, B, C, D y E de FP, sus certificaciones y los requisitos de acceso, consulta:



<<https://bit.ly/Acceso-Universidad>>

LA FORMACIÓN PROFESIONAL





Certificaciones

Quienes no superen en su totalidad las enseñanzas de los ciclos formativos de grado básico, medio o superior, o cursos de especialización, recibirán una certificación académica de los módulos profesionales y de las competencias adquiridas, que tendrá efectos académicos y de acreditación parcial acumulable de las competencias. Esta certificación dará derecho, a quienes lo soliciten, a la expedición del certificado o acreditaciones profesionales correspondientes (art. 44.4 de Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación).



Las diferentes formas de obtener un título de FP y cómo acreditar la experiencia laboral



c) Cursos de especialización

Quienes posean un título de FP pueden estudiar un curso de especialización, cuyo objetivo es complementar o profundizar en las competencias adquiridas.

Si se supera un curso de especialización de FP de grado medio, se obtiene el título de Especialista del perfil profesional correspondiente. Si el curso de especialización es de FP de grado superior, se obtiene el título de Máster de Formación Profesional del perfil profesional correspondiente.

Además, se regulará el régimen de convalidaciones entre los cursos de especialización de grado superior de FP y los títulos de grado universitario.

d) Internacionalización de la FP

El programa Erasmus+ ofrece la posibilidad de realizar una movilidad en otro país de la Unión Europea o, incluso, fuera de ella. Para facilitar la movilidad de los estudiantes y hacer comprensible a los empleadores o a los centros educativos de otros países, las competencias profesionales, las titulaciones y las certificaciones adquiridas al realizar unos estudios o una movilidad, se creó **Europass**:

Europass

- **El Suplemento Europass al Título de Técnico o Técnico Superior** es un documento que contiene información sobre el contenido de los módulos estudiados, el tipo de empleos a los que se puede tener acceso, la institución emisora, el nivel del título y el sistema educativo nacional en el que se enmarca, los requisitos de acceso a esos estudios y las posibilidades de acceso al siguiente nivel de formación. Se pueden encontrar en la página web del Ministerio de Educación, al acceder a cada título: <www.todofp.es/que-estudiar/loe.html>.
- **El Documento de Movilidad Europass:** registra un periodo de formación o de prácticas realizado por el titular en otro país. Especifica las capacidades y competencias adquiridas. Por ejemplo, registraría la formación en la empresa en otro país. Es un documento oficial que expide la Agencia Nacional de cada Estado miembro. En España se realiza a través de una aplicación web: *EuropassMobility*.
- **El portal Europass** (<<https://europa.eu/europass/es>>): donde se puede cumplimentar el **CV Europass**, una carta de presentación, realizar un test de competencia digital y crear un e-Portfolio, es decir, una compilación de todo lo que conforma el perfil profesional: formación, competencias, experiencias y voluntariado de una persona.

El CV Europass se puede descargar de la web, ver ejemplos en todas las lenguas de los países participantes, cumplimentar en línea y actualizar cuando se deseé.

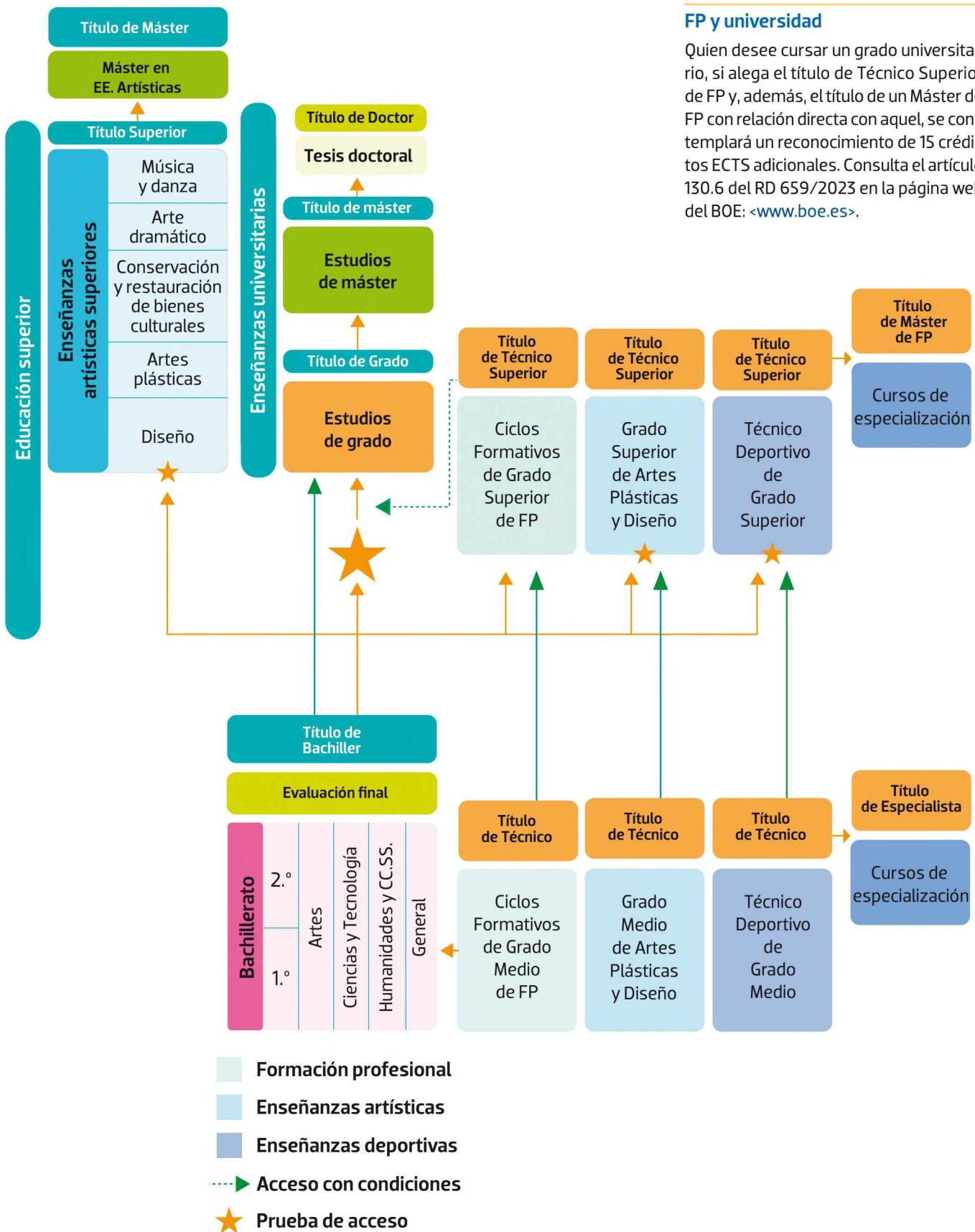
Estudiar y realizar la formación en la empresa en otro país

- En PLOTEUS podrás descubrir las oportunidades para estudiar en Europa: <<http://ec.europa.eu/ploteus>>.
- Euroguidance ofrece información sobre programas para estudiar en otro país de la Unión Europea: <<http://euroguidance.eu>>.
- NARIC informa sobre el reconocimiento, convalidación y homologación de títulos en otros países: <www.enic-naric.net>.
- Programa Erasmus+: <<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/es>>. ¡Infórmate en tu instituto!

COMO SE PUEDE OBTENER UN TÍTULO DE FP (grado D)



Sistema educativo español



PROYECTO 3

RESULTADOS DE APRENDIZAJE 1 y 4

Mi proyecto profesional

PASO 1. El conocimiento personal en relación con tu profesión

Para elaborar un buen estudio personal y profesional es necesario evaluar tus competencias profesionales, personales y sociales en relación con el sector profesional elegido y con las distintas salidas profesionales que ofrecen tus estudios. Retoma el estudio que has iniciado sobre este tema en la actividad 2 de esta unidad.

1.1. Análisis de las competencias profesionales

Tarea 1. INVESTIGA EN EQUIPO. Dividid la clase en grupos de tres a cinco personas. Cada uno elegirá un secretario que será quien tome notas y coordine el turno de palabra. Cada equipo analizará esta tabla, donde hay que valorar, para cada competencia profesional, su grado de importancia en vuestro sector profesional. Se pueden añadir otras competencias profesionales que se requieran en vuestro campo.

Competencias profesionales		Análisis de su importancia en mi profesión		
		1 (poca)	2 (media)	3 (mucha)
Verbal	Comprendión escrita			
	Comprendión oral			
	Expresión escrita			
	Expresión oral			
Numérica	Cálculo numérico			
	Resolución de problemas matemáticos			
	Análisis abstracto y razonamiento numérico			
Motriz	Destreza manual y digital			
	Manejo de equipos y herramientas			
	Coordinación			
Espacial	Razonamiento espacial			
	Visión espacial			
Precisión				
Concentración				
Orden y pulcritud				
Resistencia a la fatiga				

Después de realizar el análisis por equipos, se hará una puesta en común de los resultados obtenidos por cada grupo y se tratará de llegar a una tabla común. ¡Podéis añadir otras competencias!

Tarea 2. AUTOCONOCIMIENTO. Analiza tu nivel personal de adquisición para cada competencia a través de dianas de evaluación como las siguientes. Es muy importante que valores con sinceridad tu nivel, conforme a una clasificación de 0 a 3. Después, pregunta a tus compañeros de clase y a tus profesores si te has evaluado correctamente. Una vez recibido su feed-back, reflexiona si tienes que realizar algún cambio en tus dianas.



Tarea 3. INVESTIGA. A continuación, elabora una tabla como la siguiente, que te permita comparar el análisis realizado en la primera tabla sobre la importancia de cada competencia en tu profesión con tus dianas de evaluación sobre el grado de consecución personal de cada una de ellas. ¡Puedes añadir otras competencias!

Competencias profesionales		Análisis de su importancia en mi profesión (1-2-3)	Análisis personal: mi grado de consecución
Verbal	Comprensión escrita		
	Comprensión oral		
	Expresión escrita		
	Expresión oral		
Numérica	Cálculo numérico		
	Resolución de problemas matemáticos		
	Ánálisis abstracto y razonamiento numérico		
Motriz	Destreza manual y digital		
	Manejo de equipos y herramientas		
	Coordinación		
Espacial	Razonamiento espacial		
	Visión espacial		
Precisión			
Concentración			
Orden y pulcritud			
Resistencia a la fatiga			

Tarea 4. CONCLUSIONES. Una vez que has cumplimentado esta tabla, reflexiona y extrae conclusiones. Si observas que careces de alguna competencia, no te desanimes, todas se pueden adquirir trabajándolas concienzudamente. ¡Hazlo a partir de ahora! Entrena y adquiere las competencias que no tienes o cuyo nivel de adquisición es bajo (son tus debilidades) y profundiza y mejora las que ya posees (tus fortalezas).

1.2. Análisis de las competencias personales y sociales



Tarea 5. INVESTIGA EN EQUIPO. Realizad el mismo análisis que habéis hecho al inicio de este proyecto, pero ahora respecto a las competencias personales y sociales. Dividid la clase en grupos diferentes a los anteriores. Elegid un secretario que no coincida con la persona que fue nombrada previamente (sus funciones serán las mismas que antes). Cada equipo analizará esta tabla, donde hay que valorar, para cada competencia personal o social, su grado de importancia en vuestro sector profesional. Podéis añadir otras competencias personales o sociales que se requieran en vuestro campo.

Competencias para la empleabilidad (personales y sociales)	Análisis de su importancia en mi profesión			Competencias para la empleabilidad (personales y sociales)	Análisis de su importancia en mi profesión		
	1 (poca)	2 (media)	3 (mucha)		1 (poca)	2 (media)	3 (mucha)
Habilidades comunicativas				Liderazgo			
Sentido crítico y autocrítico				Disciplina			
Inteligencia emocional				Empatía			
Capacidad de observación y de análisis				Asertividad			
Capacidad para trabajar en equipo				Tolerancia			
Mentalidad creativa e innovadora				Iniciativa			
Capacidad organizativa y de planificación				Responsabilidad			
Flexibilidad y capacidad de adaptación				Constancia			
Resolución de conflictos				Resiliencia			

PROYECTO 3

continuación

Tarea 6. AUTOCONOCIMIENTO. Analiza tu nivel personal de adquisición para cada competencia a través de unas dianas de evaluación como las anteriores. Es muy importante que valores con sinceridad tu nivel (de 0 a 3).

Recuerda la actividad 6 de esta unidad en la que describiste hitos importantes de tu vida personal, académica o laboral con valor profesionalizador; es decir, momentos importantes de tu vida en los que has desarrollado competencias personales y sociales que son útiles para el mundo laboral. Probablemente, estas competencias adquiridas tienen valor en tu sector profesional. ¡Anótalas en tus dianas de evaluación y valora tu grado de adquisición!

¿Cómo me ven los demás?

Muestra tus dianas de evaluación a tus amigos y familiares, pregúntales si te has evaluado correctamente y qué creen ellos que se te da bien. Para elaborar un buen proyecto profesional también es interesante contar con su opinión, ya que pueden ver características tuyas que tú mismo no percibes.

Una vez recibido su *feed-back*, reflexiona si tienes que realizar algún cambio en tus dianas.

Tarea 7. INVESTIGACIÓN PERSONAL. A continuación, elabora una tabla como la siguiente, que te permita comparar el análisis realizado en la primera tabla sobre la importancia de cada competencia personal o social en tu profesión con el grado de consecución personal de cada una de ellas (tus dianas de evaluación).

Competencias personales y sociales	Análisis de su importancia en mi profesión (1-2-3)	Análisis personal: mi grado de consecución
Habilidades comunicativas		
Responsabilidad		
Resiliencia		
Constancia		
Inteligencia emocional		
Disciplina		
Flexibilidad y capacidad de adaptación a nuevas situaciones		
Capacidad organizativa y de planificación		
Capacidad de observación y de análisis		
Tolerancia		
Mentalidad creativa e innovadora		
Iniciativa		
Sentido crítico y autocrítico		
Asertividad		
Empatía		
Capacidad para trabajar en equipo		
Resolución de conflictos		
Liderazgo		
■■■ ¡Otras competencias!		

Tarea 8. CONCLUSIONES. Una vez que has cumplimentado esta tabla, reflexiona y extrae conclusiones. Si observas que careces de alguna competencia, no te desanimes, todas se pueden adquirir trabajándolas concienzudamente; ¡hazlo a partir de ahora!, entrena y adquiere las competencias que no tienes o cuyo nivel de adquisición es bajo (son tus debilidades) y profundiza y mejora las que ya posees (tus fortalezas).

Responsabilidad

3
2
1
0

Disciplina

Constancia

Resiliencia

CUADERNO

PASO 2. Análisis de las opciones formativas

Tarea 9. INVESTIGA. Cuando termines el ciclo formativo que estás estudiando, puedes acceder al mundo laboral o seguir estudiando. Vamos a analizar primero las opciones formativas que se abren ante ti y cuáles podrían interesarte.

Estoy estudiando un CF de grado medio

Mis opciones formativas son:

1. Bachillerato.
2. Un CF de grado superior.
3. Otro CF de grado medio que complemente el actual.
4. Un curso de especialización.



Tareas:

1. ¿Qué especialidad de Bachillerato me interesa?
2. ¿Qué CF de grado superior podría estudiar?
3. ¿Qué otro CF de grado medio complementa mi CF actual?
4. ¿Te interesa algún curso de especialización?, ¿cuáles son los requisitos de acceso?
5. Si para cada una de las opciones anteriores hubiera más demanda que oferta, es decir, si el número de alumnos que quieren estudiar la opción que has escogido es superior a las plazas disponibles, ¿qué criterios de selección se aplicarán en tu comunidad autónoma para solucionar este problema?
6. ¿Qué opción elijo y por qué?

Estoy estudiando un CF de grado superior

Mis opciones formativas son:

1. Universidad.
2. Otro CF de grado superior que complemente el actual. ¿Qué título?
3. Un curso de especialización. ¿Cuál me interesa?



Tareas:

1. Respecto al acceso a la universidad, investiga:
 - a) Los grados universitarios que puedes estudiar. ¿Cuál de ellos te interesa más? ¿Qué universidad escogerías?
 - b) ¿Qué proceso de admisión se pide a los técnicos superiores? ¿Cuál fue la nota de corte de las pruebas de acceso a la universidad del curso anterior?, ¿llegarás a ella o te interesaría presentarte a subir nota?
2. ¿Qué otro CF de grado superior complementa mi CF actual?
3. ¿Te interesa algún curso de especialización?, ¿cuáles son los requisitos de acceso?
4. Si, en las opciones 2 y 3, hubiera más demanda que oferta, es decir, si el número de alumnos que quieren estudiar la opción que has escogido es superior a las plazas disponibles, ¿qué criterios de selección se aplicarán en tu comunidad autónoma para solucionar este problema?
5. ¿Qué opción elijo y por qué?

Para responder a estas preguntas puedes consultar el portal sobre FP del Ministerio de Educación.

Y también la página web sobre educación de tu comunidad autónoma, por ejemplo:

- Espacio Madrileño de Enseñanza Superior: <www.emes.es>.
- Castilla y León: <<https://bit.ly/educa-cyl>>.
- Andalucía: <<https://bit.ly/3OX5N93>>.



<<https://bit.ly/Accesso-Universidad>>

PASO 3. Análisis de las opciones profesionales

► **TAREA 10. INVESTIGA.** El siguiente paso consiste en analizar los distintos puestos de trabajo de tu sector profesional. Para ello, entra en la página web del Ministerio de Educación y busca información sobre los perfiles profesionales de cada ciclo formativo, ahí encontrarás las ocupaciones para las que capacita cada título de FP, organizado por familias profesionales: (<<https://bit.ly/ProfessionalProfiles>>). También puedes consultar la web de la Consejería o Departamento de Educación de tu comunidad autónoma.

Anota todos los puestos de trabajo a los que puedes acceder con el título del CF que estás estudiando, tanto del sector privado como del sector público.

► **Tarea 11. INVESTIGA EN EQUIPO.** Dividid las clases en tantos grupos como posibles puestos de trabajo hayáis encontrado para vuestro sector profesional. Cada equipo investigará los siguientes aspectos del puesto de trabajo que le haya sido asignado:

Puesto de trabajo:

- Competencias profesionales requeridas.
- Competencias personales y sociales requeridas.
- Características del lugar de trabajo (oficina, taller, espacio al aire libre, etc.; con luz natural, luz artificial, etc.).
- Horario: libre, fijo, partido, etc.
- Salario (ver convenio colectivo).
- ¿Trabajo rutinario o creativo?
- Instrumentos que se utilizan.
- ¿Se trabaja aislado o con gente? ¿Con qué tipo de personas se relaciona en el trabajo?
- ¿Se requiere algún tipo de formación complementaria para el ejercicio de la profesión?
- Posibilidad de trabajar por cuenta ajena, por cuenta propia o en la función pública.
- Ventajas e inconvenientes de esta profesión.
- Grado de inserción laboral (consulta <www.sepe.es>).
- Otros aspectos interesantes..

► **Tarea 12. UTILIZA LAS TIC.** Cada equipo realizará una exposición oral ante toda la clase de la información recogida y analizada, utilizando una infografía o una presentación con diapositivas. Todo el material que elabore cada grupo se compartirá con los demás a través del aula virtual u otro medio que permita a todos acceder a la información.

Tarea 13. INVESTIGACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA. Recuerda a qué grupo de la Administración pública puedes acceder con tu titulación de FP (consulta la unidad 1).

Después de haber escuchado las exposiciones de tus compañeros, anota los posibles puestos de trabajo de tu sector profesional en la función pública. ¿Te interesa alguna de estas ofertas de empleo público? Busca información sobre las últimas convocatorias en la página web oficial de la Administración pública: <<https://bit.ly/AccessoEmpleoPublico>>. Te podría interesar analizar los siguientes puntos:

- ¿Qué requisitos piden? ¿Los cumpliré cuando termine el CF?
- ¿Cuál es el temario? ¿Podrías elaborar individualmente los temas o te convendría la ayuda de alguien? ¿Ven- den material con el temario o los ejercicios habituales de esas convocatorias? ¿Hay academias que preparan?
- ¿Con qué frecuencia se convocan estas oposiciones?

PASO 4. Mi objetivo profesional y plan de acción

El **objetivo profesional** es la meta laboral a la que se quiere llegar. Para muchas personas, su ocupación ideal es aquella que le permite desarrollar sus competencias y, por lo tanto, autorrealizarse.

El objetivo profesional puede variar a lo largo del tiempo. Las circunstancias cambian y la madurez personal va evolucionando; por eso, con el paso de los años o cuando sientas una cierta insatisfacción, es bueno pararse a pensar, analizar qué ha cambiado y plantear un nuevo objetivo profesional.

Una vez formulado este objetivo, se elabora un plan de acción estratégico para llegar hasta él.

El **plan de acción** son todos aquellos pasos que tienes que dar para conseguir tu objetivo profesional. Ponelo por escrito te ayudará a reflexionar y organizar el orden de los pasos que debes dar.

Definir el objetivo profesional y establecer un plan para conseguirlo requiere tiempo y dedicación. Debes considerarlo como una inversión que dará sus frutos en el futuro, ya que aumentará la eficacia de cada paso que des. No te desanimes si tardas en alcanzarlo, puedes seguir formándote o tener trabajos temporales mientras sigues buscando el trabajo deseado.

Antes de enunciar los pasos a seguir para conseguir tu objetivo, recuerda que el mercado laboral requiere:

Competencias profesionales	Competencias para la empleabilidad (personales y sociales)
El saber (los conocimientos adquiridos con los estudios).	Saber estar (actitudes requeridas en un puesto de trabajo).
El saber hacer (las habilidades para poner en práctica los conocimientos adquiridos).	Querer hacer (las motivaciones de cada uno).

Tarea 14. CONOCE TUS MOTIVACIONES (querer hacer). Pregúntate y responde con sinceridad:

- ¿Qué tipo de profesional quiero ser? ¿Cómo me veo dentro de diez años? ¿Encaja con mi forma de ser?
- ¿Qué esfuerzo me comprometo a hacer para conseguir mi objetivo profesional?

Tarea 15. ENUNCIA Y PLANIFICA TU OBJETIVO PROFESIONAL. Te ayudará preguntarte: ¿qué profesión quiero ejercer, qué tipo de empleo me gustaría tener, qué estudios necesito para conseguir mi objetivo?

Una vez que lo hayas redactado, reflexiona sobre las áreas en las que debes mejorar y cumplimenta el siguiente gráfico:

- ¿Qué competencias profesionales, personales y sociales requiere alcanzar este objetivo? ¿Cuáles tienes y cuáles te faltan?
- ¿Qué aptitudes requiere alcanzar este objetivo? ¿Cuáles tienes y cuáles te faltan?
- ¿Cómo puedes desarrollar cada una de las competencias y aptitudes de las que careces o debes mejorar? (Por ejemplo, realizar cursos de formación, de idiomas, seminarios para desarrollar habilidades sociales, visitas a agencias de empleo, etc.).

Mi objetivo profesional:....

1. Competencias profesionales y habilidades (saber hacer) que debo mejorar:
a) b)
2. Competencias personales y sociales que debo mejorar:
a) b)
3. ¿Qué actitudes (saber estar) debo tener para ejercer correctamente mi profesión ideal?
a) b)

1. ¿Cómo puedo mejorar cada competencia o habilidad?
a) b)
2. ¿Cómo puedo mejorar cada competencia?
a) b)
3. ¿Cómo puedo cambiar mis actitudes?
a) b)

11 El aprendizaje autónomo y la competencia digital



Mujer practicando esgrima, deporte que posibilita movilizar y conectar múltiples aprendizajes de forma consciente y contextualizada. Fotografía: S. William Tuck.

Vamos a aprender

1. El aprendizaje autónomo
2. La competencia digital
3. La identidad digital
4. Marca personal o *personal branding*

SITUACIÓN DE PARTIDA

Creando mi entorno personal de aprendizaje

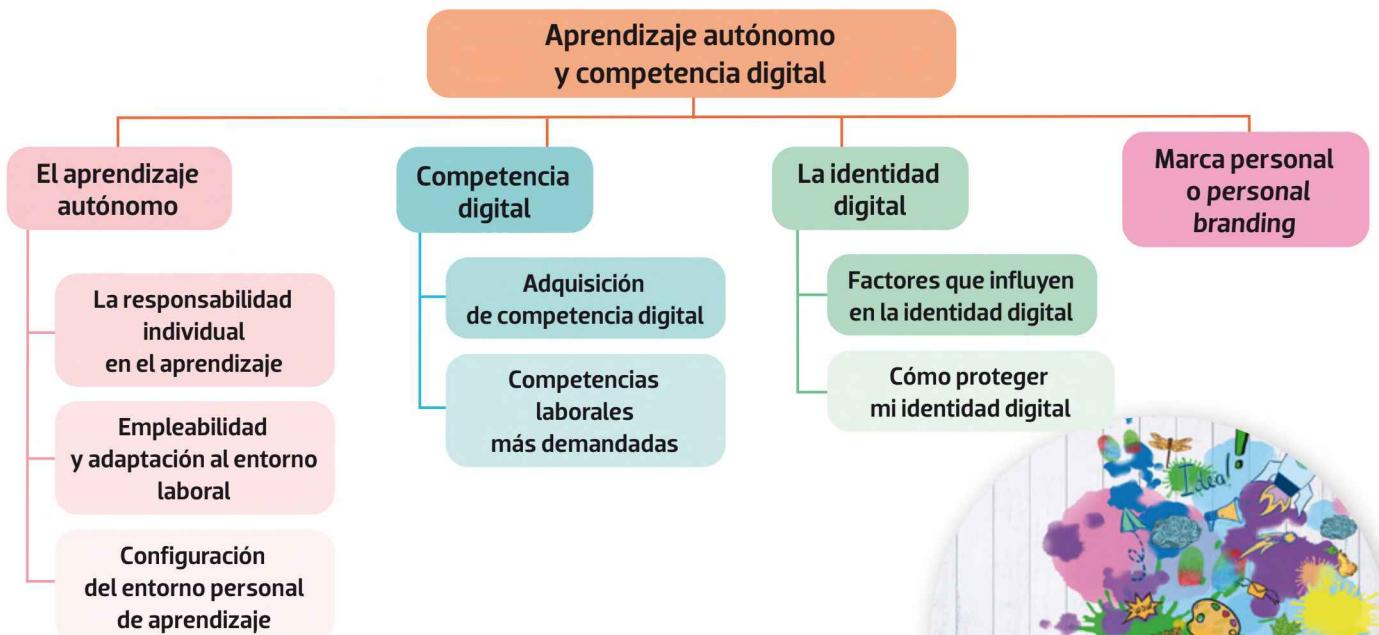
Resultados de aprendizaje

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.

Objetivos

- Tomarás conciencia de la responsabilidad individual en tu desarrollo profesional valorando la actitud de aprendizaje permanente para el desarrollo de propias y nuevas competencias.
- Identificarás la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral.
- Fijarás tus objetivos de aprendizaje individual.
- Conocerás las herramientas para generar tu propio entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.
- Valorarás la importancia de la competencia digital para mejorar el uso responsable de las tecnologías digitales.
- Aprenderás el concepto de *identidad digital* y su impacto en la empleabilidad.
- Conocerás el concepto de *marca personal* y cómo mejorarlala.

Organizo mis ideas



Situación de partida

Creando mi entorno personal de aprendizaje

Carlos acaba de incorporarse al mercado de trabajo tras finalizar su ciclo formativo de Mecanizado y ser contratado por una empresa del sector del metal como operador de robots industriales.

Tras unos meses en la empresa, Carlos empieza a ser consciente de la necesidad de actualizarse permanentemente para estar al día de los rápidos cambios tecnológicos en su puesto de trabajo, sobre todo por la incorporación de la inteligencia artificial. La empresa le ofrece formación puntual cuando hay algún cambio sustancial en los procesos de trabajo, pero sabe que, además de esa formación, va a necesitar explorar nuevas vías de aprendizaje que le permitan adaptarse continuamente a las nuevas formas de trabajo en su sector para que le ayuden no solo a mantener su puesto de trabajo, sino a promocionar o acceder a mejores empleos.

Estando fuera del sistema de formación reglado, debe aprender a gestionar su propio aprendizaje autónomo mediante la creación de su entorno personal de aprendizaje, aprovechando los recursos que internet ofrece para ampliar conocimientos, mantenerse al día de las últimas novedades, mejorar su competencia digital y crear una red de contactos profesionales que le permita

adaptarse continuamente a las exigencias del entorno y mejorar así su empleabilidad.

Además, empieza a darse cuenta de que, dada la alta competencia en este sector, debe generar y gestionar su propia marca personal, para lo que resulta conveniente la creación y mantenimiento de una identidad digital segura y responsable.

Tareas

1. ¿Por qué es tan importante para Carlos el aprendizaje autónomo?
2. ¿Qué es un entorno personal de aprendizaje? ¿Qué herramientas puede utilizar Carlos para generarlo?
3. ¿Qué es la competencia digital? ¿Qué áreas son importantes en el ámbito laboral?
4. ¿En qué consiste la identidad digital? ¿Qué consejos le darías a Carlos para mantener una identidad en las redes segura y responsable?
5. ¿Qué es la marca personal y cómo puede mejorarse?

El nuevo sistema de FP



1. El aprendizaje autónomo

1.1. La responsabilidad individual en el aprendizaje

Ya analizamos en la primera unidad cómo el Sistema de Formación Profesional nos ofrece ofertas formativas organizadas en diversos grados que nos permiten obtener y mejorar nuestra cualificación. Estas ofertas oficiales y regladas se complementan con la oferta formativa de **grados, posgrados y másteres de las universidades**, así como otro tipo de formación reglada a través de escuelas de artes, escuelas oficiales de idiomas y otras enseñanzas de régimen especial.

A estas opciones añadimos las posibilidades de formación internacional a través de diversos programas y herramientas de formación en los países de la Unión Europea y terceros países asociados, como es el caso de Erasmus y Europass.



[<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/es>](https://erasmus-plus.ec.europa.eu/es)



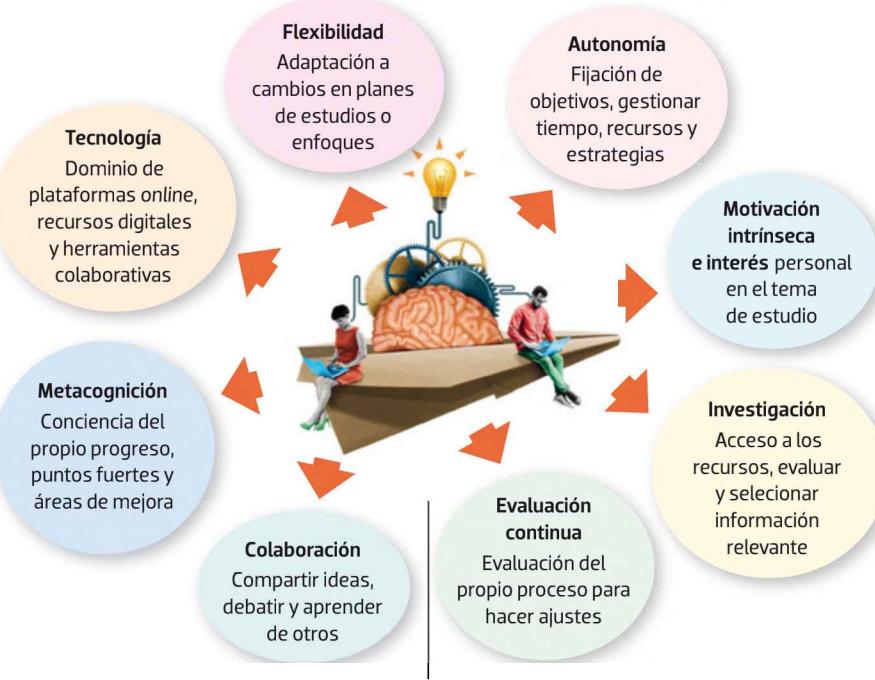
[<https://europa.eu/europass/es>](https://europa.eu/europass/es)

No obstante, **el aprendizaje a lo largo de la vida debe ser un proceso continuo del que debemos responsabilizarnos de manera autónoma**, fuera de los programas oficiales, adaptando nuestras habilidades, conocimientos y destrezas a las necesidades de un entorno laboral cambiante y exigente.

El **aprendizaje autónomo**, por tanto, se refiere a la capacidad de una persona para dirigir y controlar su propio proceso de aprendizaje, sin depender exclusivamente de un docente o un entorno educativo formal, de manera que los individuos asuman la responsabilidad de su educación y tomen medidas activas para adquirir conocimientos, habilidades y competencias profesionales.

Constituye una habilidad fundamental en el mundo actual, donde los **cambios y la rápida evolución de las formas de trabajo, de la tecnología y de los recursos requieren de unas habilidades de adaptación continua**. Lo que estudiamos ayer debe ser actualizado en un futuro inmediato.

Un **aprendizaje autónomo efectivo** debe reunir los siguientes elementos:



Situación de partida

Carlos debe mantenerse permanentemente actualizado de una manera autónoma y fuera de los rígidos sistemas de aprendizaje formal que conocemos.

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca es aquella que surge desde el interior del propio individuo y lo impulsa a llevar a cabo acciones con las que disfruta y se siente en concordancia, de manera que su pasión y energía se dirigen a alcanzar una meta que no está condicionada por una recompensa externa, sino por la satisfacción personal de superarse y aprender.

En el caso del **aprendizaje autónomo**, la motivación intrínseca resulta un elemento clave que nos empujará a aprender y mejorar nuestra empleabilidad como medio de desarrollo personal. Los cambios de conducta están alimentados por un deseo personal de mejorar y de alcanzar estos sentimientos de satisfacción, sin la intención de recibir una recompensa externa; se puede afirmar que la motivación es intrínseca.



1.2. Empleabilidad y adaptación al entorno laboral

El aprendizaje autónomo y el nivel de formación **incrementan nuestra capacidad de adaptación al entorno**, lo que se relaciona de manera directa con la incorporación al mercado laboral y con la calidad de los puestos de trabajo.

Por tanto, la capacidad de adaptación al mercado laboral es un aspecto crucial para mejorar la empleabilidad de los individuos que podemos mejorar mediante **un aprendizaje continuo en un contexto en constante evolución**. Los empleadores valoran a las personas que muestran una **actitud proactiva hacia el aprendizaje continuo y la mejora constante**, cualidades que pueden hacer que los individuos sean más atractivos y competitivos en el mercado laboral.

La incorporación exitosa al mercado laboral requiere, de esta manera, una combinación de habilidades técnicas y habilidades blandas que permitan a los individuos destacarse y contribuir de manera efectiva en el entorno de trabajo:

Habilidades técnicas	Competencias específicas del sector. Alfabetización digital y nuevas tecnologías. Competencias lingüísticas en idiomas.
Habilidades comunicativas	Comunicación verbal y escrita. Presentaciones efectivas. Escucha activa.
Trabajo en equipo y resolución de problemas	Cooperación y resolución de conflictos. Resolución de problemas y pensamiento crítico. Mantenimiento de red de contactos y networking.
Adaptación continua y flexibilidad	Nuevos roles laborales. Cambios en la demanda de los consumidores. Afrontar continuas crisis económicas globales.
Gestión del tiempo y organización	Planificación. Gestión del tiempo.
Autoaprendizaje	Aprendizaje continuo. Investigación independiente.
Inteligencia emocional	Empatía con las emociones de los demás. Autoconciencia de las propias emociones.
Ética y responsabilidad	Integridad moral. Responsabilidad de los propios actos.
Autoconocimiento y marca personal	Fortalezas, debilidades, intereses y valores propios. Desarrollo de personal branding: es la gestión de tu marca personal, actuando y posicionándote de forma que tu público entienda claramente quién eres y qué ofreces.

Formación y precariedad laboral

Casi el 60 % de los ocupados españoles cuentan con formación de carácter profesionalizante (FP y estudios universitarios).

Quienes carecen de esa cualificación profesional y disponen de un nivel educativo máximo alcanzado no superior a la educación obligatoria, se enfrentan a una mayor precariedad laboral en términos, por ejemplo, de temporalidad y de peores condiciones de trabajo.

Soft skill y hard skills

Las **soft skills**, también conocidas como «habilidades blandas», están relacionadas con ciertas capacidades que fomentan la comunicación y la relación efectiva con el resto de las personas: comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, negociación, resolución de conflictos...; mientras que las **hard skills**, o «habilidades duras», son aquellas competencias que pueden adquirirse mediante formación y experiencia profesional, las cuales pueden evaluarse y acreditarse con un certificado o título.



Actividades

- Indica la diferencia entre soft skills y hard skills, citando algunos ejemplos relacionados con tu perfil profesional dentro del ciclo formativo que estás cursando.
- Has realizado o estás realizando algún tipo de aprendizaje autónomo: hobbies, deportes, aficiones...? Expón en clase tus experiencias de este tipo: cómo, cuándo, recursos empleados, dificultades encontradas, nivel de satisfacción...

Situación de partida

Un entorno personal de aprendizaje o PLE (personal learning environment), es el conjunto de herramientas, recursos y conexiones que utiliza una persona para apoyar su proceso de aprendizaje de manera personalizada. A diferencia de los entornos de aprendizaje tradicionales, el PLE se centra en la autonomía del estudiante y le permite seleccionar las herramientas y recursos que mejor se adapten a sus necesidades y estilo de aprendizaje.

1.3. Configuración del entorno personal de aprendizaje

En este contexto de la creciente importancia del aprendizaje autónomo fuera del contexto de la educación formal, están surgiendo nuevas metodologías de enseñanza, herramientas web 2.0 y entornos digitales, que nos ofrecen nuevas formas para acceder y compartir la información y nos permiten crear y gestionar nuestro propio entorno personal de aprendizaje, que nos ayudará a alcanzar una mayor flexibilidad y adaptación a las nuevas exigencias del mercado laboral.

Un entorno personal de aprendizaje o PLE (personal learning environment), es el conjunto de herramientas, recursos y conexiones que utiliza una persona para apoyar su proceso de aprendizaje de manera personalizada. A diferencia de los entornos de aprendizaje tradicionales, el PLE se centra en la autonomía del estudiante y le permite seleccionar las herramientas y recursos que mejor se adapten a sus necesidades y estilo de aprendizaje.

Un entorno personal de aprendizaje implica:

Objetivos	1 La fijación de nuestros propios objetivos de aprendizaje autónomo y su gestión personalizada y adaptada a cada contexto, en función de las exigencias del mercado de trabajo y de nuestros propios intereses.	
Metodologías de aprendizaje	2 Un nuevo enfoque de aprendizaje , que incluye metodologías distintas y el uso de herramientas, recursos digitales y conexiones que nos ofrece la web 2.0 o de una plataforma determinada.	
Relaciones personales	3 El establecimiento de relaciones personales , creando redes de contactos y comunidades digitales de transmisión de conocimiento, ya que el individuo debe ser generador de contenidos , no solo consumidor o consultor.	
Competencias profesionales	4 Es un proceso continuo de mejora permanente de nuestras competencias profesionales , permitiéndonos estar al día en nuestro sector.	
Competencias digitales	5 Es fundamental el desarrollo de las competencias digitales necesarias en los nuevos contextos de trabajo. Debemos aprender a ser «residentes digitales».	
Titulaciones	6 No existen títulos, certificados ni evaluaciones oficiales , ya que se trata de una forma de aprender de manera independiente.	

Edupunk: hágalo usted mismo

El término edupunk es una combinación de las palabras educación y punk, y se utiliza para describir un enfoque informal, autodidacta y, a menudo, disruptivo para el aprendizaje y la educación, especialmente en el contexto digital. El edupunk surge como una respuesta a las estructuras educativas tradicionales y propone un enfoque más descentralizado y personalizado para la adquisición de conocimientos.

Se trata de enfoques educativos alternativos que buscan maneras más autónomas y descentralizadas de aprender, con uso de tecnologías digitales de acceso abierto y recursos gratuitos. Basada en la filosofía «hágalo usted mismo», con alta colaboración en línea y cierto espíritu rebelde respecto a las instituciones formativas convencionales.





1.4. Herramientas para crear un entorno personal de aprendizaje

La creación de un entorno personal de aprendizaje (PLE) implica seleccionar y organizar herramientas y recursos que se adapten a las necesidades y estilos de aprendizaje de cada individuo y evolucionar con el tiempo, por lo que hay que explorar continuamente nuevas posibilidades y recursos. La flexibilidad y la adaptabilidad son clave para mantener un PLE efectivo. Algunas de esas herramientas pueden ser las siguientes:



Herramientas de organización y productividad

- **Google Drive**: para almacenar y compartir documentos.
- **Evernote**: para tomar notas y organizar ideas.

Recursos de aprendizaje en línea

- **Coursera o edX**: para acceder a cursos en línea de universidades y organizaciones.
- **Khan Academy**: para lecciones y prácticas en una variedad de temas.

Plataformas de libros electrónicos y lectura

- **Kindle o eBooks**: para acceder a libros electrónicos y recursos de lectura en línea.
- **Goodreads**: para seguir tus lecturas, recibir recomendaciones y unirte a comunidades de lectores.

Plataformas de contexto multimedia

- **YouTube y TED Talks**: para ver videos educativos y charlas inspiradoras.
- **Pódcasts educativos**: para aprender mientras te desplazas.

Redes sociales profesionales y comunidades

- **LinkedIn**: para construir y mantener una red profesional.
- **X (antes Twitter) o Reddit**: para unirte a comunidades y seguir discusiones relevantes.

Herramientas de desarrollo personal

- **Headspace o Calm**: para la meditación y el bienestar emocional.
- **Coach.me**: para establecer y hacer un seguimiento de metas personales.

Plataformas de desarrollo de habilidades técnicas

- **Codecademy o FreeCodeCamp**: para aprender a programar.
- **LinkedIn Learning**: para cursos sobre habilidades técnicas y profesionales.

Blogs y sitios web de referencia

- **Wikipedia**: para obtener información general sobre una amplia variedad de temas.
- **Medium o blogs especializados**: para leer artículos sobre tus áreas de interés.

Aplicaciones de idiomas

- **Duolingo o Babbel**: para practicar y aprender nuevos idiomas.

Plataformas de noticias y actualidad

- **Feedly**: para organizar y seguir tus fuentes de noticias favoritas.
- **Pódcasts de noticias**: para mantenerse informado mientras te desplazas.

Plataformas de colaboración y comunicación

- **Zoom o Microsoft Teams**: para reuniones virtuales y colaboración.

Plataformas para organizar información

Una opción muy interesante para gestionar nuestro propio PLE, es recurrir a plataformas y herramientas para organizar la información, que nos permiten, **en una sola aplicación**, incluir contenidos, webs y espacios de nuestro interés: Symbaloo (aplicación gratuita basada en la nube que permite a los usuarios organizar y categorizar enlaces web en forma de botones de opción), Padlet, Evernote, Spiderscribe (permite la elaboración de mapas mentales, esquemas y la lluvia de ideas para proyectos)...

Situación de partida

Estas son algunas de las herramientas que puede utilizar Carlos para generar su entorno personal de aprendizaje.

Actividades

3. Visualiza el siguiente vídeo y explica qué es un PLE y qué tipo de herramientas lo componen:
[<https://bit.ly/EPAPrendizaje>](https://bit.ly/EPAPrendizaje).
4. Indica, al menos, cinco herramientas que te ofrecen actualmente los entornos digitales y que puedan ser relevantes para mejorar tu formación en tu sector, clasificándolas según su utilidad para buscar, elaborar, editar o compartir conocimientos.

2. La competencia digital



Situación de partida

La competencia digital implica el uso seguro, saludable, sostenible, crítico y responsable de las tecnologías digitales para el aprendizaje, para el trabajo y para la participación en la sociedad, así como la interacción con estas.

Aquí podrás descubrir las áreas y competencias digitales más relevantes en el mercado de trabajo.

Competencias digitales más demandadas en el mercado laboral

Análisis de datos y big data: recopilar, analizar y gestionar grandes volúmenes de datos.

Desarrollo de software y programación: conocimientos y experiencia en lenguajes de programación como Python, Java, JavaScript y C++.

Ciberseguridad: con el aumento de las amenazas ciberneticas, las habilidades en ciberseguridad son esenciales para proteger la información y los sistemas.

Diseño y desarrollo web: la creación de sitios web atractivos y funcionales es fundamental para muchas empresas en la era digital.

Marketing digital y SEO: con el crecimiento del comercio electrónico, las habilidades en marketing digital, posicionamiento en buscadores y publicidad en línea son cada vez más importantes.

Inteligencia artificial y aprendizaje automático.

La competencia digital implica el uso seguro, saludable, sostenible, crítico y responsable de las tecnologías digitales para el aprendizaje, para el trabajo y para la participación en la sociedad, así como la interacción con estas.

En el ámbito laboral, las competencias digitales son cada vez más demandadas, ya que permiten a los trabajadores adaptarse a la era tecnológica, mejorar la eficacia laboral y trabajar en equipo de forma remota, además de contribuir a la productividad y competitividad de las propias empresas e instituciones del sector productivo correspondiente.

En el contexto del aprendizaje autónomo, estas habilidades son cruciales, ya que permiten acceder a recursos educativos en línea, colaborar virtualmente y gestionar la información de manera autodirigida. La competencia digital facilita el desarrollo de habilidades de investigación y la capacidad de aprender de forma independiente, fortaleciendo así el aprendizaje autónomo.

2.1. Tipos de competencias digitales más significativas

Habilidades básicas informáticas y ofimáticas

- Uso eficaz de hardware y software básico y sistemas operativos.
- Conocimiento de herramientas de productividad (procesadores de texto, hojas de cálculo, presentaciones).

Alfabetización digital

- Capacidad para buscar, evaluar y gestionar información online.
- Conocimiento de fuentes confiables en internet.
- Habilidad para discernir información veraz de desinformación.

Comunicación digital

- Habilidades de comunicación efectiva a través de correo electrónico, redes sociales y otras plataformas.
- Uso de herramientas de comunicación en tiempo real (mensajería instantánea, videoconferencias).

Seguridad digital

- Conciencia sobre prácticas de seguridad en línea.
- Protección de datos personales y sensibilización sobre amenazas ciberneticas.
- Uso seguro de contraseñas y autenticación de dos factores.

Desarrollo web y programación básica

- Conocimientos básicos de HTML, CSS y otros lenguajes.
- Comprensión de conceptos de programación.
- Habilidad para crear y mantener sitios web simples.

Competencias en redes sociales

- Gestión de perfiles en redes sociales.
- Comprender la importancia de la privacidad en redes sociales.
- Uso ético de las redes sociales.

Habilidades multimedia

- Creación y edición de contenido multimedia (imagen, vídeo).
- Conocimientos básicos de diseño gráfico y edición de vídeo.

El Marco Europeo de Competencias Digitales para la Ciudadanía, también conocido como **DigComp**, se presenta como una herramienta diseñada para mejorar las competencias digitales de los ciudadanos. El marco proporciona la descripción detallada de todas las habilidades necesarias para ser competente en entornos digitales y las describe en términos de conocimientos, habilidades y actitudes y aporta los niveles dentro de cada competencia.

Se establecen **ocho niveles de aptitud para cada competencia**, descritos en base a los conocimientos, habilidades y actitudes definidas por descriptores en cada nivel y en cada competencia:

<<https://bit.ly/ikanus>>.

Habilidades de análisis de datos

- Comprensión de conceptos básicos de análisis de datos.
- Uso de hojas de cálculo para organizar y analizar información.

Colaboración en línea

- Trabajo efectivo en entornos virtuales y colaborativos.
- Uso de herramientas de colaboración en línea (plataformas de proyectos, compartición de documentos).

Adaptabilidad a nuevas tecnologías

Habilidad para aprender y adaptarse rápidamente a nuevas herramientas y plataformas tecnológicas, sobre todo las nuevas aplicaciones basadas en la inteligencia artificial.

Es importante tener en cuenta que **las competencias digitales evolucionan con el tiempo debido al rápido avance tecnológico**, por lo que es crucial estar dispuesto a seguir aprendiendo y actualizándose constantemente. Además, la aplicación específica de estas competencias puede variar según el ámbito profesional y las necesidades individuales.

2.2. Vías de adquisición de las competencias digitales

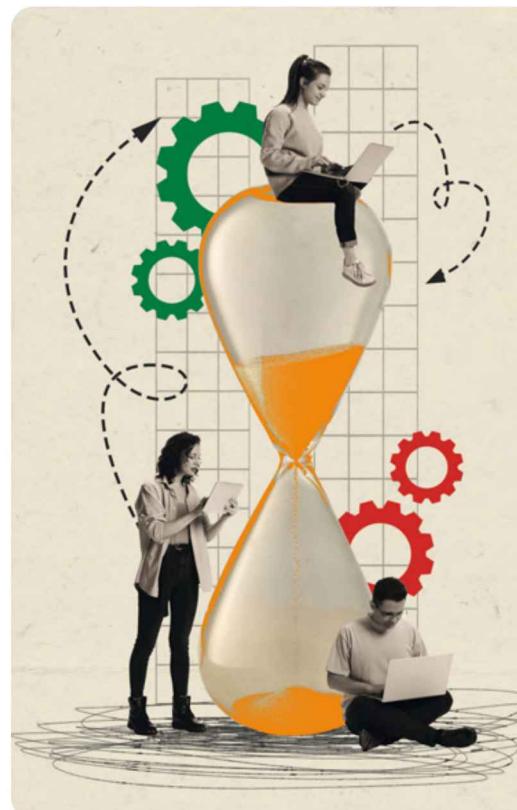
Para adquirir las competencias digitales más demandadas en el mercado laboral, se pueden seguir diversas estrategias, que incluyen:

1. **Enseñanza formal** del sistema de FP o universitario.
2. **Cursos y talleres** presenciales o plataformas en línea, enfocados en áreas como análisis de datos, ciberseguridad, marketing digital, entre otros.
3. **Aprendizaje autónomo**, creando nuestro propio **entorno personal de aprendizaje**, tal y como hemos visto en el apartado anterior: tutoriales, manuales de usuario, blogs y sitios webs especializados, uso de herramientas de búsqueda, creación y edición, inteligencia artificial...
4. **Certificaciones** reconocidas en el ámbito digital, que validen las habilidades adquiridas y sean valoradas por las empresas.
5. **Práctica activa**. La práctica es clave para adquirir competencia digital, usando regularmente las herramientas y tecnologías aprendidas: documentos en línea, uso de software de edición, programando, etc.
6. **Participación en redes sociales y comunidades en línea**: buscar contactos en la industria digital que puedan brindar orientación y oportunidades de crecimiento profesional, y colaborar con amistades y colegas.
7. **Desarrollo de habilidades de seguridad digital**: prácticas seguras en línea y mantenimiento de una identidad digital segura y responsable.

La competencia digital no consiste solo en conocer herramientas y software, sino también en desarrollar habilidades críticas, éticas y de resolución de problemas en el mundo digital. **La práctica constante y la adaptabilidad** son esenciales para mantenerse competente en un entorno digital en evolución constante.

Actividades

5. Teniendo en cuenta el ciclo formativo que estás cursando, identifica qué competencias digitales son las más adecuadas en el entorno profesional de tu título.
6. Accede a los siguientes enlaces y pon a prueba tus competencias digitales:
 - <<https://bit.ly/3I7GT2o>>; <<https://formacion.andaluciavuela.es>>.



Situación de partida

La identidad digital de Carlos es toda la información publicada en internet sobre él y que conforma la imagen que los demás tienen de él.

3. La identidad digital

La identidad digital es toda la información publicada en internet sobre nosotros mismos y que conforman la imagen que los demás tienen de nosotros: datos personales, perfiles de redes sociales, imágenes, noticias, comentarios y reseñas, contactos, aficiones, afiliaciones políticas, etc.

Todos estos datos generan una imagen nuestra en internet ante los demás y determinan la opinión que los demás tienen de nosotros en la red.



La identidad digital abarca tanto la información que una persona comparte voluntariamente en línea como la que se puede recopilar de manera pasiva a través de diversas interacciones digitales. Abarca los siguientes factores:

- **Información personal:** incluye datos personales como nombre, edad, ubicación, historial educativo y profesional, y otros detalles biográficos que una persona comparte en línea.
- **Presencia en redes sociales:** la información que se comparte, las conexiones que se establecen y las interacciones en estas redes sociales forman parte de la representación digital de una persona, sobre todo en redes profesionales tipo LinkedIn o similares.
- **Actividades en línea:** las actividades en línea, como comentarios en blogs, participación en foros, publicación de contenido en blogs y contribuciones a comunidades en línea, también forman parte de la identidad digital.
- **Reputación en línea:** las reseñas, comentarios y retroalimentación de otras personas sobre nosotros en webs o en redes.
- **Gestión de la privacidad:** la gestión adecuada de la privacidad es esencial en la construcción de una identidad digital saludable. Las configuraciones de privacidad y la selección cuidadosa de la información compartida son factores clave.
- **Seguridad digital:** la seguridad de la información personal y la prevención de la suplantación de identidad son preocupaciones importantes en el ámbito de la identidad digital. La autenticación segura y el uso de contraseñas sólidas son prácticas esenciales.
- **Desarrollo de marca personal:** algunas personas utilizan conscientemente su identidad digital para construir una marca personal. Esto implica la creación de una presencia en línea coherente y estratégica para destacar habilidades, logros y valores.

Es importante destacar que la identidad digital puede tener implicaciones significativas tanto en el ámbito personal como profesional. La forma en que una persona gestiona y presenta su identidad digital puede afectar su reputación en línea y tener consecuencias en diversos aspectos de su vida. Por lo tanto, es crucial ser consciente de la información que se comparte y cómo se trata en el entorno digital.

Por ello, la gestión consciente y la protección de tu presencia en línea son fundamentales en la era digital actual.

Según una reciente encuesta de InfoJobs sobre redes sociales y empleo, el 52 % de las empresas consultan los perfiles de los aspirantes a un puesto laboral antes de contratarlos, y esa práctica es aún más frecuente en las microempresas.



4. Marca personal o *personal branding*

El desarrollo de una marca personal, también conocido como *personal branding*, es un proceso estratégico mediante el cual una persona construye y gestiona su propia imagen, reputación y presencia en línea, reforzando así nuestra propia propuesta de valor. Ya hemos señalado en el apartado anterior, que es uno de los factores clave de nuestra identidad digital.



Pasos y estrategias para el desarrollo de marca personal:

Autoevaluación y definición de objetivos	1	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reflexiona sobre tus valores, habilidades, pasiones y metas. ■ Define tus objetivos profesionales y personales a corto y largo plazo. 		Situación de partida
Identidad y propuesta de valor	2	<ul style="list-style-type: none"> ■ Define claramente quién eres, qué te hace una persona única y cuál es tu propuesta de valor. ■ Identifica tus fortalezas y habilidades distintivas. 		<p>La marca personal es un proceso estratégico mediante el cual una persona construye y gestiona su propia imagen, reputación y presencia en línea, creando y reforzando su propuesta de valor personal.</p>
Desarrollo de una historia personal	3	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cuenta tu historia de manera auténtica y coherente. ■ Destaca tus logros, experiencias y lecciones aprendidas. 		<p>Existen numerosas estrategias que se pueden seguir, como las que se indican en este apartado.</p>
Auditoría en línea	4	<ul style="list-style-type: none"> ■ Investiga tu presencia actual en línea, en redes sociales y otros espacios. 		
Redes sociales	5	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elegir las plataformas de redes sociales que mejor se adapten a tus objetivos. ■ Publica contenido relevante y valioso que resuene con tu audiencia. 		
Imagen visual	6	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cuida tu imagen visual, desde tu foto de perfil hasta el diseño de tu currículum. ■ Utiliza un estilo coherente que refleje tu personalidad y profesión. 		
Coherencia en la comunicación	7	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mantén coherencia en todas tus comunicaciones y en la forma en que te presentas en persona y en línea. 		<p>Ejemplo de marca personal: Steve Jobs</p> <p>El cofundador de APPLE fue una de las personas que mejor supo adaptarse a los nuevos tiempos y crear un sello personal de éxito. Fue capaz de diferenciarse de su competencia a través de técnicas sencillas de imagen como la simplicidad en el vestir. Pero, sobre todo, halló la forma adecuada de comunicarse gracias a discursos sencillos y basados en técnicas de comunicación asertiva.</p>
Desarrollo de contenido	8	<ul style="list-style-type: none"> ■ Crea y comparte contenido que demuestre tu experiencia y pasión. ■ Utiliza blogs, videos u otros medios según tus preferencias y habilidades. 		
Aprendizaje continuo	9	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mantente actualizado en tu campo. ■ Muestra disposición para aprender y crecer profesionalmente. 		
Gestión de reputación	10	<ul style="list-style-type: none"> ■ Monitorea regularmente tu reputación en línea. ■ Responde de manera efectiva a comentarios y críticas. 		<p>Recuerda que el desarrollo de una marca personal es un proceso continuo.</p>
Networking	11	<ul style="list-style-type: none"> ■ Construye relaciones significativas tanto en línea como fuera de línea. ■ Participa en eventos y comunidades relevantes para tus intereses. 		<p>A medida que hay una evolución personal y profesional, la marca personal también puede necesitar cambios, por lo que hay que mantener una actitud proactiva y prestar atención a las oportunidades para mejorarla y fortalecerla, enalzando así tu propuesta de valor.</p>
Cuida tu marca offline	12	<ul style="list-style-type: none"> ■ La forma en que te comportas en la vida diaria también contribuye a tu marca personal. Sé una persona auténtica y coherente en todas las interacciones. 		



PROYECTO 4

RESULTADOS DE APRENDIZAJE 1 y 5

Genera tu entorno personal de aprendizaje (PLE)

PASO 1. Evaluación de mis competencias profesionales y para la empleabilidad

La adquisición de tus competencias para la empleabilidad no acaba en el entorno de la educación formal que estás cursando o que continuarás a través de otras ofertas regladas y enseñanza formal que nos ofrece el sistema educativo. Independientemente de si estudias otro ciclo formativo, un certificado profesional, un curso de especialización o estudios universitarios o de cualquier otro tipo, el **aprendizaje autónomo**, entendido como la capacidad de una persona para controlar y dirigir su propio proceso de aprendizaje, requiere de una **responsabilidad individual** y una **motivación intrínseca** que nos va a permitir actualizar nuestro perfil profesional a la rápida evolución del entorno.

1.1. Punto de partida: evaluación de mis competencias profesionales y para la empleabilidad

En «Mi proyecto profesional» de la unidad 10 has realizado un análisis sobre el conocimiento personal en relación con tu profesión, que te ha permitido analizar la importancia en la misma, y tu grado de consecución de las siguientes competencias:

- Profesionales relevantes en el sector (*hard skills*).
- Para la empleabilidad, tanto personales como sociales (*soft skills*).

Este análisis te ha permitido reflexionar y extraer conclusiones para determinar tus fortalezas, en las que profundizar y mejorar, y tus debilidades, que debes adquirir trabajándolas concienzudamente.

Tras este paso, analizaste todas las opciones formativas y tus **opciones profesionales**, y te marcaste tus **objetivos profesionales y tu plan de acción**.

En el proyecto profesional que te proponemos ahora, vamos a centrarnos en dos de las competencias transversales más importantes para tu futuro profesional: la **competencia digital** y la **competencia lingüística**. Posteriormente vas a definir tus **objetivos de aprendizaje autónomo**, es decir, fuera de las opciones de aprendizaje reglado o formal vistos en el proyecto de la unidad 10 definiendo un **entorno personal de aprendizaje**. Finalizarás este proyecto con el análisis de tu **identidad digital** y tu **marca personal**.

1.2. Evaluación de mi competencia digital

Vamos a centrarnos en dos de las competencias que hoy día se consideran esenciales para un posterior aprendizaje autónomo y la generación de un entorno personal de aprendizaje (PLE), como son las **competencias digitales** y las **competencias lingüísticas**.

El **Marco Europeo de Competencias Digitales para la Ciudadanía**, también conocido como **DigComp**, se presenta como una herramienta diseñada para mejorar las competencias digitales de los ciudadanos. La primera publicación de DigComp fue en 2013, y desde entonces se ha convertido en una referencia para el desarrollo y planificación estratégica de iniciativas en materia de competencia digital, tanto a nivel europeo como de los Estados miembros. La **versión actual** se ha denominado **DigComp 2.1** y hace una descripción detallada de **8 niveles de aptitud**, con ejemplos de uso de cada uno de ellos. El objetivo es servir de apoyo a los profesionales interesados en la implementación de este marco de referencia.

La descripción de cada nivel contiene conocimientos, habilidades y actitudes definidas por descriptores en cada nivel y en cada competencia.



Tarea 1. Autoevaluación. Podéis descargar el documento DigCom 2.1 (<<https://ikanos.eus>>), donde se analizan 5 áreas, con 21 competencias digitales, para cada una de las que describe los niveles básico (1 y 2), intermedio (3 y 4), avanzado (5 y 6) y altamente especializado (7 y 8).

Área	Competencia	Básico		Intermedio		Avanzado		Altamente especializado	
		1 (A1)	2 (A2)	3 (B1)	4 (B2)	5 (C1)	6 (C2)	7 (D1)	8 (D2)
1. Información y alfabetización de datos	1. Navegar, buscar y filtrar datos, información y contenido digital								
	2. Evaluación de datos, información y contenido digital								
	3. Gestión de datos, información y contenido digital								
2. Comunicación y colaboración	4. Interacción a través de tecnologías digitales								
	5. Compartir a través de tecnologías digitales								
	6. Participar en la ciudadanía a través de las tecnologías digitales								
	7. Colaboración a través de tecnologías digitales								
	8. Netiqueta								
	9. Gestión de la identidad digital								
3. Creación de contenidos digitales	10. Desarrollo de contenidos digitales								
	11. Integración y reelaboración de contenidos digitales								
	12. Derechos de autor y licencias								
	13. Programación								
4. Seguridad	14. Protección de dispositivos								
	15. Protección de datos personales y privacidad								
	16. Protección de la salud y el bienestar								
	17. Protección del medio ambiente								
5. Solución de problemas	18. Solución de problemas técnicos								
	19. Identificación de necesidades y respuestas tecnológicas								
	20. Utilizar tecnologías digitales creativamente								
	21. Identificación de lagunas en competencia digital								

Lee detenidamente cada competencia y haz una autoevaluación de tu nivel correspondiente en cada una de ellas. (Guía explicativa: <www.aupex.org>).

Tarea 2. Reflexiona. ¿Cuáles son las competencias digitales más significativas para tu sector en las que necesites mejorar? No todas las competencias han de adquirirse, y mucho menos a nivel altamente especializado. Debes destacar las que resulten más útiles en tu sector:

- | | | |
|--------|--------|--------|
| 1. ... | 3. ... | 5. ... |
| 2. ... | 4. ... | 6. ... |

La correcta autoevaluación y selección de áreas y competencias que debes mejorar redundará en tu posterior creación de un entorno personal de aprendizaje (PLE) que te permita mejorar tu empleabilidad y adaptarte a los cambios continuos del entorno.



PROYECTO 4

continuación

1.3. Evaluación de mi competencia lingüística

Al igual que la competencia digital, la competencia lingüística se ha convertido en una de las competencias clave en determinados sectores.

Tarea 3. Autoevaluación. Evalúa tus competencias lingüísticas en el idioma o idiomas que hayas estudiado con la siguiente herramienta del Centro Europeo de Lenguas Modernas del Consejo de Europa: <<https://bit.ly/3I7KD4e>>.



IDIOMA (Puedes hacerlo para varios idiomas)	A1	A2	B1	B2	C1	C2
Comprensión auditiva						
Comprensión de lectura						
Interacción oral						
Producción oral						
Producción escrita						

Tarea 4. Reflexiona. ¿Cuáles son las competencias lingüísticas en las que necesitas mejorar?

1. ...
2. ...

3. ...
4. ...

5. ...
6. ...

1.4. Fijación de mis objetivos de aprendizaje autónomo



Ahora que ya sabemos nuestro punto de partida y hemos realizado un inventario personal de nuestras competencias y habilidades que vamos a necesitar mejorar, es cuando podemos “engrasar” el engranaje que nos permita una mayor empleabilidad y capacidad de adaptación a las exigencias y cambios continuos del entorno.

Para fijar tus objetivos de aprendizaje autónomo, no solo debes centrarte en aquellas competencias que aún no has adquirido o que estás en niveles iniciales de logro, sino que también debes mantener y actualizar aquellas ya adquiridas pero que, dada la rápida evolución de las nuevas tecnologías, pueden quedar rápidamente obsoletas.

Por lo pronto, y dada la importancia de las competencias digitales para nuestro entorno personal de aprendizaje (PLE), así como las competencias lingüísticas para la mejora de nuestras habilidades comunicativas, debes hacer una relación de prioridades en tu plan de aprendizaje que incluyan, al menos, una competencia digital, una competencia lingüística y una competencia profesional relacionada con tu sector:

Competencia digital	Competencia lingüística	Competencia específica de mi sector

PASO 2. Aprendizaje autónomo para la adaptación al mercado laboral y mejora de tu empleabilidad

Una vez fijados nuestros objetivos de aprendizaje, vamos a desarrollar nuestro entorno personal de aprendizaje en función de lo estudiado en esta unidad. ¡Ojo! Puedes seguir formándote a través de ofertas educativas regladas, cursando, por ejemplo, un certificado profesional, otro ciclo formativo, estudios en una escuela oficial de idiomas o en la universidad. Pero ahora el objetivo es que aprendas a desarrollar la capacidad de responsabilizarte de tu propio aprendizaje mediante los distintos recursos que tienes a tu alcance, dando un nuevo enfoque a nuestro proceso.

2.1. Genera tu *personal learning environment (PLE)* en función de tu evaluación anterior

Recordemos que un **entorno personal de aprendizaje** o **PLE** (*Personal Learning Environment*), es el conjunto de herramientas, recursos y conexiones que utiliza una persona para apoyar su proceso de aprendizaje de manera personalizada. A diferencia de los entornos de aprendizaje tradicionales, el PLE se centra en la autonomía del estudiante y le permite seleccionar las herramientas y recursos que mejor se adapten a sus necesidades y estilo de aprendizaje.

Tarea 5. Fijamos objetivo de aprendizaje. Ya en el punto anterior hemos definido nuestros objetivos de aprendizaje autónomo. Ahora vamos a centrarnos en algunos de ellos:

Competencia digital

Ejemplo: «Quiero mejorar mis habilidades para desarrollar contenidos digitales».

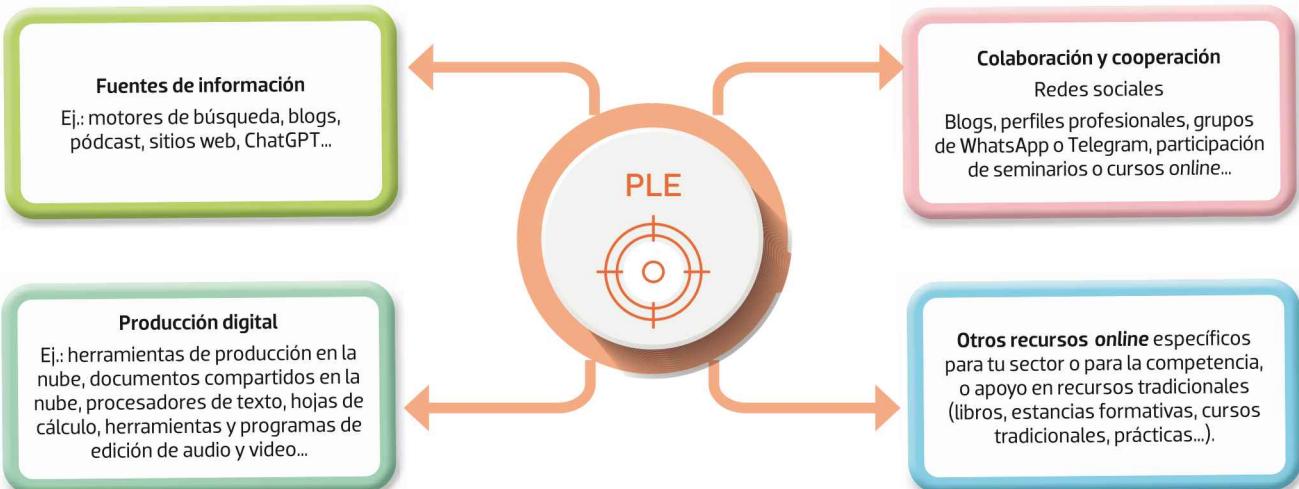
Competencia lingüística

Ejemplo: «Quiero mejorar comprensión auditiva en francés».

Competencia profesional

Ejemplo: «Quiero dominar el marketing digital».

Tarea 6. Seleccionamos las herramientas. Estas han de ser específicas para cada competencia, en función de nuestros intereses y a la idoneidad y pertinencia. Por ejemplo, para la mejora de la comprensión auditiva en francés, hay aplicaciones específicas que no son adecuadas para adquirir otro tipo de competencias. Por tanto, hay que intentar elaborar un PLE específico para cada uno de ellas. Puedes orientarte con las herramientas detalladas en el epígrafe 1.4 de la unidad. Para facilitar la tarea, vamos a establecer, a modo orientativo, cuatro grandes grupos de recursos. En cada uno de esos grupos, debes seleccionar herramientas concretas y específicas para cada competencia:



PROYECTO 4

continuación

Identifica en la siguiente tabla todos los recursos a tu alcance para cada diseño de tu PLE para cada una de las competencias que has elegido. No siempre debes utilizar los mismos recursos ni siempre de todos esos grandes grupos. Por ejemplo, para la mejora de la comprensión auditiva es posible que no realices producción digital, aunque pueda ser recomendable.

Recursos	Competencia 1	Competencia 2	Competencia 3
Fuentes de información			
Producción digital			
Colaboración y cooperación			
Otros recursos			

Puedes añadir tantos grupos de herramientas digitales como estimes convenientes.

Tarea 7. Organizamos nuestro PLE. Una vez seleccionadas las herramientas específicas para cada objetivo de aprendizaje, es conveniente realizar una **organización y secuenciación de todas ellas**, determinando el proceso que vas a seguir, aunque siempre con la **suficiente flexibilidad** para poder avanzar o retroceder según sea necesario. Por ejemplo, tras buscar información, elaborar contenido, editar y compartir, detectamos una información falsa o no demasiado exacta, lo que nos obliga a replantear lo aprendido volviendo a buscar otras fuentes más fiables.

Organización PLE	Competencia 1	Competencia 2	Competencia 3
Secuenciación y tiempo estimado Por ejemplo: 1. Búsqueda de información mediante un buscador o a través de tales páginas web. 2. Selección y filtrado de la información. 3. Elaboración de contenido. 4. Colaboración en línea mediante documentos compartidos o participación en redes sociales. 5. ... Tiempo estimado: por horas, días, sesiones...			
Lugar Casa, lugar de trabajo, bibliotecas...			
Recursos tecnológicos necesarios Ordenador, teléfono inteligente, tabletas, smart TV, pantalla digital...			
Autoevaluación del progreso Cuestionarios online, pruebas, consulta con expertos o compañeros, trabajos realizados...			

PASO 3. Identidad digital y marca personal

Tarea 8. Identidad digital. Vas a trabajar sobre tu **identidad digital**, identificando la información publicada en internet sobre ti, determinando así la imagen que los demás tienen de ti: datos personales, perfiles de redes sociales, imágenes, noticias, comentarios y reseñas, contactos, aficiones, afiliaciones políticas, etc. Todos estos datos generan una imagen nuestra en internet ante los demás y determinan la opinión que los demás tienen de ti en la red, además de constituir la base de tu marca personal o *personal branding*.

Para ello, vamos a analizar los siguientes aspectos y vas a utilizar las **estrategias para proteger tu identidad digital** del epígrafe 3 de la unidad.

Aspectos que se han de considerar	Situación actual	Aspectos para mejorar
Información personal: datos personales como nombre, edad, ubicación, historial educativo y profesional, y otros que compartes en línea.		
Presencia en redes sociales: la información que compartes, las conexiones que se establecen y las interacciones en estas redes sociales forman parte de la representación digital de ti, sobre todo en redes profesionales tipo LinkedIn o similares.		
Actividades en línea: las actividades en línea, como comentarios en blogs, participación en foros, publicación de contenido en blogs y contribuciones a comunidades en línea, también forman parte de tu identidad digital.		
Reputación en línea: las reseñas, comentarios y retroalimentación de otras personas sobre ti en webs o en redes.		
Gestión de la privacidad: las configuraciones de privacidad y la selección cuidadosa de la información compartida son factores clave.		
Seguridad digital: la autenticación segura y el uso de contraseñas sólidas son prácticas esenciales.		

Tarea 9. Marca personal o personal branding. Puedes utilizar conscientemente tu identidad digital para construir una marca personal. Esto implica la creación de una presencia en línea coherente y estratégica para destacar habilidades, logros y valores. Utiliza las estrategias del epígrafe 4 de la unidad.

Aspectos para valorar	Situación actual	Mejoras propuestas
Objetivo profesional		
Tu propuesta de valor ¿Qué te hace una persona única?		
Logros, experiencias y lecciones aprendidas		
Auditoría en línea ¿Qué información hay de ti en webs, redes...?		
Redes sociales a las que perteneces ¿Qué contenido publicas?		
Imagen visual ¿Tienes una imagen profesional?		
Comunicaciones y forma de relacionarte en línea ¿Eres profesional, agresivo, polémica, neutral...?		
Contenidos desarrollados por ti y compartidos en blogs, vídeos...		
Reputación Respuestas a comentarios sobre ti y a críticas		
Comunidades a las que perteneces		
Marca offline ¿Cómo te ven en la vida real?		
Aprendizaje continuo ¿Participas o utilizas recursos de aprendizaje en línea, tal y como hemos visto en el PLE?		



Tarea 10. Reflexiona. Tu identidad digital y tu marca personal pueden ser muy significativos en tu empleabilidad. De hecho, es habitual que en los procesos de selección las empresas indaguen en la red toda la información que recibe sobre ti.

- ¿Cómo consideras de positiva o negativa tu identidad personal?
- ¿Crees que tienes una marca personal atractiva desde el punto de vista de la empleabilidad?

Coordinación editorial y edición: Carmen Calvo
Revisión técnica: Víctor Borreguero
Diseño de colección: Juan Pablo Rada / Paso de Zebra
Fotocomposición, maquetación y realización de gráficos: Amelia Simón
Fotografías: 123RF Limited; Albert Bresnik/The Paragon Agency («Amelia Earhart junto a la hélice de su avión Electra en el aeropuerto de Burbank», 1937); Archivo General de la Administración, Ministerio de Cultura («Bomberos en un aparatoso incendio visible en todo Madrid», 1966); George Marks (trabajador recibiendo su salario en efectivo, alrededor de 1955); Getty Images; Otto Bettmann («Acróbatas en el Empire State Building», 1934); Oscar Graubner («Margaret Bourke-White en el edificio Chrysler de Nueva York», 1934); S. William Tuck («Esgrimista») y archivo Editex
Ilustración: Ángel Ovejero, 123RF Limited, Getty Images y archivo Editex
Pre impresión: José Ciria
Dirección de producción: Santiago Agudo

Editorial Editex, S. A., ha puesto todos los medios a su alcance para reconocer en citas y referencias los eventuales derechos de terceros y cumplir todos los requisitos establecidos por la Ley de Propiedad Intelectual. Por las posibles omisiones o errores, se excusa anticipadamente y está dispuesta a introducir las correcciones precisas en posteriores ediciones o reimpresiones de esta obra. Los nombres, logotipos e imágenes de marcas registradas que pudieran aparecer en la obra son propiedad exclusiva de sus respectivos titulares. Los nombres, logotipos o imágenes de marcas registradas que pudieran aparecer en la obra, lo hacen en beneficio exclusivo del propietario de la marca, sin intención de infringir los derechos de propiedad que pudieran ostentarse sobre los mismos.

El presente material didáctico ha sido creado por iniciativa y bajo la coordinación de Editorial Editex, S. A., conforme a su propio proyecto editorial.

© María Eugenia Caldas Blanco
María Luisa Hidalgo Ortega
Jesús Emilio Laraño Díaz

© **Editorial Editex, S. A.**
Vía Dos Castillas, 33. C.E. Ática, edificio 6, planta 3º
28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
ISBN papel: 978-84-1134-936-9
ISBN eBook: 978-84-1134-965-9
ISBN LED: 978-84-1134-994-9
Depósito Legal: M-11640-2024

Impreso en España – Printed in Spain

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.